

## 노 동 판 례

# 주요노동판례

윤 문 희\*

1. 노조법 제62조 제3호 내지 제75조의 직권중재조항은 근로자의 단체행동권에 대한 헌법상 과잉금지원칙에 위배되지 않는 합헌적 조항이다 - 전국보건의료산업노동조합 사례(헌재 2003. 5. 15. 선고, 2001헌가31 결정)

### 사건개요

전국의 병원근로자를 조직대상으로 하는 전국적 규모의 산업별 노조인 전국보건의료산업노동조합(이하 ‘보건의료노조’라고 한다)은 카톨릭대학교 중앙의료원 소속병원에 그 지부를 두고 있다. 보건의료노조는 2001. 4. 25.부터 같은 해 5. 25.까지 카톨릭대학교 중앙의료원과 2001년도 임금협상 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 실시하였으나 결렬되자, 보건의료노조는 같은 해 5. 28. 중앙노동위원회에 노동쟁의조정신청을 하였고, 조합원 찬반투표에서 쟁의행위 실시 안건이 가결되었다. 중앙노동위원회의 특별조정위원회는 조정회의를 개최하였으나 노사간에 합의가 성립하지 못하였고, 중앙노동위원회 위원장은 같은 해 6. 12. 보건의료노조와 카톨릭대학교 중앙의료원 사이의 노동쟁의를 중재에 회부하는 결정을 하였다.

보건의료노조는 같은 해 6. 16. 직권중재 제도가 위헌이며 보건의료노조가 파업을 실시하기도 전에 이루어진 이 사건 중재회부결정은 재량권을 남용한 것이라고 주장하며, 주위적으로 동 결정의 무효확인을, 예비적으로 동 결정의 취소를 구하는 소송을 서울행정법원에 제기하였다. 서울행정법원은 중재는 쟁의행위에 대한 대상조치로서의 성격을 갖고, 중재로 인하여 쟁의행위가 금지되며 중재제정에 단체협약과 같은 효력이 부여되므로 제3자가 직권으로 노동쟁의를 중재에 회부하고 구속력을 부여하는 것은 노사자치주의와 교섭자치주의에 위배될 가능성이 있다는 점, 사후적 조치로 가능한 긴급조정결

\* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

정 및 강제중재가 있음에도 불구하고 사전적 조치로서 강제중재를 하도록 한 것은 과도한 단체행동권의 침해라는 점, 중재재정 내용의 부당함에 대한 심리가 제외되어 근로자의 적법한 단체행동권행사의 기회를 박탈하는 점, 쟁의행위의 다양성을 무시한 채 전면적으로 모든 쟁의행위를 금지하는 것은 과잉금지원칙에 반한다는 점을 들어 노동조합 및노동관계조정법 제62조 제3호 등이 위헌으로 해석될 여지가 있다고 보고 같은 해 11. 16. 이 사건 위헌법률심판제청을 하였다.

### 판결요지

#### 가. 다수의견(9인 중 5인)

필수공익사업장에서의 노동쟁의로 인하여 국민생활 영위에 필수적인 재화와 용역공급의 급작스러운 중단은 중대한 사회적 혼란을 야기하고 국민의 기초적 일상생활이나 심한 경우 그 생명과 신체에까지 심각한 해악을 초래하며 나아가 국민경제를 현저히 위태롭게 할 수 있다. 이러한 위험상황을 방지하여 공익과 국민경제를 유지할 필요가 발생하는 경우에는 노동위원회의 직권에 의한 중재를 사전에 거치게 하는 것이 극단적으로 치닫는 노동쟁의를 상호간 감정의 대립을 더 이상 격화시키지 아니한 채 합리적 방향으로 신속하고 원만하게 타결하도록 하는 효과적 수단이 될 수 있다. 그러나 법상 별도로 인정되고 있는 긴급조정과 이에 따른 강제중재의 제도는 단체행동권이 행사되어 파업 등이 진행되고 난 이후에만 발동될 수 있는 것으로, 이미 국민에 대한 필수서비스의 중단으로 사회기능이 마비되어 이미 공익과 국민경제에 대한 중대한 타격이 가하여진 사후 구제책으로서의 기능을 할 뿐이어서 이러한 사후적 제도만으로는 국민생활과 국가경제를 안정시키기엔 충분하지 못하다. 따라서 이 사건 법률조항들이 필수공익사업장에서의 노동쟁의를 노동위원회의 직권으로 중재에 회부함으로써 파업에 이르기 전에 노사분쟁을 해결하는 강제중재제도를 채택하고 있는 것은 그 방법상 헌법상 정당한 목적을 추구하기 위하여 필요하고 적합한 수단의 하나로 과잉금지 원칙상의 수단의 적합성이 인정되어 노동조합및노동관계조정법 제62조 제3호 및 제75조(이하 ‘이 사건의 법률조항들’이라 한다)가 단체행동권의 제한 방법이 부적절하여 과잉금지의 원칙에 위배되지 않는다 할 것이다.

