

가전제품 점검노동자 노동3권 인정과 교섭 요구방법 관련 판결

⌘ 정이량 금속법률원 변호사 | Ⓞ 승인 2022.05.13 14:41

1. 사건 번호 : 서울행정법원 2022. 4. 14. 선고 2020구합77244 판결(확정)

노동조합 소송대리인 : 금속노조 법률원

2. 사실관계 요지

LG전자 생활가전제품을 방문점검하는 노동자들은 ‘매니저’로 불리는 소위 특수고용노동자(형식상 고용계약을 체결하지 않고 위탁계약, 도급계약 등에 의해 노무 서비스를 제공하고 대가를 받는 노동자)입니다.

매니저들은 오랜 시간 불합리한 처우, 위험한 근무 환경 등에 처했었고, 이를 개선하고자 2020. 5. 처음으로 노동조합을 조직(금속노조 서울지부 LG케어솔루션지회)했고, 2020. 6. 17. 회사에 대해 단체교섭을 요구했습니다. 교섭요구를 받은 사용자는 그 사실을 공고할 의무가 있는데, 회사는 아무런 조치도 취하지 않았습니다.

노조는 서울지방노동위원회에 시정을 신청했고, 회사는 다음과 같이 주장했습니다. ① 매니저는 회사와 위탁계약을 체결한 개인사업자이므로 노동조합법상 근로자가 아니다. ② 교섭요구 시 ‘김○○(지회장 성명) 외 0000명’이라고만 기재하여 형식적 요건(조합원 수 기재)을 갖추지 못했다. 그러므로 교섭요구 사실을 공고할 의무가 없다.

3. 판결 요지

대법원은 2018년 학습지교사 사건을 시작으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지를 판단하는 구체적인 기준을 확립해왔습니다. 서울행정법원은 대법원이 판시한 기준에 따라 매니저가 노동조합법상 노동자(근로자)에 해당한다고 판단했습니다. 구체적인 근거는 다음과 같습니다.

- ① 전체 매니저의 인당 월 평균 업무량(방문 계정)을 고려하면, 매니저의 소득은 회사가 지급하는 수수료에 주로 의존하고 있다고 보인다.
- ② 정형화된 양식의 계약서, 회사가 정한 수수료 지급 기준, 계약 내용 변경 등 회사가 보수를 비롯한 계약 내용을 일방적으로 결정한다고 보인다.
- ③ 매니저들은 회사의 사업(엘지전자 가전제품의 유지관리업) 수행에 필수적인 노무를 제공하며, 회사를 통해서만 엘지전자 가전제품 유지관리 업무를 할 수 있다.
- ④ 계약 자동갱신, 낮은 해지율 등 회사와 매니저 간 법률관계의 지속성이 있다고 보인다.
- ⑤ 계약상 권리 양도 불가, 타인을 이용하여 서비스를 대행할 시 계약 해지 사유, 현실적인 겸업의 어려움 등 회사와 매니저 간 법률관계의 전속성이 있다고 보인다.
- ⑥ 업무 관련 교육 및 지침, 업무용 프로그램 활용, 매니저 등급평가 등 매니저들을 지휘·감독하고 있다고 보인다.
- ⑦ 매니저가 받는 수수료는 노무 제공의 대가에 해당하는 것으로 보인다.
- ⑧ 매니저들을 노동조합법상 근로자로 인정할 필요성이 있다.

교섭요구시 조합원 수 기재와 관련해, 실명을 밝힌 매니저 김○○이 노조에 소속된 것이 확인된다는 점에서 최소한의 필요 요건과 방식을 준수한 것으로 보이고, 노조의 단체교섭 요구는 적법하다고 판단했습니다.

노동조합법 시행령이 조합원 수 등 일정한 사항을 기재하게 한 취지는 단체교섭을 요구한 노동조합을 특정하고, 교섭요구 일자를 명확히 하려는 것으로 보이고, 정확한 조합원 수는 향후 절차에서 특정할 수 있는 사항이므로 조합원 수를 정확히 특정하지 않았다고 해서 교섭요구 자체가 위법하다고 볼 수 없다고 했습니다.

4. 시사점

특수고용노동자는 사용자가 계약 형식을 내세워 노동조합법상 근로자가 아니라며 단체교섭 요구 자체에 응하지 않는 사례가 많습니다. 그러나 기업이 개인과 맺는 위탁계약이나 도급계약 형식은 노동법상 권리 보장을 회피하기 위한 기업의 꼼수인 경우가 많습니다. 따라서 특수고용노동자는 다른 노동법적 판단과 마찬가지로 형식이 아닌 실질에 의해 노동자임을 확인받게 됩니다.

이 사건 판결은 가전제품 방문점검 노동자가 노동조합이 절실하게 필요한 노동자에 해당한다는 점을 재차 확인해줬습니다.

이 판결은 특정 회사 소속 노동자 홍길동이 교섭을 요구한 노동조합에 소속한 사실을 확인하면 ‘홍길동 외 000명’이라고 기재해 교섭을 요구해도 적법한 교섭요구라는 사실을 명시적으로 확인해줬습니다.



정이량 금속법률원 변호사 edit@ilabor.org

저작권자 © 금속노동자 ilabor 무단전재 및 재배포 금지