

수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 조합활동을 한 경우 그러한 조합활동이 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가지는지 여부에 대한 판단기준을 제시한 사례

(대법원 2024. 12. 24. 선고 2024마6760 판결)

1. 사안의 개요

채권자들은 택배기사로, 채무자(물류회사)로부터 택배 배송업무를 위탁받은 택배 영업점과 계약한 기사들입니다. 채무자는 채무자의 지역별 배송센터를 채권자들의 근로장소로 제공하였는데, 채권자들은 이곳에서 다른 택배기사들에게 노동조합 가입을 홍보하는 조합활동(이하 '이 사건 조합활동')을 하였습니다. 그러자 채무자는 '채권자들이 업무수행과 무관한 목적으로 채무자의 지역별 배송센터에 출입한다'는 이유로 채권자들의 지역별 배송센터 출입을 금지하고 업무용 애플리케이션에 대한 접근을 제한하는 조치(이하 '이 사건 조치')를 하였습니다. 이에 채권자들은 이 사건 조치가 채권자들의 단결권을 침해한다는 등의 이유로 채무자를 상대로 이 사건 조치의 배제를 구하는 가처분을 신청하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 채권자들이 채무자를 사용자로 하여 조합활동권을 주장하는 것이 아니므로, 채권자들이 채무자의 지역별 배송센터 내에서 이 사건 조합활동을 하는 것을 채무자가 수인할 의무가 없고, 이 사건 조치는 원활한 작업 수행과 안전사고 방지를 위한 채무자의 합리적인 조치로서 채권자들의 단결권을 침해한 것이 아니며, 이 사건 가처분 신청 부분은 만족적 가처분에 요구되는 보전의 필요성이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

[대법원] 대법원은 아래와 같은 기본법리를 제시하였습니다.

(i) 도급인은 원칙적으로 수급인 소속 근로자의 사용자가 아니므로 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 한 조합활동이 도급인의 노무지휘권 및 시설관리권 등과 충돌할 경우에는 사용자인 수급인에 대한 관계에서 조합활동의 정당성을 갖추었다는 사정만으로 사용자가 아닌 도급인에 대해서까지 정당성을 가진다고 볼 수 없다.

그러나, (ii) 도급인이 자신의 사업장을 수급인 소속 근로자들에게 근로장소로 제공하여 그곳에서 수급인 소속 근로자들이 작업을 하는 경우, 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 조합활동의 기본적인 공간이 될 수밖에 없다. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 수급인 소속 근로자의 조합활동으로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있고, 그러한 범위 내에서는 조합활동이 도급인에 대해서도 정당하다고 보아야 한다. 이러한 경우에 해당하는지 여부는 헌법이 보장하는 기본권인 노동3권의 구체적인 실현이라는 측면에서 해당 조합활동이 가지는 의미와 필요성, 조합활동의 경위와 구체적 태양, 해당 사업장에서 수행되는 업무의 성격과 사업장의 규모, 조합활동에 참여하는 근로자의 수와 이들이 조합활동을 위해 사용한 장소 또는 시설의 범위특성과 종래 이용관계, 조합활동으로 인해 도급인의 시설관리나 업무수행이 제한되는 정도, 도급인 사업장 내에서 이루어져 온 노동조합 활동 관행 등 여러 사정을 종합하고 충돌되는 가치를 객관적으로 비교衡量하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다.

이에 따라 대법원은 원래 채권자들에게 출입이 허용되었던 배송센터 내에서 채무자의 시설관리권등과 조화를 이루는 범위에서 노동조합 홍보활동을 할 권리가 있다고 볼 여지가 크고, 해당 배송센터의 출입과 업무용 어플리케이션의 사용에 관해 보전의 필요성을 인정할 여지가 크다고 판단하였습니다.

대법원은 그 근거로는 아래와 같은 사정을 제시하였습니다.

(i) 채무자는 채권자들과 직접적인 계약관계에 있지는 않으나 수급인 회사와 택배영업점 계약을 체결하여 화물배송 업무를 위탁한 도급인의 지위에 있고, 채권자들은 그 영업점을 통하여 배송업무를 수행하였으며, 채무자는 채권자들과 같은 영업점 소속 택배기사들에게 지역별 배송센터를 근로의 장소로 제공한 점, (ii) 채권자들이 조직한 노동조합 지회의 조합원을 모집하는 홍보활동은 지회의 단결권의 유지, 강화라는 정당한 목적 달성을 위한 것인 점, (iii) 지역별 배송센터는 택배기사들이 일상적 근로를 제공하는 삶의 터전이자 유일한 집단적 근로제공 장소로서 노동조합 활동의 공간이 될 수 있는 점, (iv) 채권자들의 배송센터 출입은 평소 업무수행을 위해 채무자로부터 허락받은 범위 내에 있었다고 보이는 점, (v) 채권자들이 이 사건 조합활동 시 물리력을 사용하지 않았고, 일정 공간을 배타적으로 점거하거나 소음을 발생하지도 않았으며, 평소의 업무수행과 마찬가지로 도보로 이동하면서 상하차 업무를 수행하는 다른 택배기사를 찾아가 인사를 나누고 유인물을 배포하는 정도에 그친 점, (vi) 채권자들은 평소 출입을 허락받은 배송센터 외에 다른 지역별 배송센터에 출입하지 않았고, 출입이 허락된 배송센터에서도 약 두 달 사이 5회 정도 이 사건 조합활동을 했을 뿐인 점 등에 비추어 이 사건 조합활동이 채무자의 원활한 작업수행과 안전사고 방지에 실질적 지장을 초래하는 수준에 이르렀다고 평가하기 어려운 점, (vii) 당시 노동조합 지회가 설립되지 않아 조합원 모집이 절실한 상황이었고, 이 사건 조치로 인하여 채권자들은 지역별 배송센터 출입과 업무용 어플리케이션 사용이 금지되면서 지역별 배송센터 내 조합원 모집활동을 할 수 없게 되었을 뿐 아니라 주된 수입원인 화물 배송업무를 수행할 수 없게 되어 생계유지에도 어려움이 발생하였으므로, 만족적 가치분이라는 이유만으로 보전의 필요성에 관한 충분한 소명이 없다고 쉽게 단정하여서는 안 되는 점.

3. 의의

위 판결은 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장 내에서 조합활동을 할 경우 도급인에 대한 관계에서 정당성이 인정되는 기준을 제시하였습니다. 향후 환송심이 수급인 소속 택배기사들이 한 조합활동의 정당성을 어떻게 판단하는지 지켜볼 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com