

대전지방법원

제21민사부

결정

사 건 2011카합782 단체교섭응낙가처분

채 권 자

채 무 자

주 문

1. 채무자는 채권자와 별지 목록 제1 내지 4, 6항 기재 교섭사항에 관한 채권자의 단체교섭 청구에 대하여 성실하게 단체교섭을 하라.
2. 집행관은 위 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.
3. 채무자가 제1항의 의무를 이행하지 아니하는 때에는 채권자에 대하여 위 의무를 이

행할 때까지 지연 1일에 500,000원의 비율에 의한 금원을 지급하라.

4. 채권자의 나머지 신청을 기각한다.
5. 소송비용 중 1/5은 채권자가, 나머지는 채무자가 부담한다.

신 청 취 지

주문 제1, 2항 및 채무자는 채권자와 별지 목록 제5항 기재 교섭사항에 관한 채권자의 단체교섭 청구에 대하여 성실하게 단체교섭을 하라. 간접강제금으로 지연 1일당 1,000,000원의 지급을 구함.

이 유

1. 소명사실

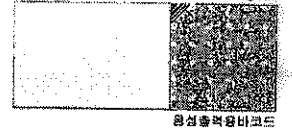
기록 및 심문 전체의 취지를 종합하면 다음의 사실이 소명된다.

가. 채권자는 공공 및 사회서비스 업종에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합이고, 채무자는 개발 주식회사(이하 '아태산업개발'이라 한다)와 청소 및 시설관리 도급계약을 체결하였는데, 개발과 근로계약을 체결한 청소용역 근로자들이 채무자 사업장에서 근무하고 있고 그 중 일부가 채권자에 가입하여 채권자 대전지역일반지부 공사지회로 편성되었다.

나. 채권자는 2011. 3. 28.부터 수차례에 걸쳐 채무자에 대하여 별지 목록 기재 사항에 관한 단체교섭을 요구하여 왔으나, 채무자는 이에 응하지 아니하고 있다.

2. 판단

가. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '법'이라 한다) 제2조 제2호에서 사용자라 함은



사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다고 규정하고 있고, 법 제30조에서는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 되며, 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다고 규정하고 있는바, 여기서 단체교섭의 당사자로서의 사용자로 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에게 한정하지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니라고 하더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으면 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당한다고 볼 것이다.

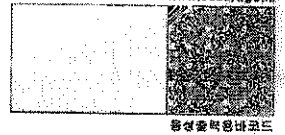
나. 별지 목록 제1 내지 4, 6항 기재 사항에 대한 판단

1) 기록 및 심문 전체의 취지에 의하면 다음과 같은 사실이 소명된다.

가) 채무자가 개발과 청소 및 시설관리 도급계약을 체결하면서 약정한 시설관리 및 청소용역 계약특수조건(소갑 제3호증)에는 다음과 같은 규정이 있다.

① 채무자는 용역에 관한 제반사항을 감독하고 관리하며 본 용역전반에 대해 포괄적으로 지시할 수 있는 권한을 가진 감독원을 지정할 수 있고(제16조 제2항), 감독원은 용역 업무전반에 대하여 점검 평가를 할 수 있으며, 평가결과에 따라 시정지시, 상벌 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다(제16조 제5항).

② 채무자는 개발의 종업원에 대한 인원배치에 조정이 필요하다고 인정될 때에는 개발에게 배치조정을 요구할 수 있으며 개발은 상당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하며(제14조 제5항), 개발의 종업원 중 부적격



또는 부적당하다고 인정되는 자가 있을 경우 개발에게 그 사유를 통보하고 교체 등 조치를 요구할 수 있으며 개발은 지체 없이 이에 응하여야 한다(제14조 제6항).

③ 개발은 용역원의 휴가시작 2일전 사유, 기간 등을 기재한 소정 양식을 감독원에게 제출하여야 하며, 각 분야별로 용역업무 수행에 지장이 발생할 수 있다고 감독원이 판단 시 휴가자 수를 제한할 수 있고(제17조 제3항), 채무자는 개발과 협의하여 정원 및 근무인원을 가감조정 할 수 있다(제11조 제3항).

④ 폐지 등 재활용품은 분리수거하여 채무자가 지정하는 장소에 별도 보관하고 채무자의 지시에 따라 처리하여야 하고(제9조 제2항), 발생 수익금은 채무자의 자산으로 귀속되며, 채무자가 필요하다고 판단할 경우 개발의 용역업무수행 성과에 따른 용역원의 포상비, 복리후생비로 집행할 수 있고(제9조 제3항), 개발이 계약이행을 위하여 건물 내에서 사용하는 사무실, 탈의실, 창고, 전력 및 용수 등은 채무자가 제공한다(제10조 제1항).