또한, 이 사건 법률조항들에 의한 직권중재의 대상은 도시철도를 포함한 철도, 수도, 전기, 가스, 석유정제 및 석유공급, 병원, 한국은행, 통신의 각 사업에 한정되어 있다. 그것은 태업, 파업 또는 직장폐쇄 등의 쟁의행위가 이러한 필수공익사업에서 발생하게 되면 비록 그것이 일시적이라 하더라도 그 공급중단으로 커다란 사회적 혼란의 야기뿐만 아니라 생명과 신체에까지 심각한 해악을 초래로 국민경제를 현저히 위태롭게 하므

로, 현재의 우리나라의 노사여건 하에서는 위와 같은 필수공익사업에 한정하여 쟁의행위에 이르기 이전에 노동쟁의를 신속하고 원만하게 타결하도록 강제중재제도를 인정한 것으로 공익과 국민경제를 유지 보전하기 위한 최소한의 필요한 조치로서 과잉금지의 원칙에 위배된다고 볼 수 없다.

#### 나. 소수의견(9인 중 4인)

이 사건 법률조항들에 의한 중재회부 결정의 과정에서는 근로자가 참여하여 의견을 제시할 수 있는 기회가 법상 전혀 보장되어 있지 아니하고, 중재 재정의 과정에서도 충분한 사실조사와 그에 필요한 청문절차 등이 법상 규정되어 있지 아니하는 등 관계 당사자에 대한 절차적 보장이 미흡하다. 또한 중재재정에 대한 불복은 중재재정이 '위법이거나 월권에 의한 것'이라고 인정되는 경우에 한하고, 중재재정이 단순히 노사 어느 일방에게 불리하여 부당하거나 불합리하다는 사유만으로는 불복이 허용되지 아니하므로, 관계당사자는 중재재정의 내용이 부당함을 이유로 중재재정에 불복하여 사법심사를 받을 방법이 존재하지 아니한다. 이렇게 볼 때 이 사건 직권중재제도는 그 회부과정이나 중재재정과정, 중재재정후의 불복과정에서 모두 관계당사자의 절차적 참여권이 충분히 보장되지 아니하여 근로자의 단체행동권을 제한하는 것에 대한 대상조치로서 적절하고 충분한 정도의 것이라고 보기 어렵다.

또한 이 사건 법률조항들에 따르면, 필수공익사업장에서 이루어지는 쟁의행위에 대해 그 경위와 경중 등 구체적인 사정을 전혀 살피지 않고, 중재회부결정이라는 행정처분에 의해 일률적으로 모든 쟁의행위를 금지하고 그 위반시 불법쟁의행위로 간주하여 처벌하는 것이 가능하다. 따라서 입법목적상 규제하고자 하였던 필수공익사업의 전면적인 파업뿐만 아니라 부분파업, 태업, 부분적·일시적 직장점거, 피켓팅, 준법투쟁 등 가벼운 형태의 모든 쟁의행위를 무차별적으로 제한하고 있다. 그러나 이러한 제한은 기초적 국민생활의 유지와 국민경제의 보호라는 입법목적에 비추어 보더라도 과잉된 것으로 기본권을 제한하는 법률이 준수하여야 할 최소침해의 원칙에 반한다.

이 사건 법률조항상의 직권중재제도를 통하여 얻을 수 있는 공익적 효과는 필수공익사업의 역무제공의 정상적 유지를 통한 국민의 일상생활의 유지인 반면, 이로 인해 제한되는 사익은 당해 사업장의 근로자의 단체행동권으로 공익의 측면이 더 크다고 할 것이나 단체행동권행사의 여지가 필요이상으로 과도하게 축소되어 있어 이 사건 법률조항이 보호하고자 하는 공익과 제한하고자 하는 근로자의 사익간에 합리적인 비례관계가 형성되어 있지 못하다 할 것이므로, 양 법익간의 균형성도 무너져 있다고 할 것이다.

따라서 이 사건 법률조항이 비록 입법목적이 정당하다고 할지라도 구체적인 공익침해 여부와 관계없이 획일적으로 필수공익사업근로자의 단체행동권을 제한하면서 실효

적인 대상조치제공을 하고 있지 않는 것은 직권중재의 방법으로 모든 형태의 단체행동권의 행사를 사실상 박탈하는 것으로 기본권제한의 최소침해의 원칙과 법익균형의 원칙에 어긋나는 것으로 과잉금지원칙에 반하여 헌법에 위반된다.

## 2. 정수기의 배달과 A/S 등을 담당하는 용역기사는 근로자가 아니다 - (주)청호나이스 사례(서울행법 2003. 5. 13. 선고, 2002구합31978 판결)

### 사건개요

(주)청호나이스(이하 ‘원고’라 한다)는 1994. 7. 1. 설립되어 정수기제조 및 판매업을 목적으로 하는 회사이다. 원고는 자신이 취급하는 정수기의 배달, 설치 및 A/S업무를 위하여 용역기사에게 위 업무를 위임하여 처리하고 있었다. 용역기사의 자격은 특별한 제한을 두지 않았고 전형절차를 따로 마련하지 않았다.

