

■ 최신 판례 ■

철도역 매점운영자도 노동조합법상 근로자에 해당한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2016두41361 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

철도 역사 내 매점운영자들을 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')상 근로자로 봐야 한다는 취지의 대법원 판결입니다.

2015년 A노동조합은 B측에 단체교섭 및 임금교섭을 요구했습니다. 하지만 B는 당시 독립사업자의 지위에 있었던 매점 사업자들이 조합원으로 가입되어 있는 점을 지적하며 교섭 공고를 거부했습니다. 이에 대하여 A노동조합이 노동위원회에 교섭요구 사실 공고에 대한 시정신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 B에 교섭 공고를 하라는 판정을 하였으나, B는 이에 불복하여 소송을 제기하였습니다.

이 사건의 쟁점은 매점운영자가 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부였습니다. 앞서 1·2심에서는 매점운영자를 C(B의 자회사)와 계약을 맺은 독립사업자로 보고 노동조합법상 근로자로 인정하지 않았습니다. 하급심 법원은 매점운영자들의 기본적인 업무 내용, 업무 시간 및 장소는 이 사건 용역 계약에 의해 정해진 것이고 그 업무 내용 등이 C에 의해 일방적으로 정해진 것이라 보기 어렵다는 점을 그 근거로 들었습니다.

그러나 대법원은 다음과 같은 사정들을 근거로 매점운영자들이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. (1) C가 표준 용역계약서에 의해 매점운영자들과 용역계약을 체결하면서 보수를 비롯한 주요 내용을 대부분 일방적으로 결정한 점, (2) 매점운영자들이 제공한 노무는 C의 사업 수행에 필수적이었고 매점운영자들은 C의 사업을 통해 상품 판매 시장에 접근한 점, (3) 용역계약관계가 지

속적이었고 매점운영자들이 C에 상당한 정도로 전속되어 있었던 점, (4) C와의 용역계약에 의해 업무 내용과 업무 시간이 결정된 점, (5) 물품판매 대금 전액을 C에게 입금하고, 매월 C로부터 보조금과 판매대금의 일정 비율로 산정된 용역비를 지급받은 점 등이 고려되었습니다.

따라서 대법원은 '고용 이외의 계약 유형'에 의한 노무제공자까지도 포함될 수 있도록 규정한 노동조합법의 근로자 정의 규정과 대등한 교섭력의 확보를 통해 근로자를 보호하고자 하는 노동조합법의 입법취지 등을 고려하면 매점운영자들을 노동조합법상 근로자로 인정할 필요성이 있다고 판단하고 원심판결을 파기하였습니다.