

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019두33712 부당노동행위구제처분취소 등
원고, 상고인 원고
소송대리인 법무법인 동백
담당변호사 이승철 외 4인
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 전국금속노동조합
소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 정준영 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2019. 1. 16. 선고 2018누65745 판결
판 결 선 고 2019. 6. 13.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출 기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등은 이를 보충

하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사건의 경위와 쟁점

가. 원고는 2000. 12. 20. 현대자동차 주식회사(이하 '현대자동차'라 한다) ○○대리점을 설립하여 현재까지 자동차 판매업을 영위하고 있다. ○○대리점에서 카마스터(car master, 자동차 판매대리점주와 자동차 판매용역계약을 체결하고 자동차 판매, 수금, 채권관리 등의 업무를 수행하는 자동차 판매원을 말한다)로 근무하던 소외 1, 소외 2, 소외 3, 소외 4, 소외 5, 소외 6, 소외 7(이하 '이 사건 카마스터들' 또는 '카마스터들'이라 한다)은 원고와 자동차 판매용역계약을 체결하고 현대자동차 차량을 판매해 왔다. 전국자동차판매노동자연대노동조합은 이 사건 카마스터들을 비롯하여 전국의 자동차 판매대리점에 근무하는 카마스터를 조직대상으로 한 전국 단위 노동조합으로서 2015. 9. 18. 노동조합 설립신고증을 교부받았다가 나중에 그 조직 형태를 피고보조참가인의 지부로 변경하였다(이하 종전의 전국자동차판매노동자연대노동조합과 피고보조참가인을 구별하지 않고 '참가인 노동조합'이라 한다).

나. 원고는 2016년 6월경부터 같은 해 7월경까지 사이에 이 사건 카마스터들과 체결 하였던 자동차 판매용역계약을 해지하였다(이하 '이 사건 계약 해지'라 한다).

참가인 노동조합과 이 사건 카마스터들은 원고의 이 사건 계약 해지와 참가인 노동 조합 탈퇴 중용 행위가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 전북지방노동위원회에 구제 신청을 하였는데, 전북지방노동위원회는 위 행위를 모두 부당노동행위로 인정하였다. 원고가 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 중앙노동위원회 역시 부당노동행위를 인정하여 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

다. 원고는 이 사건 카마스터들이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라

한다)에서 정한 근로자에 해당하지 않으므로 참가인 노동조합 또한 노동조합법상 노동조합에 해당하지 않는다고 주장하면서 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

라. 이 사건 쟁점은 카마스터들이 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부이다.

2. 노동조합법상 근로자에 관한 판단기준

노동조합법은 근로자가 노동조합의 주체라고 명시하고(노동조합법 제2조 제4호 본문), 근로자에 관하여 직업의 종류를 묻지 않고 임금·급료 그 밖에 이에 준하는 수입으로 생활하는 사람이라고 정의하고 있다(노동조합법 제2조 제1호). 노동조합법상 근로자는 사용자와 사용종속관계에 있으면서 노무에 종사하고 대가로 임금 그 밖의 수입을 받아 생활하는 사람을 말하고, 사용자와 사용종속관계가 있는 한 노무제공계약이 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공자의 소득이 주로 특정 사업자에게 의존하고 있는지, 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결, 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결 등 참조).

노동조합법은 헌법에 의한 근로자의 노동3권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는 것 등을 목적으로 제정된 것으로(제1

조), 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과는 목적과 규율내용이 다르다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지라는 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정되는 것은 아니다(위 대법원 2014두12598, 12604 판결 참조).

3. 원심 판단의 당부

가. 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거로 알 수 있는 다음 사실 등을 위 법리에 비추어 살펴보면, 참가인 노동조합 소속 조합원인 이 사건 카마스터들은 노동조합법상 근로자에 해당한다고 보아야 한다.

(1) 카마스터들의 주된 소득원은 원고로부터 받은 판매수당과 인센티브 등이다. 원고와 카마스터들 사이에 작성된 자동차 판매용역계약서는 카마스터들로 하여금 현대자동차가 정한 판매조건을 성실히 수행하도록 정하고 있다. 현대자동차와 원고 사이에 작성된 판매대리점계약서는 다른 회사 자동차 판매행위, 현대자동차의 영업과 동종 영업을 목적으로 하는 업체에 이중 등록하는 행위 등을 금지행위로 정하고 있다. 설령 카마스터들이 실제로 다른 회사 자동차를 판매하는 경우 등이 있더라도 그로 인한 소득은 부수적인 것으로 보인다.

(2) 원고는 미리 마련한 정형화된 형식의 자동차 판매용역계약서를 이용하여 카마스터들과 자동차 판매용역계약을 체결하였다. 카마스터들의 주된 소득원인 판매수당이 판매수수료에서 차지하는 비율, 인센티브 금액과 그 지급 조건 등도 원고가 일방적으로 결정한 것으로 보인다.

(3) 카마스터들이 제공하는 노무는 원고의 현대자동차 판매대리점을 운영하는 데 필

수적인 것이다. 위에서 보았듯이 카마스터들은 다른 회사 자동차 판매행위, 현대자동차의 영업과 동종 영업을 목적으로 하는 업체에 이중 등록하는 행위를 할 수 없으므로, 원칙적으로 원고를 통해서만 자동차판매시장에 접근할 수 있다.

(4) 카마스터들은 여러 해에 걸쳐서 원고와 전속적·지속적으로 자동차 판매용역계약을 체결해 왔다.

(5) 카마스터들은 직급체계가 현대자동차 직영점 근로자들과 유사하게 되어 있고, 원고는 일정한 출퇴근 관리, 조회, 당직 등을 통해 카마스터들에 대한 근태관리를 하였다. 위와 같은 직급체계와 근태관리에다가 표준업무지침 하달, 판매목표 설정, 영업 관련 지시나 교육 등이 이루어진 사정을 종합하면, 원고는 카마스터들을 지휘·감독해 왔다고 평가할 수 있다.

(6) 카마스터들이 원고로부터 받은 판매수당이나 인센티브는 카마스터들이 원고에게 제공한 노무인 차량 판매행위의 대가라고 볼 수 있다.

(7) 상고이유 주장과 같이 카마스터들이 현대자동차 이외의 다른 회사 자동차도 판매하는 등으로 독립사업자의 성격을 가지고 있다고 하더라도, 위에서 살펴 본 바와 같이 원고와 경제적·조직적 종속관계가 있는 이상, 카마스터들에게 대등한 지위에서 노무제공계약의 내용을 결정할 수 있도록 노동3권을 보장할 필요가 있다.

나. 같은 취지의 원심 판단은 정당하고, 원심 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합 법상 근로자에 대한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 결론

원고의 상고는 이유 없어 이를 기각하고, 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자가 부담하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

 대법관 조희대

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