

보도자료

• 발신	원청 책임/손해배상 금지 노조법 2·3조 개정 운동본부(약칭 ‘노조법 2·3조 개정 운동본부’)
• 발송일	2024년 5월 28일(화)
• 제목	[사후 보도자료] 현대중공업 단체교섭청구소송, 대법원의 원청사용자성 인정 판결 촉구 기자회견(5/28, 기자회견문, 발언문, 사진)
• 수신	귀 언론사 사회부
• 문의	우문숙(노조법 2·3조 개정 운동본부 국회대응팀/민주노총 정책국장) 명숙(노조법 2·3조 개정 운동본부 기획팀/인권운동네트워크 바람)
• 분량	총 6쪽.(기자회견문, 발언문, 사진)

현대중공업 단체교섭청구소송, 대법원의 원청사용자성 인정 판결촉구 기자회견

- 일시 : 2024년 5월 28일(화요일) 11시
- 장소 : 대법원 앞 (서울특별시 서초구 서초대로 219(서초동))
- 주최 : 노조법 2·3조 개정운동본부

1) 취지

<대법원 전원합의체에 회부된 원청사용자에 대한 하청노동자의 단체교섭 청구권 개요>

- 2017년 1월 민주노총 금속노조가 현대중공업을 상대로 원청사용자 현대중공업이 사내하청노조의 단체교섭 요구에 응해야 한다는 소송을 제기함.
- 2018년 4월 1심재판부는 “단체교섭은 명시적이거나 묵시적으로 근로계약을 맺고 있는 노사 간에 진행되는 것”이라며 ‘현대중공업이 사내하청노동자와 근로계약을 체결하지 않았고 하청업체가 독자적으로 노동자를 채용하고 임금 지급 및 근태관리 등을 했다’는 점을 근거로 단체교섭 의무가 없다고 판결함.
- 2018년 11월 2심재판부도 1심과 동일하게 원청사용자에게 단체교섭의무가 없다고 판결함.
- 2018년 12월 대법원에 상고, 대법원 1부에서 5년 동안 심리 진행
- 2024년 3월 13일 대법원 전원합의체로 이관, 심리 중.

- 2010년 대법원은 ‘현대중공업이 사내 하청업체 근로자들의 작업 시간·방법·일정 등을 통제하는 등 기본적인 노동조건에 대한 권한과 책임을 가지고 있었으므로, 법이 정하는

사용자에 해당한다’ ‘근로자의 기본적인 노동조건 등에 관해 근로자를 고용한 사업주로서 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 행위를 했다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행해야 할 사용자에 해당한다’ 고 판결하였습니다.

○ 이처럼 대법원의 원청 사용자성 인정 판결이 있었음에도 현대중공업은 대법원 판결이 ‘부당노동행위에 대한 사용자성 판결’ 이지 ‘단체교섭 의무가 있는 사용자성 판결’ 이 아니라고 주장하면서 사내하청노동자들의 단체교섭 요구에 응하지 않았습니다. 이에 금속노조가 2017년에 단체교섭 청구 소송을 제기하였고, 2018년 대법원에 송치되어 현재 대법원 전원합의체에서 심리중입니다.

○ 비정규직 하청노동자도 헌법의 노동3권이 보장되어야 함에도 대법원이 5년째 결론을 내리지 않아서 하청노동자의 노동기본권이 보장되지 않고 있습니다. 지난해에 노조법 2.3조개정안이 국회를 통과한 바도 있고, ILO 핵심협약인 제87호 결사의자유와 단결권보장 협약과 98호 단결권과 단체교섭권 협약이 국내법적 효력이 발생하고 있는 바 대법원은 원청 사용자성 인정 판결을 빠르게 진행해야 합니다. 노조법2.3조개정운동본부는 원청 사용자의 실질사용자성 법리에 따라 단체교섭권 의무가 부여될 수 있도록 판결해 줄 것을 촉구하기로 하는 기자회견을 내일 진행합니다.