⑤ 채무자는 개발에게 회사 외부지역의 물품운반, 행사지원 등을 위해 작업을 지시할 수 있고, 이때 공사의 평사원에 준하여 실비의 여비를 채무자가 사후 개발에게 정산 지급하되 필요시 개발의 종업원에게 직접 지급할 수 있다(제1조 제4항 제6호).

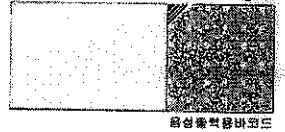
나) 채무자가 작성한 2011년 시설관리 및 청소용역 과업지시서(소갑 제2호증)에도 위 계약특수조건과 동일한 취지의 내용이 규정되어 있고, 특히 청소원들의 근무시간까지 이를 규정[(2.2.1.청소용역 (5)근무시간)]하고 있다.

다) 실제로도 채무자는 위 과업지시서에 근거하여 감독원을 통해 채무자 사업장

에서 근무하는 개발 소속 근로자들의 업무수행상태를 점검하고 있고, 채무자의 직원이 배석한 가운데 청소용역원이 폐지 및 고철을 매각하여 그 매각대금을 사용하는 것에 관한 논의를 하였으며, 개발과 그 소속 근로자들 사이의 근로조건 등에 관한 충남지방노동위원회 조정사건(충남 2011조정3)에 참고인으로 참석하여 협의를 하기도 하였고, 개발에게 청소용역원의 감축을 요청하기도 하였으며, 산업개발에 대한 작업요청서 등을 통하여 개발 소속 근로자들의 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용에 등에 관하여 실질적·구체적인 결정을 하였고, 개발 소속 근로자들을 위한 지하휴게시설에 TV케이블 및 전화케이블, 개인옷장, 냉장고 등을 설치하여 주기도 하였다.

2) 위와 같이 채무자가 감독원을 통해 채무자 사업장에 근무하는 개발 소속 근로자들에 대하여 구체적인 업무지시 및 업무감독을 하고 있고, 위 근로자들의 근로조건을 실질적으로 결정하고 있는 점 등을 고려하면, 채무자는 위 개발 소속 근로자들에 대하여 적어도 별지 목록 제1항(폐지처분), 제2항(휴게공간 개선), 제3항(노동조합 사무실 제공), 제4항(연장근로 조정), 제6항(업무범위 조정)에 관하여는 산업개발의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 봄이 상당하므로, 채무자는 별지 목록 제1 내지 4, 6항 기재 사항에 관하여는 채권자와 사이에 단체교섭의무를 부담한다 할 것이어서 이 부분 신청에 대한 피보전권리가 소명된다.

또한 채무자가 채권자의 위 각 사항에 대한 단체교섭 요구를 거부하고 있는 이상, 채권자 및 이에 속한 근로자들에게 현저한 손해가 발생할 염려가 있다고 보이고, 채무자가 제출한 자료만으로는 채무자 주장과 같이 위 각 사항에 대한 합의가 이미 충분히



이루어졌다고 인정하기 어려우므로, 보전의 필요성도 소명된다.

그리고 간접강제신청에 관하여 보건대, 기록 및 심문 전체의 취지를 종합하면, 채무자가 이 사건 결정을 고지받고도 이를 이행하지 아니할 위험이 있음이 소명되므로, 그 이행을 강제하기 위하여 채무자가 주문 제1항의 의무를 이행할 때까지 지연 1일에 500,000원의 비율에 의한 금원을 채권자에게 지급할 것을 명함이 상당하다.

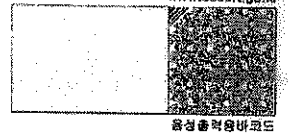
다. 별지 목록 제5항 기재 사항에 대한 판단

살피건대, 채무자가 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당한다고 하더라도 직접 고용관계가 없는 |개발 소속 근로자들에 대한 관계에서 임금, 정년 등의 직접 고용과 관련된 사항은 단체교섭의 대상이 되지 않는다고 봄이 상당하므로, 업개발 소속 근로자들의 정년을 |개발의 인사관리규정(소을 제9호증)에서 이를 정하고 있는 이 사건에 있어서 채권자는 별지 목록 제5항(정년연장)에 관하여는 채무자에게 단체교섭을 요구할 수는 없다고 할 것이고, 시설관리 및 청소용역 계약특수조건(소갑 제3호증) 제14조 제1항에서 |개발은 원활한 업무수행을 위하여 만 59세 이하 종업원으로 배치하여야 한다(단, 근무를 성실히 수행할 능력이 있다고 채무자가 인정할 때에는 예외로 한다)는 규정을 두고 있다고 하여 달리 볼 것은 아니므로, 이 부분 신청은 이유 없다.

3. 결론

그렇다면 이 사건 신청은 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 신청은 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2011. 10. 6.



재판장 판사 양태경

 판사 조상민

 판사 홍은기