

노 동 판 례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 모든 근로관계가 원고용주에 의한 것이라면 위탁용역업체에 고용되어 있다고 하더라도 원고용주가 실질적인 사용자이다 - 대성산소(주) 사례(2003. 11. 6. 선고, 서울행법 2002구합35406 판결)

사건개요

피고보조참가인 회사 (이하 '참가인 회사'라고만 한다)인 대성산소(주)는 공업용 가스를 제조·판매하는 회사로 1995년 12월경부터 대성용역을 운영하는 이○○, S용역을 운영하는 강○○, A용역을 운영하는 김○○과 각 운송위탁계약을 체결하고, 위 용역업체들로 하여금 참가인 회사 소유의 가스운반용 탱크로리차량(이하 '탱크로리'라고만 한다)을 이용하여 참가인 회사의 반월공장에서 생산된 가스의 운송업무를 수행하도록 하여 왔다.

참가인회사는 용역업체들과 1995년 12월경부터 가스운송업무의 일부를 외부용역업체에 위탁하여 처리하기로 방침을 정하고 참가인 회사의 수급부간부들이나 탱크로리 운전기사들 중 원하는 사람을 소사장을 독립시켜 참가인 회사의 가스운송업무를 대행하게 하였다. 이○○은 반월공장 수급부 차장으로, 강○○은 S영업소 소장으로, 김○○은 D영업소 소장으로 각 근무하다가 참가인 회사를 퇴직하고 각기 대성용역, S용역, A용역(이하 '용역업체들'이라 한다)을 설립한 다음 참가인 회사와 운송위탁계약을 체결하였다. 용역업체들은 탱크로리뿐만 아니라 사무실의 집기나 시설도 모두 참가인 회사로부터 무상으로 지원받아 사용하고 있고, 가스운송업무를 위한 별도의 물적 시설이나 자산을 소유하고 있지 않으며, 업무에 관하여서도 원고들은 참가인 회사 수급부에서 작성하여 용역업체 사무실로 보내어진 배차지시서를 교부받아 참가인 회사가 지정하는 장

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

소에서 가스를 충전하여 이를 참가인 회사의 거래처까지 운송하여 왔다.

1995. 12. 26. 이○○에 의하여 대성용역의 운전기사로 채용되어 참가인 회사 소유의 탱크로리를 운전하여 오던 원고들은 2001. 9. 17. 다른 용역업체들의 운전기사들과 함께 대성산소용역기사노동조합을 설립한 후 참가인 회사에게 단체교섭을 요구하였으나 참가인회사는 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭에 응하지 아니하고, 2002. 10. 31.경 이○○과 운송위탁계약을 합의해지하고 이○○은 같은 날 대성용역에 대하여 폐업신고를 하였다.

이에 대하여 원고들은 참가인회사가 실질적인 사용자로 참가인회사가 이○○와의 운송위탁계약을 해지한 것은 원고들에 대한 부당해고로 서울지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 하였다. 이에 대하여 중앙노동위원회에 재심신청¹⁾을 하였으나 중앙노동위원회는 이를 기각하였다.

판결요지

원고용주에게 고용되어 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있려면 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행 기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적 명목적인 것에 지나지 아니하고 사실상 당해 피고용인이 제3자와 종속적인 관계로 실질적인 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다.²⁾

본 사건의 경우 대성용역이 참가인 회사의 가스운송업무만을 수행하여 왔고, 원고들은 배차지시서를 참고인회사로부터 직접 지시받고, 배차지시서의 내용은 용역업체측에서도 변경할 수 없었으며, 탱크로리와 관련된 일체의 행위³⁾도 참가인회사를 통하여 해결하고 기타 복지후생시설도 차별없이 사용하여 온 점, 참가인회사 소속의 운전기사들과 동일한 작업복을 착용하여 온 점, 참가인회사의 동호회에 아무런 자유롭게 가입한 점을 종합하여 보면 대성용역의 이○○은 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성이 결여되어 참가인 회사의 1개의 부서와 다를 바 없을 정도로 형식적·명목적인 것에 불과하다 할 것이다. 따라서 실질적으로는 참가인회사가 이○○를 매개로 하여 원고들을 고용하였다고 보아야 할 것이므로 원고들과 참가인 회사 사이에는 묵시적인 근로관계가 성립하였다고 보는 것이 옳고, 참가인회사가 제공한 물적 시설을 기반으로 참가인회사