2) 진행순서

○ 진행 : 명숙 노조법 2·3조 개정운동본부 기획팀장

○ 개회사 : 박석운 운동본부 공동대표

○ 현장노동자

- 금속노조 현대중공업사내하청지회 이병락지회장
- 서비스연맹 택배노조 CJ대한통운본부 남희정본부장

○ 운동본부 요구 : 신하나 민변 노동위원장(운동본부 공동집행위원장)

○ 연대발언 : 공무원노조 법원본부 이성민 본부장

○ 기자회견문 낭독 : 홍지욱 민주노총 부위원장(공동집행위원장)

대법원은 원청인 HD현대중공업을 원청사용자로서 단체교섭 의무를 인정하라!

현대중공업이 선박이나 플랜트를 만들 때 많은 선행작업인 용접이나 사상, 도장작업은 하청업체 비정규직이 해왔다. 이들의 노동은 없어서는 안될 필수 업무인 것은 물론이거니와 현대중공업은 근로관계에 실질적인 영향력을 갖고 지배력을 행사해 왔다. 그런데도 하청 비정규직 노동자의 임금 및 노동조건과 관련한 단체교섭에서 직접적인 고용계약을 맺지 않았다고 단체교섭을 거부하고 있다. 노동관계가 복잡해지는 현실에서 국제사회에서는 공급망에서의 원청의 책임을 강화하는 방향으로 나가고 있지만 한국은 여전히 근로계약서를 핑계로 원청이 사용자로서의 의무를 다하고 있지 않아, 비정규직 특수고용노동자들은 헌법33조가 보장하는 노동3권을 누리지 못한다. 심지어 특수고용노동자인 화물운송노동자와 건설기계노동자는 노조법상 노동자임에도 정부가 앞장서서 사업자라고 부당하게 규정하고 경제법인 공정거래법으로 탄압받고 있다.

대법원은 2020년 전교조 판결에서 “헌법의 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다.” 라고 했다. 대법원이 노동 3권의 직접적 효력과 구체적 권리성을 확인해 준 것이다. 그러나 여전히 비정규직 하청노동자(사내하청, 파견, 용역, 자회사, 특수고용 및 플랫폼고용 등)는 노동 3권이 박탈되어 열악한 노동조건과 차별을 개선할 수 있는 길이 봉쇄되었다.

원청사용자는 하청노동자를 실제로 사용하는 실질사용자로서 하청노동자의 고용과 노동조건에 대한 모든 결정권을 가지고 있음에도 단체교섭을 거부하여 하청노동자의 단체교섭권을 형해화시키고 있다. 또한 하청노동자의 파업에 대해 원청이 대체근로를 투입하여 단체행동권을 무력화하고 하청노동자의 사업장 내 쟁의활동에 대해서도 업무방해라며 퇴거 요구를 하는 등 단체행동권을 침해하고 있다. 원청사용자는 하청노동자의 파업으로 인해 업무가 중단되면 도급을 해약하고, 노조설립했다고 도급계약을 해지하여 노동자를 해고하기까지 한다. 열심히 일해도 하청노동자의 임금은 최저임금이고 고용불안과 열악한 노동조건은 고착되어 개선의 여지가 없다.

한국은 결사의 자유와 단결권 보호에 관한 국제노동기구(ILO) 협약(제87호, 제98호)을 비준하였고, 2022년 4월 20일부터 국내법적 효력이 발생하고 있다. 대한민국 헌법 제6조 제1항은 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 동일한 효력을 가진다.” 라고 규정한다. 따라서 ILO 협약의 내용은 이미 국내법적 효력을 가지고 적용되며 관련 소송에서 재판의 기준이 된다. 또한 대통령의 거부권으로 개정되지 못한 국회의 노조법 2,3조 개정안에서도 원청의 단체교섭 의무를 명시했던 것도 기억해야 할 것이다.

대법원은 원청사용자의 단체교섭 의무를 다투는 현대중공업 단체교섭 청구 건과 CJ대한통운 단체교섭 관련 건에 대해 하루빨리 판결을 해야 한다. 그래야 천만명에 이르는 하청노동자의 노동기본권이 보장될 수 있다. 지연된 정의는 정의가 아니라는 말처럼 대법원은 즉각 기존 판례에 국제노동기준, 국제인권기준에 따라 현대중공업의 원청사용자성을 인정하고 단체교섭의무를 인정하는 판결을 내려야 한다.

