

노 동 판 례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 사용자의 직장폐쇄는 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야 정당성을 인정받을 수 있다 - (주) 평화택시 사례(대법원 2003. 6. 13. 선고 2003두1097 판결)

사건개요

원고회사 (주) 평화택시는 청주시에서 택시운송사업을 영위하는 회사로서 소속근로자들을 대상으로 조직된 청주지역택시노동조합(2001. 7. 27. 전국민주택시노동조합으로 조직변경) 평화택시분회가 원고의 단체교섭 거부를 이유로 2000. 8. 16. 회사 내에서 파업출정식을 개최하려 하자, 같은 달 15일 저녁부터 위 분회에 가입한 근로자들에 대한 택시배차를 중지하고 다음 날인 16일 청주시장에게 노동조합의 쟁의행위를 이유로 한 부분적 직장폐쇄신고를 제출하였다.

이에 대하여 청주지역택시노동조합은 2000. 9. 16. 원고가 평화택시분회 소속근로자들에 대해서만 배차를 중지하고 이를 대상으로 직장폐쇄신고를 한 것은 위 근로자들의 노동조합 활동을 이유로 불이익을 주기 위한 것이라고 주장하면서 충북지방노동위원회에 부당노동행위구제신청을 제기하였다. 청주지방노동위원회는 같은 해 11월1일 평화택시분회 소속근로자들이 2000. 8. 17.부터 계속하여 원고에게 배차요청을 함으로써 근무 의사를 명시적으로 표시하였음에도 원고가 그 노무수령을 거부한 것은 정당한 직장폐쇄로 볼 수 없다는 이유로 위 노동조합의 구제신청을 받아들여 원고의 행위를 부당노동행위로 인정하고 승무정지처분의 철회 등을 명하는 구제명령을 하였다. 원고회사가 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심판정을 하였으나 중앙노동위원회도 같은 취지로 판단하여 2001. 3. 23. 원고의 재심신청을 기각하는 이 사건 재심판정을 하였다.

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

원고회사는 2001. 4. 25. 서울행정법원¹⁾에, 2001. 12. 20. 서울고등법원²⁾에 각각 이 재심판정취소를 구하는 소를 제기하였으나, 1심에서는 원고회사가 패하고 2심에서는 항소기각판결을 하자 2003. 2. 3. 상소하였다.

판결요지

사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로서 인정받기 위해서는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인한 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야 한다.³⁾

그러나 원고회사는 피고보조참가인(청주지역택시노동조합 이하 ‘참가인’이라 한다)이 파업출정식을 하기도 전인 2000. 8. 15. 회사 정문을 폐쇄하는 한편, 참가인이 같은 날 수회에 걸친 배차요구하면서 다음날 파업출정식을 거행하는 1~2시간을 제외하고는 승무할 의사가 있음을 분명히 표시하였음에도 불구하고, 배차를 거부하고 8. 16. 청주시에 조합원들이 운행하는 소수의 차량에 한하여 부분직장폐쇄신고를 하였다. 이에 대하여 청주시는 참가인의 쟁의행위 전의 직장폐쇄신청으로 이를 반려하였다. 이후에도 원고회사는 참가인과의 교섭장소에 불참하는 등 교섭에 거의 응하지 않고, 청주시로부터 허가 없이 사업을 일부 휴지하였다는 등의 이유로 감차명령 및 과징금부과 등의 제재처분을 받았다. 또한 원고회사의 선제적 직장폐쇄는 불법적인 직장폐쇄로 인한 휴업기간에 근로자들에게 휴업수당을 지급하지 아니하는 등으로 노동조합및노동관계조정법과 근로기준법을 위반한 데 대하여 유죄의 확정판결을 받았음을 알 수 있는바, 우선 원고회사의 직장폐쇄는 참가인의 쟁의행위가 개시되기 전에 이미 행해졌다는 점에서 노동조합및노동관계조정법 제46조 제1항에 위배될 뿐만 아니라, 나아가 위와 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 볼 때, 참가인의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 참가인의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 선제적, 공격적 직장폐쇄에 해당하므로 그 정당성이 인정될 수 없다.

2. 징계전력만을 해고대상자의 선정기준으로 삼은 것은 정당한 정리해고기준으로 볼 수 없다 - 사례(서울고법 2003. 7. 3. 선고, 2002누11860 판결)

1) 서울행법 2001. 11. 15. 선고, 2001구15411 판결.

2) 서울고법 2002. 12. 26. 선고, 2001누19706 판결.

