

■ 최신 판례 ■

[노동] 대법원 2012. 11. 12. 선고 2012마858 결정

김성수 변호사 | 강재영 변호사

1. 판결 요지

- 노조법 부칙 제4조의 '이 법 시행일'은 2010. 1. 1.이 아니라 2011. 7. 1.로 봄이 상당하다.

노조법 부칙 제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

- 채권자(노동조합)는 2011. 7. 1. 당시 단체교섭 중이었으므로 노조법 부칙 제4조에 따라 2011. 7. 1. 이후에도 교섭당사자로서의 지위가 계속 유지된다고 보아야 하므로, 채무자(사용자)가 단체교섭 요구에 응하지 않은 것은 정당하지 않다.

2. 사실관계

채권자인 전국금속노동조합은 채무자 회사의 근로자를 조직대상으로 하는 지회를 두고 있습니다. 채권자 지회는 2010. 3.경부터 채무자를 상대로 단체교섭을 진행하였는데, 2011. 3. 31. 경부터 채무자는 채권자의 단체교섭 요구에 응하지 않았고 이에 채권자가 채무자를 상대로 단체교섭응낙가처분을 신청한 사건입니다.

3. 판결의 의의

노조법 부칙 제4조는 "이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노

동조합으로 본다”고 규정하고 있는데, 여기서 ‘이 법 시행일’이 개정 노조법의 시행일인 2010. 1. 1.인지 아니면 개정 노조법 부칙 제1조 단서에 따라 교섭창구 단일화 제도가 시행되는 2011. 7. 1.인지가 다투어진 사안입니다.

이에 대해 1심인 서울중앙법원은 ‘이 법 시행일’이 2011. 7. 1.이라고 판단하였고, 2심인 서울고등법원은 1심과는 정반대로 ‘이 법 시행일’은 2010. 1. 1.이라고 판단하였습니다.

- 1심 결정 : [서울중앙지방법원 2011. 9. 19.자 2011카합2077 결정](#)
- 2심 결정 : [서울고등법원 2012. 5. 17.자 2011라1502 결정](#)

1심 결정과 2심 결정의 결론이 상반되는 상황에서 최종심인 대법원은 1심과 동일하게 ‘이 법 시행일’을 2011. 7. 1.이라고 판단하였습니다. 고등법원 결정에 따라 ‘이 법 시행일’을 2010. 1. 1.이라고 보게 되면, 2010. 1. 1. 이후 단체협약이 개시된 사업장의 경우 사용자가 교섭에 적극적으로 임하지 않는 문제점이 있었고, 대법원은 이러한 문제점을 고려하여 노조법 부칙 제4조를 합목적적으로 해석한 것으로 판단됩니다.

4. 다운로드 : [대법원 2012. 11. 12. 선고 2012마858 결정](#)

[노동] 서울행정법원 2012. 11. 1. 선고 2011구합20239 판결

1. 판결 요지

- 노조법상의 근로자(‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’)는 근로기준법상의 근로자(‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’)보다 넓은 개념으로서 근로기준법상의 근로자와 노조법상의 근로자 개념을 달리 볼 필요가 있다.
- 학습지교사들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 회사에게 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 보기 어렵다.
- 학습지교사들은 자신들의 노무제공의 대가인 수수료만으로 생활하면서 업무수행의 과정에 있어서 상당한 정도의 회사의 지휘·감독을 받는 사람들로서 노조법상의 근로자에 해당한다고 봄이 타당하고, 대등한 교섭력의 확보를 통한 노동자 보호라는 노동조합법의 입법취지를 고려할 때 회사의 사업에 편입되어 조직적·경제적 종속성이 안정되는 학습지교사들에게 비록 근로기준법상의 근로자성이 인정되지 않더라도 노동조합법상 근로자성을 인정할 필요성이 있다. 따라서 학습지노조는 노조법 제2조 제4호 본문에서 정한 노동조합에 해당한다.

2. 사실관계

원고들은 피고보조참가인 회사와 위탁사업계약을 맺은 학습지교사들입니다. 피고보조참가인은 원고들이 학습지노조를 조직하고 노동조합 활동을 하였음을 이유로 위탁사업계약을 해지하였는데, 동 계약해지가 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부가 쟁점이 된 사안입니다.

3. 판결의 의의

대법원은 종래에도 근로기준법상의 근로자 개념과 노조법상의 근로자 개념이 서로 일치하지

않음을 인정하고 있었습니다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결). 다만, 대법원은 학습지교사가 노조법상의 근로자에 해당하는지에 관하여 “학습지교사는 회사와 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없어 이들을 조합원으로 하는 전국학습지산업노동조합은 노조법이 정한 노동조합에 해당한다고 볼 수 없다”고 판시한 바 있습니다(대법원 2005. 11. 24. 선고 2005다39136 판결).

결국 위 2011구합20239 판결은 기존 대법원 판결과 결론이 배치되는데, 향후 상급심에서 동 판결의 결론이 유지될지 주목할 필요가 있습니다.

4. 다운로드 : [서울행정법원 2012. 11. 1. 선고 2011구합20239 판결](#)