용역기사와 원고가 체결한 용역계약내용은 용역기사는 자유직업소득자로서 독립된 상인의 지위 보유, 위임업무처리를 위한 본인 소유의 차량과 통신장비의 구입, 계약기간은 1년으로 하되 1개월 전 의사표시를 하지 않으면 6개월씩 자동연장, 용역수수료는 매월 그 실적에 따라 원고가 시행하는 용역수수료지급기준을 적용하여 익월 15일까지 지급하기로 되어 있다.

박○○은 원고의 용역기사로 채용되어 근무하던 중 2001. 1. 10. 10:45 경 업무수행 중 뇌지주막하출혈로 사망하였다. 이에 유족은 같은 해 10월경 근로복지공단(이하 ‘피고’라 한다)에 산업재해보상보험법 소정의 유족보상금 및 장의비의 지급을 청구하였고, 피고는 망인이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 원고의 근로자로 보아 망인의 유족에게 유족보상 일시금 66,237,790원 및 장의비 6,114,250원을 지급하였다.

그 후 피고는 원고의 용역기사들이 모두 근로자라는 전제 하에 원고의 산업재해보상보험료, 임금채권부담금 및 고용보험료를 정산하여 2001. 11. 26. 원고에게 1998년분의 산업재해보상보험료 10,843,520원, 가산금 1,084,350원, 임금채권부담금 3,233,260원, 가산금 323,320원, 고용보험료 1,951,830원, 가산금 1,951,830원을 부과하는 이 사건처분을 하였다.

이에 대하여 원고는 용역기사는 원고의 근로자라고 할 수 없으므로 이를 전제로 한 이 사건 처분은 위법하다고 주장하여 산업재해보상보험료부과처분취소 소송을 제기하였다.

## 판결요지

용역기사는 오전 7시 40분경에 출근하여 선임자 또는 자체적으로 선출한 팀장의 주재로 전달 수행한 업무의 점검과 업무수행 중 발생한 기술상의 문제점 등을 토의한 후 원고로부터 당일 수행할 업무를 배당받아 9시30분경 내지 10시경부터 업무를 처리하기 시작하여 통상 일몰 전에는 모든 업무를 마치고 퇴근한다. 1일평균 업무처리량은 10건 정도로 자신의 계획과 책임하에 처리하고 당일 배당된 업무의 양에 따라 퇴근시간이 달라지고, 그 처리방법과 퇴근시간에 대하여 원고로부터 어떠한 지시나 감독도 받지 않는 지위에 놓여 있다.

또한 용역기사는 그의 희망에 따라 업무활동지역을 배정받아 용역기사 소유의 차량과 통신시설을 이용하여 업무를 수행하고 자신의 부담으로 차량에 대한 자동차종합보험과 상해보험에 의무적으로 가입하여야 한다. 원고는 용역기사에게 그가 처리한 업무 실적에 따라 용역수수료를 지급하고, 용역수수료액수는 원고가 업무의 종류와 거리에 따라 차등을 두어 결정하고 용역수수료에서 사업소득세와 주민세를 원천징수한 나머지 액수만을 지급하여 왔다. 용역기사에게는 원고 소속 근로자에게 적용되는 직장의료보험, 근민연금, 고용보험 등과 인사·복무·급여 등에 관한 취업규칙이 적용되지 않는다.

원고의 용역기사의 업무내용과 업무량이 원고로부터 배당받은 업무에 의하여 전적으로 결정되고 원고로부터 퇴직금과 유사한 계약해지위로금을 지급받는 점 등 용역기사를 근로기준법 상의 근로자로 볼 수 있는 일정한 사정이 있다고 할 수 있다. 그러나 용역기사는 특별한 자격을 요하지 않고, 특별한 전형절차 없이 용역계약에 의하여 용역기사로 일하게 되는 점, 용역기사에게는 출·퇴근시간, 업무처리계획과 방법에 관하여 원고로부터 어떠한 지시나 감독을 받지 않는 점, 용역기사는 그의 희망에 따라 업무활동지역을 배정받고 그 소유의 차량과 통신장비를 이용하여 업무를 처리하며 원고로부터 기본급 내지 고정급 없이 업무처리실적에 따라 용역수수료를 지급받고 이에 관하여 사업소득세가 원천징수되고 있는 점, 용역기사의 과실 등으로 발생한 원고 또는 제3자의 손해를 용역기사가 배상하도록 되어 있는 점, 용역기사에게는 원고 소속근로자에게 적용되는 사회보장 제도 뿐만 아니라 취업규칙도 적용되지 않는 점 등 위 인정사실에 나타나 있는 등과 같은 용역기사와 원고 사이의 신분 및 지휘감독관계, 보수지급방법, 업무처리형태 등에 비추어 용역기사가 원고에 대하여 종속적 근로관계에 있다고 보기 어려우므로 용역기사를 근로기준법 상의 근로자에 해당한다고 할 수 없다.

따라서 원고의 용역기사가 근로자임을 전제로 한 피고의 이 사건 처분은 위법하여 취소되어야 할 것이다.