3) 대법원 2002. 9. 24. 선고, 2002도2243 판결; 대법원 2000. 5. 26. 선고, 98다34331 판결 등 참조.

사건개요

농어촌버스운송업을 경영하는 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다)(주) 보성교통은 총 67개의 노선 중 66개 노선을 보성군 관내에서 운행하고 있는 가운데 인구수의 감소로 인하여 이용객이 감소하는 반면 유류비의 인상, 인건비의 상승 등의 운송비용은 오히려 증가하여 회사영업이익은 적자상태에 이르게 되었다.

이에 대하여 참가인 회사는 2000. 12. 4. 보성군수에 대하여 지속적인 교통량 감소 및 운송비용의 상승으로 운송수입이 저하되고 경영이 악화됨에 따라 일부 운행노선에 대한 감회로써 경영적자를 최소화하려 하였으나 보성군으로부터 보완요구를 받았다. 참가인 회사는 2001. 1. 3.에 11개 노선 감회(감회횟수 17회, 감회거리 1,093.6km), 1개 노선 통합 및 보성-귀산리 노선 1회 증회를 주내용으로 하여 보완서류를 제출하였으며, 보성군수는 2001. 1. 8. 보완서류 내용대로 위 사업계획변경을 인가하였다. 위 사업계획 변경에 따라 운행버스가 45대에서 42대로 3대가 줄어들게 되어 기사 5명이 그 감원대상이 되었다.

이러한 결정에 따라 참가인 회사는 촉탁직 기사인 위 이○○과 윤○○를 우선 선정하고 징계전력이 다수인 12명 중 징계 우선순위자 3명(원고들)을 같은 해 3. 24.자로 해고하기로 노사협의회를 통하여 합의하고, 참가인 회사는 그에 따라 2001. 2. 19. 인사위원회에서 원고들을 포함한 위 5명을 같은 해 3. 24.자로 정리해고하기로 의결하고 이를 통보하였다.

판결요지

사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요, 해고회피노력, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표와 사전성실 협의, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.

본사안에서 사용자는 정리해고를 행함에 있어, 임금체불의 상태에 이르는 경영상의 악화와 사업범위의 축소 등에 대하여 보성군수의 인가를 받은 점으로부터 긴박한 경영상의 필요가 인정된다고 할 것이다. 정리해고 후에 생긴 사정은 정리해고 당시부터 예상되던 일로서 그로 말미암아 가까운 장래에 경영상태를 호전시킬 것이라는 등의 특별한 사정이 아닌 한 이미 실시한 정리해고의 효력에 영향을 미치지 않으므로 이후의 증설이 이 정리해고의 합리성을 결하는 것으로 평가할 수 없다.

해고회피 노력을 다하였는지의 여부에 있어서는 참가인 회사는 희망퇴직자를 모집공고만 하였을 뿐 특별한 유인책을 제시하지 않았고, 정리해고에 앞선 다른 조치를 하지

않았으며, 이직률이 높은 운수사업체로서 그 특징을 감안하지 않는 등 해고회피를 위한 노력을 다하였다고 보기 어렵다.

근로기준법 제31조 제3항이 사용자는 해고를 회피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그렇지 아니한 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표자)에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다는 절차적 요건을 규정하고 있다. 참가인 회사의 경우에는 노동조합이 근로자과반수 이상으로 구성되지 못한 점, 그리고 합의 당시 노동조합이 이의를 제기하지 않은 점에서 볼 때 노사협의회의와의 합의는 상당성을 갖는다고 할 수 있다.

인원선정에 있어서 참가인 회사가 감원이 필요하게 된 운전기사 5인을 선정하기로 한 점과 그 중 2인은 촉탁직에서 우선 선정하기로 한 부분은 일단 합리적으로 보이나, 나머지 3인의 경우에는 연령, 근속기간, 재산, 부양의무의 유무, 건강상태, 표창전력 등 다른 사항을 아예 고려치 않고 오로지 징계전력만을 기준으로 삼은 것은 근로자대표들과 합의에 의한 것이라도 정리해고를 마치 징계해고처럼 운영할 위험성이 있고, 절차나 내용 등이 공정하게 이루어지지 않은 징계의 전력을 그대로 기준으로 삼아 해고대상자를 선별한다면 이를 공정한 기준에 의한 것이라고 할 수 없을 것이다.

