

# 노동법률 디톡스



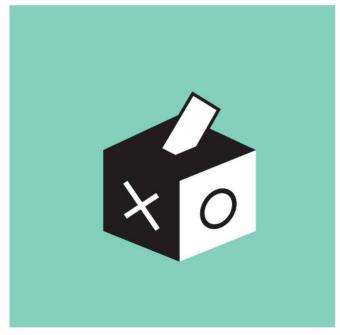
■ 발행일 : 2020년 11월 9일(월) ■ 발행처 : 민주노총 법률원 ■ 전화 : 02-2670-9295

※ 답답한 노동 현실을 풀어가려면 문제의 원인을 알고 해독할 방법도 찾아야 합니다. 노동법률 디톡스가 해독제가 되어 드리겠습니다. 열세 번째 디톡스는 쟁의행위 찬반투표와 특수형태근로종사자의 산업재해 관련 사례들을 살펴보고 풀어드립니다.

## 쟁의행위 찬반투표는 조정신청 전에도 가능할까?

조합원 찬반투표가 노동위원회 조정종료 전에 실시되었다는 사정만으로는 쟁의행위 정당성이 상실되지 않는다고 인정한 판결 〈 대법원 2020, 10, 15, 선고 2019두40345 판결 〉

노동조합이 쟁의행위 실시 여부에 관한 조합원 찬반투표를 중앙노동위원회의 노동쟁의 조정종료 전에 실시하였다고 하 더라도 그 사정만으로 쟁의행위의 정당성을 부정할 수 없다 는 대법원의 판결이 나왔습니다. 위는 '의견조율이 어렵다'며 조정종료 결정을 내렸고, 철도 노조는 파업에 돌입하였습니다. 한국철도공사는 2014년, 조 합원들이 불법파업을 기획하거나 이에 참여하였다는 이유로 무더기로 징계하였습니다.



지난 2013년, 한국철도공사와 국토교통부는 철도공사 자회 사를 통해 수서발 KTX노선을 운영하고 경쟁체제를 도입하는 방안을 추진하였습니다. 철도노조는 '철도 민영화 반대투쟁'을 결의하였고, 2013년 11월, '2013년 임금인상, 철도민영화 계획 철회'등을 요구안으로 하여 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청하였습니다. 중노위 조정절차가 진행되던 중에 철도노조는 쟁의행위 찬반투표에 돌입하였고, 조합원 80%의 찬성으로 쟁의행위를 가결하였습니다. 이후 중노

위 징계의 정당성을 다툰 사건에서 대법원은, ▲노동조합법은 조합원 찬반 투표를 거쳐 쟁의행위를 하도록 제한하고 있을 뿐 그 실시 시기를 제한하는 규정을 두고 있지 않고, ▲쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표 실시 시기에 대하여 법률이 따로 정하고 있지 않는 한, 이를 노조가 자주적으로 결정하는 것이 헌법상 노동3권 보장 취지에 부합하며, ▲쟁의행위에 대한 조정전치를 정하고 있는 노조법 제45조 규정의 취지는 분쟁을 사전 조정하여 쟁의행위의 발생을 회피하는 기회를 주려는 데 있는 것이지, 쟁의행위 자체를 금지하는 데 있는 것이 아니라는 이유를 들어, 조합원 찬반투표가 중노위 조정 절차가 끝나기 전에 실시되었다는 사정만으로는 파업의 정당성을 부정할 수 없다고 판시하였습니다.

노조는 통상 전술적인 이유로 조정신청 후 조정종료 결정 전에 찬반투표를 실시하여왔으나, 노동부와 검찰, 경영계는 과거 대법원 2001. 9. 14. 선고 2001도53 판결을 근거로 조정종료 전에 조합원 찬반투표를 실시할 경우, 이는 불법 파업이라고 주장해왔습니다. 이번 판결은 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표 당시 노동쟁의 조정절차가 종료되었는지 여부를 기준으로 쟁의행위의 정당성을 판단할 것은 아니라 고 정리함으로써 그와 같은 논란에 종지부를 찍었습니다.