2024.5.28.

노조법 2·3조개정운동본부

<발언요지 및 발언문>

1. 이병락 금속노조 현대중공업사내하청지회 지회장

2005년 4월 6일 중앙노동위원회는 “현대중공업 원청이 하청노동자에 대한 노조법상의 사용자라는 취지”의 판결을 내렸지만 현대중공업은 행정명령을 이행하지않고 행정소송으로 이어갔습니다.

5년 이라는 시간이 걸려 대법원도 2010년에 현대중공업은 하청노동자의 근무시간 배정·노무제공 형태 및 방법 등을 결정했고, 작업 전반을 지휘·감독해 근로계약서상의 사용자인 하청업체와 같은 정도로 기본적인 노동조건을 결정할 수 있는 지위에 있었기에 노동조합 및노동관계 조정법에서 정하는 지배·개입의 주체로서 사용자에 해당한다고 판결했습니다.

사내하청지회는 2005년 중앙노동위원회 와 2010년 대법원 판결을 기준으로 2016년 원청 현대중공업에 단체교섭을 요청했으나 법 판결은 원청이 하청노동자에 대한 부당 노동행위에 대한 판결이라는 말로 교섭은 한차례도 진행되지 않았습니다. 이에 금속노조가 2017년에 단체교섭 청구 소송을 진행하고 2018년 대법원에 송치되어 현재 대법원 전원합의체에서 아직도 판결 하지 않고 심리 중에 있습니다.

이처럼 하청노동자가 노동자로서의 권리를 보장 받으려고 법 투쟁을 시작하면 10년, 20년 이라는 비정상적인 시간이 걸립니다. 그때까지 비정규직 하청노동자들은 죽어갑니다.

대한민국 사법부가 재벌과 기업의 편에서 법 기술자가 되는 것이 아니라 1100만이 넘는 비정규직 하청노동자들이 진짜 사장 원청과 교섭을 통해 더이상 노예의 삶이 아닌 노동자로 살아갈 수 있도록 법의 정의로 어지럽혀진 사회질서를 바로 세울 수 있는 대법원의 현명한 판결을 촉구합니다.

2. 신하나 민변 노동위원장(운동본부 공동집행위원장)

안녕하세요, 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회 위원장 신하나입니다.

오늘 이 자리에 함께 해주신 여러분께 감사드립니다. 전원합의체는 종전 대법원에서 판시한 헌법·법률·명령 또는 규칙의 해석 적용에 관한 의견을 변경할 필요가 있을 경우 대법관(법원행정처장 제외) 12명이 사건을 심리하는 것을 말하는데요. 이번에 HD현대중공업 사내하청 노동자들의 단체교섭권 문제는 전원합의체로 회부되었습니다.

HD 현대중공업 사내하청 노동자들은 자신들의 기본적인 근로조건 등을 결정할 수 있는 지위에 있는 HD 현대 중공업에게 단체교섭에 응하라는 내용의 소를 제기하였고, 본 사건의 원심은 단체교섭 당사자로서의 '사용자'와 부당노동행위 주체로서의 '사용자'를 같은 개념으로 해석하기 어렵다는 전제로 단체교섭의 당사자로서 사용자이기 위해서는 피고의 사내 하청업체 소속 근로자들과 피고 사이에 묵시적 근로계약 관계가 성립되어 있다고 평가할 수 있을 정도로 사용·종속 관계가 있는지에 따라 결정되는데, 피고와 사내 하청업체 소속 근로자들 사이에는 묵시적 근로계약 관계가 성립되었다고 평가할 수 있을 정도로 사용·종속 관계가 있다고 보기 어렵다는 이유로 원고의 항소를 기각하였습니다. 그러나 이는 과거의 법리에 매몰되어 사용자의 범위를 좁힌 잘못된 판결입니다.