따라서 이 사건 정리해고는 해고회피의 노력 및 합리적이고 공정한 대상자 선정 기준이라는 요건을 충족하지 못하여 부당하다할 것이다

3. 산업재해보상보험법의 적용제외사업을 대통령령으로 정하도록 규정하고 있는 산업재해보상보험법 제5조 단서는 위헌이 아니다 - 산업재해보상보험법 제5조 단서 등 위헌확인사건(헌재 2003. 7. 24. 선고, 2002헌바51 결정)

사건개요

청구인의 남편인 망 윤○○은 청구 외 윤○○ 경영의 H주택이 청구 외 P계전공업(주)로부터 도급받아 시공하던 광주시 장지동 소재 위 회사 2층 공장건물에 3층으로 기숙사 193.5㎡를 증축하는 공사 현장에서 목공으로 일하다가 2001. 3. 23. 18:10경 2층 지붕 판넬이 무너지면서 지층 7m 바닥으로 추락하여 외상성 뇌출혈 등 상해를 입고 치료를 받던 중 같은 해 4. 9. 23:20경 사망하였다.

청구인의 2001. 6. 25. 산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라고 한다)에 따른 유족보상일시금과 장의비의 지급을 청구 근로복지공단에 청구한데 대하여 위 공사의 사업주인 윤○○이 주택건설촉진법에 의한 주택사업자 또는 건설산업기본법에 의한 건설업자가 아니고, 위 공사는 연면적 193.5㎡인 건축물의 건축공사이어서 산업재해보상

보험(이하 ‘산재보험’이라고 한다)의 당연적용사업이 아닌 임의적용사업에 해당하며, 위 윤○○이 위 공사에 관하여 근로복지공단과 보험관계를 성립시키지 않은 상태에서 재해가 발생한 경우로 보험급여의 지급을 거부하는 부지급처분을 하였다.

이에 대하여 청구인은 산재보험법 제5조 단서, 같은 법 시행령 제3조 제1항 제3호에서 ‘사업의 위험률·규모 및 사업장소 등을 참작하여 건설공사 중 주택건설촉진법에 의한 주택사업자 또는 건설산업기본법에 의한 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 연면적이 330㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 대수선공사에 관한 공사’를 산재보험이 당연적용되는 사업에서 제외한 부분은 위헌이어서 이를 근거로 한 위 부지급처분이 위법하다고 주장하며 2001. 9. 24. 근로복지공단을 상대로 서울행정법원 2001구38186호로써 위 부지급처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다. 한편 청구인은 위 소송의 계속 중 위 산재보험법 제5조 단서와 같은 법 시행령 제3조 제1항 제3호의 위헌 여부가 재판의 전제가 된다는 이유로 위헌제청신청⁴⁾을 하였는데, 이에 대하여 위 법원은 위 본안청구에 관한 청구기각의 판결을 하면서 위 신청 중 위 시행령 조항에 대한 부분을 각하하고 위 법률조항에 대한 부분을 기각하는 내용의 결정을 하였다.

청구인은 2002. 5. 27. 위 위헌제청신청 기각 등 결정을 송달받고 같은 해 6. 8. 이 사건 헌법소원심판청구를 하였다.

판결요지

산업재해로부터 근로자를 보호하고 근로자집단의 생활보장을 기하기 위하여 시행되는 사회보험의 일종으로 그 공공적 성격에서 볼 때 모든 업종에 일률적으로 산재보험을 시행하는 편이 사회보장적 견지에서는 보다 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 산재보험은 그 재정을 보험가입자인 사업주가 납부하는 보험료에 거의 전적으로 의존하고 있는 바, 산재보험법의 적용대상사업의 사업주는 가입강제에 따라 적지 않은 보험비용을 부담하여야 할 뿐 아니라 보험 운영과 관련하여 법이 정하는 각종 의무를 이행하여야 하고 일정한 위반사유에 대하여는 과태료의 제재를 받기도 하는데, 이는 업종이나 사업규모에 따라 산재발생의 위험성이 극히 낮아 굳이 보험의 활용이 불필요한 사업의 사업주 또는 비용부담능력이 미약한 영세사업주에게 적지 않은 부담으로 작용할 수 있다.

따라서 모든 사업에 대하여 일률적으로 강제보험을 적용하는 것은, 그것이 가져다주는 근로자보호 등의 이익 못지않게 영세사업주들에게 부담을 초래하여 오히려 규범의 실효성을 떨어뜨릴 수 있고 보험제도를 운용하는 국가의 관장력에도 한계가 있어서 일정한 적용제외사업을 두는 것은 현실적으로 불가피한 측면이 있다.