1) 2002. 9. 24. 2002부해239호, 2002부노120호

2) 대법원 1999. 11. 12. 선고, 97누19446판결; 대법원 2002. 11. 26. 선고, 2002도649판결 등 참조.

3) 세차 및 소모품교체, 탱크로리의 정기검사, 수리, 유류공급 등.

가 배정한 물량만을 운송하는 대성용역의 특성상 사업부진을 이유로 한 폐업은 그 합리성을 인정하기 어렵다. 또한 그 동안 참가인회사와 이○○사이의 운송위탁계약은 매년 자동으로 갱신되어 왔음에도 불구하고 원고들이 설립한 노동조합이 참가인회사에게 단체교섭을 요구하는 시점에 운송위탁계약이 합의해지된 점에 비추어 본다면 위 운송위탁계약의 해지는 실질에 있어서는 노동조합활동을 이유로 한 부당해고로 부당노동행위에 해당한다고 할 수 있다.

2. 징계해고에 대한 소명기회를 주지 않고 이루어진 징계위원회의 징계해고 결정은 위법하다 - 노원자동차운전전문학원 사례(서울고등법원 2003. 11. 21. 선고, 2002누11273 판결)

사건개요

피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라고 한다)은 노원자동차운전전문학원(이하 ‘노원자동차학원’이라고 한다)의 대표자로서 근로자 250여명을 고용하여 자동차운전교습사업을 하는 자이고, 원고는 2000.5.26 위 노원자동차학원에 입사하여 기능강사로 근무하던 자인 바, 참가인은 2001.1.27 장기간 무단결근(2000. 12. 2.~2001. 1. 26.)을 이유로 원고를 징계해고(이하 ‘이 사건 징계해고’라고 한다)하였다.

원고는 노원자동차학원의 노동조합 설립과 관련하여 2000. 12. 1. 비노조원인 학원직원들의 협박으로 사직서를 작성·제출하고, 그 다음 날인 2000. 12. 2.부터 계속 결근하면서 위와 같은 강제사직서의 제출이 부당해고 해당한다고 주장하며 철회를 요구하였다. 참가인은 2000. 12. 20.과 12. 27.에 원고에게 결근사실을 적시한 출근명령서를 보냈으나 원고는 이에 응하지 아니하였고, 참가인은 원고를 무단결근(2000. 12. 2.~2001. 1. 15.)을 징계사유로 징계위원회에 회부하였고 2001. 1. 16. 개최된 징계위원회의 의결에 따라 참가인은 원고에 대하여 2001. 1. 17.부터 10일간 사무실 대기발령을 하였으나, 원고가 대기발령에도 불구하고 계속하여 출근하지 않는다는 이유로 다시 징계위원회에 회부하여 2001. 1. 26. 징계위원회에서 참가인은 원고를 징계해고 하였다. 원고는 2001. 1. 26. 오후 2시에 개최되어 징계해고가 의결된 징계위원회 개최통보서를 2001. 1. 26. 의정부에 있는 집에서 우편으로 송달받았다.

판결요지

단체협약, 취업규칙 또는 징계규정에서 징계대상자에게 징계위원회에 출석하여 변명과 소명자료를 제출할 수 있는 기회를 부여한 경우 그 통보의 시기와 방법에 관하여

특별히 규정된 바가 없다고 하여도 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 개최일시와 장소를 통보하여야 한다. 따라서 이러한 변명과 소명자료를 준비할 만한 시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 통보는 실질적으로 변명과 소명자료 제출의 기회를 박탈하는 것과 다를 바 없어 부적법하다고 보아야 할 것이다.⁴⁾

본 사건의 경우 노원자동차학원은 취업규칙의 징계결정에서 징계대상자에게 소명의 기회를 부여하도록 한 규정은 징계대상자에게 징계위원회에 출석하여 변명과 소명자료를 제출할 수 있는 기회를 부여한 것이라 할 것이다. 따라서 참가인은 규정에 따라 원고에게 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 개최일시와 장소를 통보하였어야 한다.