오늘날 근로관계는 복잡·다양화하고 있고 사용자·근로자의 관계가 직선적·단일적이지 않고 중층적·다면적인 경우가 많이 발생하고 있습니다. 오히려 단선적 근로관계보다 중층적·다면적인 근로관계가 일반화되고 있습니다. 근로자의 근로조건이 근로계약상의 사용자에게 의하여 결정되는 것이 아니라 여러 가지 사정과 이유에 의하여 다른 제3자에 의하여 결정되는 경우도 많습니다. 이와 같은 상황 때문에, 특히 집단적 노사관계법에서의 사용자 개념은 형식적 의미에서의 고용계약의 당사자에 제한되는 것이 아니라 그 외의 제3자까지도 확대되어야 하고 현실적으로도 확대되고 있습니다.

실제로 HD현대중공업의 사내 하청업체는 종업원이 대략 100여 명 규모의 회사들로 피고와 비교가 불가한 소규모 업체들입니다. 사내 하청업체의 사무실도, 작업장소도 모두 피고 내에

있습니다. 비정규직 근로자들의 총고용 문제, 사내업체 폐업 시 고용 승계, 근로조건 유지 문제 등도 피고의 처분 아래 놓여 있습니다. 그렇다면 당연히 원고 노조는 피고를 상대로 교섭을 요구할 수 있어야 하고, 피고는 교섭에 응해야 하는 것이 자연스러운 결론입니다. 원청이 하청노동자들의 기본적 노동권마저 좌우하고 있음에도, 법원은 하청의 형식적 독립성에만 집착해 원청의 책임을 방기해 왔던 것입니다.

생각해 보십시오. 하청노동자들이 원청의 일방적인 지시에 따라 움직이고, 원청이 정한 조건 내에서 임금을 받아야 하는 상황에서 어떻게 하청업체가 독립적일 수 있겠습니까? 원청이 바뀌지 않는 한 하청노동자들의 근로조건 개선이 요원한 것은 너무나 자명한 사실 아니겠습니까?

비정규직 근로자들의 노동3권 문제, 산업 안전·보건에 관한 사항, 비정규직 근로자들의 총고용과 하청업체 폐업 시 발생하는 여러 가지 법률문제 등은 사내 하청업체에게는 어떠한 권한도 없는 것이고 오직 피고에게만 처분 권한이 있는 것이므로 비정규직 근로자들의 노동3권이 실질적으로 보장이 되기 위해서는 이러한 분야에 대해서 원고 노조가 단체교섭을 요구할 권한이 있는 것이고, 피고는 원고 노조의 단체교섭 요구에 응할 의무가 있다고 보아야 할 것입니다.

사실 이 문제의 근본적 해결을 위해서는 노동조합법 제2, 3조의 개정이 필수적입니다. 그러나 현재 윤석열 대통령은 정치적인 이유로 노조법 2,3조 개정에 대해 거부권을 행사하였습니다. 국회의 입법권을 무시하는 대통령의 거부권 남발 상황에서, 사법부는 중심을 잡고 본 판결이 만연한 노동현실을 반영할 수 있도록 면밀히 검토해야 합니다.

법원이 노동현실을 계속 외면하고, 입법부마저 침묵한다면 하청노동자들의 고통은 좀처럼 해소되기 어려울 것입니다. 나아가 이는 헌법이 보장한 노동3권마저 형해화하는 결과로 이어질 것입니다.

이에 저희 모임은 거대 원청이 근로조건에 관한 실질적인 결정권을 가진 사용자가 자신의 이익은 최대한으로 누리면서 어떠한 법적 의무와 책임도 지지 않도록 면죄부를 부여받지 않도록, 사법부가 제 역할을 다해주실 것을 간곡히 호소 드립니다. 법이 정의로운 심판자로서, 그리고 든든한 울타리로서 제 기능을 할 수 있도록 힘써 주십시오.

저희 변호사모임 또한 끝까지 이 문제에 매진하며, 하청노동자들의 권리 쟁취를 위해 필요한 모든 노력을 다하고자 합니다. 여러분의 지지와 연대를 부탁드립니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

<사진>