# 택배기사 과로사와 디지털 노동 특수형태근로종사자의 산업재해

< 대법원 2018. 4. 26. 선고, 2016두49372, 대법원 2018. 4. 26. 선고. 2017두74719 >

## 특수형태근로종사자의 과로사와 산재보험 전속성 요건

올해 들어 10여 명의 택배 노동자가 과로로 목숨을 잃었습니다. 코로나19의 영향으로 물량이 급증해 택배·배달 노동자들이 혹사당하고 있지만, 산재보험의 보호를 받기 어려운 실정입니다. 특히 스마트폰 애플라케이션을 이용하는 택배·배달 노동자의 경우 '전속성' 인정에 어려움을 겪어 왔습니다. 전속성 기준은 주로 한 업체에 노무를 제공해야 한다는 조건으로, 다수의 업체를 통해 일하는 특수고용형태근로자는 이 같은 조건 때문에 산재보험이 제한되어 왔습니다.



구체적인 전속성 판단은 고용노동부고시 제2017-21호에 따라 ① 하나의 업체에 소속되어 그 업체의 배송업무만 수행하거나, ② 하나의 업체에 소속되어 그 업체의 업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송업무를 수행하는 사람으로서 ③ 업무 개시 또는 종료시간이 있는지 여부, 배달업무 규칙에 따라 배송업무를 수행하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있습니다. 그러나 실제 판단은 휴대용정보단말기를 사용하지 않아야 하는 등 사실상 하나의업체에 소속되어 그 업체의 업무만 수행하여야 전속성이 있다고 판단하여 산재 인정의 장애물이 되어 왔습니다.

### 대법원 2016두49372, 2017두74719 판결

지난 2013년 고등학교 2학년인 배달 노동자가 무단횡단을 하던 보행자와 충돌해 하반신이 움직이지 않는 흉수 손상 진단을 받았습니다. 근로복지공단은 산재 보상을 해주었지 만, 그를 고용한 배달대행업체가 반발했습니다. 근로계약을 체결한 적도 없는데 왜 산재보험료를 내야 하나는 것이었습

니다. 1심과 2심 법원은 배달대행업체의 손을 들어 전속성 없는 개인사업자에 해당하므로 산재 보상을 받을 수 없다 고 판단했습니다.



그러나 대법원은 "원심판단은 산재보험법상 특수형태근로 종사자에 관한 법리를 오해하여 특수형태근로종사자의 요건인 전속성 등에 관하여 필요한 삼리를 다하지 아니함으로 써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다"고 보았고, 같은 날 또다른 스마트폰 애플리케이션 배달원에 대해 대법원은 "다른 배달 업체의 스마트폰 어플리케이션을 이용할 가능성이 있다는 사정만으로 배달원의 '전속성'을 부정할 수 없다"고 판시하며 "특수형태근로종사자의 전속성을 판단하면서 근로기준법상 근로자성을 판단하는 기준에 따를 경우 법의취지를 몰각사키게 된다"고 하였습니다.

#### 내년 상반기 전속성 기준 개편안

이와 같은 문제가 계속됨에도 노동부가 기준을 변경하지 않자 전속성 기준을 폐지하는 게 바람직하다는 논의가 진행되고 있습니다. 이재갑 고용노동부 장관은 지난 10월 26일고용노동부 종합감사에서 "특수고용직 종사자의 산재보험 가입에 적용하는 전속성 기준을 폐지하는 게 바람직하다. 다만 전속성 폐지 시 산재보험 적용과 징수, 보험 관리체계등에 큰 변화가 필요하기에 이 부분에 대한 고민을 하고 있다"고 언급했습니다. 정부는 전속성 기준에 대해 내년 상반기까지 전속성 기준 개편안을 마련하기로 하였습니다. 하나의 사업장에서 근로하는지와 관련 없이 모든 일하는 노동자에게 산재보험의 보호 필요성이 있습니다. 전속성 기준을 폐지하고 일하는 모든 특수고용 노동자에게 산재가 적용되어야 할 것입니다.