그러나 참가인은 원고에게 징계위원회의 개최와 관련한 일시와 장소를 통보에 있어서 2001. 1. 26. 개최되어 징계해고가 의결된 징계위원회 개최통보서가 원고의 집으로 송달된 것은 징계위원회 개최당일로 위 통보가 징계위원회 개최 전에 이루어진 것인지 여부조차 확정되지 아니할 뿐만 아니라, 원고가 징계위원회에 참석할 시간적 여유 또는 변명과 소명자료를 준비할 만한 시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 통보로 부적법하므로 이 사건 징계해고는 위법하다.

3. 경영상 필요에 의한 구조조정은 쟁의행위 대상이 될 수 없다 - ○○공사 사례(대법원 2003. 12. 11. 선고, 2001도3429 판결)

사건개요

○○공사(이하 ‘공사’라 한다)는 정부 산하 기획예산위원회에서 공기업 구조조정의 일환으로 1998. 5.경 O의 K로의 통폐합 등을 내용으로 하는 경영혁신안을 마련하자 공사는 인건비 50% 절감을 통하여 이를 막아보려고 기획예산위원회와 절충하는 한편, 노조에 대하여는 위와 같은 사정을 설명하면서 공사의 임금삭감안을 받아들일도록 설득하였다. 그러나 노조는 이를 받아들이지 않고 공사가 수용할 수 없는 종전의 무리한 임금 인상안을 고집하는 한편, 1998. 7. 15.과 7. 16.에는 파업을 실시하고 전국민주노동조합총연맹이 주최한 공공부문 구조조정 반대집회에 참가하였다.

같은 해 8. 4. 기획예산위원회가 통폐합을 2001년까지 완료한다는 내용을 포함한 공사 구조조정안을 확정발표하고 정부출자기관인 공사로서도 노조와의 임금협상타결이 불가능한 상황에 이르자 1998. 10. 2. 통폐합을 1999. 3.까지 조기완료하기로 하는 구조조정안을 확정하자 이에 노조는 통폐합실시 여부를 두고 공사와 교섭을 벌이다가 통폐

4) 대법원 1991. 7. 9. 선고, 90다8077 판결 참조.

합 저지를 내세워 1998. 12. 11. 쟁의행위에 돌입하였다.

피고인들 강○○은 공사 노조 산하 B지부의 지부장, 신○○은 같은 지부의 대의원, 유○○은 같은 지부의 쟁의부장, 박○○은 같은 지부의 사무장으로, 공모하여 1998. 12. 17. 오전 10시경 공사의 B에서 조합원들을 구내식당에 불러 모아 파업을 선동하고 위력으로 조폐창의 업무를 방해하고, 조합원들로 하여금 작업에 임하지 아니하고 공사정문 앞 집회에 참석하게 한 것을 비롯하여 1999. 1. 8.까지 조합원들로 파업 및 각종 집회에 참석하게 하였다.