4) 서울행법 2002. 4. 25. 선고, 2001아1782 판결

산재보험이 적용되는 대상사업의 범위를 결정하기 위해 여러 가지 사회경제적 상황과 보험기술적 측면을 면밀히 조사·분석하고 변화하는 상황에 맞춰 산재보험에 의한 근로자 보호가 필요한 사업과 그렇지 않은 사업을 구분하는 탄력적 대처가 필요하지만, 전문적·기술적 대응력을 갖추지 못한 입법자에게 이러한 광범위한 실태 파악과 유연한 대처를 기대하여 적용제외사업의 내용을 일일이 법률로 정하도록 요구하는 것은 입법기술적으로 매우 어려운 일일 것이다. 따라서 이 사건 법률조항은 위임의 구체성·명확성을 갖춘 수권법률로서 헌법에 위반되지 않는다 할 것이다.

우리나라 헌법 제11조 1항에서 규정하고 있는 평등의 의미는 절대적 평등이 아니라 상대적 평등의 의미로 합리적 근거 없이 차별하는 경우에만 평등원칙에 반하는 것이다.⁵⁾ 산재보험은 비록 그것이 근로자 보호에 정책목표를 두는 제도이지만 사용자 입장에서 어디까지나 산재보상에 따른 위험을 분산시키는 책임보험으로서의 성격을 가지고 있고, 산재보험의 적용대상이 될 수 있는 각각의 사업은 업종과 규모 등에 따라 재해 발생률과 그로 인한 비용부담의 정도 및 비용부담이 주는 영향을 달리할 수밖에 없으며, 산재보험을 운영하는 국가의 행정적 관리능력에도 일정한 한계가 있다. 산재보험법의 적용대상사업의 사업주는 가입강제에 따라 선택의 여지도 없이 보험관계의 당사자가 되어 보험료 납부 등 위 법이 정하는 각종 의무를 이행함에 있어 안정된 수익구조를 갖지 못한 소규모 영세사업의 사업주 또는 업종이나 사업규모로 인하여 산재발생의 위험이 거의 없는 사업의 사업주에게까지 강제적 보험관계에 따른 비용을 부담케 하는 것은 바람직하다고 볼 수 없다. 따라서 현 단계에서 일정 범위의 사업이 산재보험법의 적용을 받지 못하며, 근로자 보호의 면에서 다소간 차별이 생긴다 하더라도 이는 점진적 제도개선으로 해결하여야 할 부득이한 부분으로, 이를 두고 객관적으로 정의와 형평에 반한다거나 자의적인 것이어서 평등원칙에 위배된다고 할 수 없다.

사회보장수급권은 헌법 제34조 제1항 및 제2항 등으로부터 개인에게 직접 주어지는 헌법적 차원의 권리라거나 사회적 기본권의 하나라고 볼 수는 없다. 다만 위와 같은 사회보장·사회복지 증진의무를 포섭하는 이념적 지표로서의 인간다운 생활을 할 권리를 실현하기 위하여 입법자가 입법재량권을 행사하여 제정하는 사회보장입법에 그 수급요건, 수급자의 범위, 수급액 등 구체적인 사항이 규정될 때 비로소 형성되는 법률적 차원의 권리에 불과하다 할 것이다. 따라서 산재보험법의 적용제외사업에 관한 규정인 이 사건 법률조항이 헌법 제34조에 위반하여 위헌이라고 볼 소지는 없다 할 것이다.

헌법 제32조 제3항의 근로조건에 관한 기준을 법률로써 정한다는 것은 근로조건에 관하여 법률이 최저한의 제한을 설정한다는 의미이다. 산재보험법은 앞서 본 바와 같이

5) 헌재 1996. 8. 29. 선고, 95헌바36 결정; 헌재 1999. 9. 16. 선고, 98헌마310 결정 참조.

모든 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하여 근로자의 보호에 기여하는 것을 그 이상으로 하고 있지만 보험기술적인 측면에서 실제로 어떠한 범위의 사업을 강제적용대상으로 할 것인지, 또는 어떠한 범위의 사업을 적용제외대상으로 할 것인지는 입법자가 가지는 입법재량의 영역에 속하는 문제로서 그 기준이 현저하게 불합리하지 않는 한 헌법에 위반된다고 할 수 없다.

따라서 산재보험법 제5조 단서는 헌법에 위반되지 아니한다.