이에 따라 업무방해에 대한 소가 제기되고 원심⁵⁾은 피고인들이 B의 지료 공급밸브를 폐쇄하여 위력으로 조폐창의 업무를 방해하였다는 부분을 제외한 나머지 쟁의행위와 관련된 공소사실에 대하여 단체교섭과 관련하여 공사의 통폐합 반대에 있지 않고 임금의 개선 등 근로조건의 유지·개선에 있다고 보았다. 또한 통폐합 방침에 대한 반대는 경영상 불가피한 이유로 인한 해고의 경우 노조와 합의하도록 되어 있는 단체협약 제28조를 근거로 통폐합에 따른 해고를 반대하여 합의 거부의 의사를 주장한 것으로 쟁의행위의 정당성을 인정하였다. 또한 피고인들이 공모하여 B조폐창의 지료 공급밸브를 폐쇄하여 위력으로 위 조폐창의 업무를 방해하였다는 부분에 대하여 피고인들은 부여조폐창 기계의 안전보호를 위하여 파업을 시작하기 3시간 전에 지료 공급밸브를 막아 기계가동을 정지하기로 한 공사와의 사전 합의에 따라 지료 공급밸브를 폐쇄한 것이고, 단체협약 제140조의 대체근로금지 조항에 따라 기계의 가동이 대체근로자에 의하여 행하여지는 것을 막기 위하여 이루어진 것으로서 무죄로 인정된 나머지 쟁의행위와 마찬가지로 그 목적, 쟁의행위의 시기와 절차, 쟁의행위의 수단 및 방법 등에 있어서 정당한 행위로 인정된다는 이유로 이 부분 공소사실을 유죄로 인정한 1심⁶⁾을 파기하고 이에 대하여 무죄를 선고하였다.

판결요지

정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 즉, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 한편,

5) 대전고등법원 2001. 6. 8. 선고, 2000노194 판결.

6) 대전지방법원 논산지원 2000. 3. 31. 선고, 99고합55 판결.

쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다.⁷⁾

이 사건 쟁의행위의 경우 피고인들이 임금인상안을 내세우고 있다고 하더라도 당시의 공사의 통폐합 방침이 확정된 이후로 쟁의행위의 주된 목적은 공기업 구조조정의 일환으로 추진되는 통폐합의 저지에 있었다고 봄이 상당하다.

또한 공사의 단체협약 제28조에서 정리해고나 사업장조직의 통폐합에 따른 직원해고 시 노조와 사전협의한다는 규정은 조합원의 해고를 전반적으로 제한하려는 취지가 아니라 노조에 필요한 의견을 제시할 기회를 제공하고 노조의 의견을 참고하게 하는 취지라고 해석하는 것이 타당하다. 따라서 공사가 수차례 노조에 통폐합의 불가피성을 설득하여 그에 따른 직원의 해고문제를 협의하려고 하였으나 노조는 통폐합의 백지화만을 고집하며 쟁의행위로 나아간 점 등을 고려한다면 이 사건 쟁의행위의 정당성을 인정받을 수 없다고 할 것이다.⁸⁾

또한 노조가 1994년경 B조폐창 간부직원들과 사이에 기계의 안전보호를 위하여 파업을 시작하기 3시간 전에 지료 공급밸브를 막아 기계가동을 정지하기로 합의하였다고 하더라도 이는 정당한 쟁의행위를 전제로 한 것이므로 그 정당성을 부여받을 수 없다. 그리고 단체협약 제104조에는 ‘공사는 쟁의행위 기간 중에 당해 사업장의 근로자가 아닌 자를 채용 또는 대체할 수 없다’라고 규정되어 있어 당해 사업장의 비조합원이나 쟁의행위에 참여하지 아니하는 조합원의 대체근무마저 금지되는 것으로 볼 수는 없다. 따라서 피고인들은 통폐합 저지를 주된 목적으로 한 정당성이 없는 파업을 준비하기 위하여 파업에 참여하지 아니하는 B조폐창 직원들의 만류를 저지하면서 지료 공급밸브를 폐쇄하여 위 조폐창의 용지생산작업을 중단시킨 쟁의행위는 나머지 쟁의행위와 마찬가지로 그 목적에 정당성이 있다고 볼 수 없을 뿐만 아니라 그 수단 및 방법의 측면에서도 정당성을 인정할 수 없다.

7) 대법원 2002. 2. 26. 선고, 99도5380 판결 등 참조.

8) 대법원 2002. 2. 26. 선고, 99도5390 판결; 대법원 2002. 2. 26. 선고 2000도944 판결 등 참조.