

철강업종 사내하청노동자 사용도 불법파견 판결 !

포스코 비정규직 근로자지위확인 사건 (광주고법 2016.8.17.선고 2013나1128)

1996.~2002.경부터 포스코 광양제철소에서 크레인 업무를 수행해온 포스코 사내하청 조합원들(15명)은 불법파견을 주장하며 소를 제기했습니다. 순천지원(1심, 2013. 1. 선고)은 파견으로 인정하지 않았으나, 광주고법(2심)은 1심과 달리 파견임을 인정하였습니다.

두 가지 쟁점 ① 제철 공장의 크레인 업무 수행 비정규직의 불법파견 여부와 ② 협력업체에서 해고된 비정규직(10명)의 정규직 지위 인정여부(특히 협력업체에서 해고된 후 상당 기간 경과(3년 6개월)한 후 소를 제기한 경우)였습니다.

쟁점 ① 광주고법은 비정규직이 수행한 크레인 작업은 정규직이 수행하는 각 개별 공정들(압연, 열연, 정정라인 등)과 밀접하게 연동되어 있고, 포스코가 통제하는 MES의 지시

에 의하여 크레인 작업이 이루어지는 점 등을 고려하여 파견으로 인정했습니다. 비록 노동부가 파견이 아니라고 판단하고, 협력업체에게 몇 가지 외관상 변화가 있다고 하여 달라지지 않는다고 보았습니다.

쟁점 ② 광주고법은 고용의제 조항에 의하여 포스코와의 근로관계는 새롭게 설정되는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 협력업체가 한 해고는 포스코와의 관계에 직접 영향을 미치지 못하며, 이는 해고 후 상당 기간 경과한 후에 소를 제기하였다고 하더라도 마찬가지라고 보았습니다.

판결의 의의 이번 판결은 철강업종 불법파견을 인정한 고등법원 첫 판결이며, 원청인 포스코가 통제하는 자동 전산관리 시스템(MES)에 의한 지시를 정규직 근로자를 통한 지시와 동일하게 평가하였고, 공동 작업 여부의 판단 기준은 장소적인 것이 아니라 기능적인 것임을 명시한 의의가 있습니다.

2016년 9기 1년차 4/4분기 법률학교

일시 : 2016. 9. 2. (금) 오후 1시 30분 ~ 5시 30분

장소 : 금속노조 4층 회의실

1강 . 노동조합 간부가 알아야 할 파업권과 책임 . . . 조현주 변호사

2강 . 단체교섭은 노동자의 권리, 어떻게든 무엇이든! . . . 송영섭 변호사

3강 . 쉽게 알아가는 최신 노동관계 . . . 탁선호 변호사

최신 판결 / 판정

콘티넨탈지회 공정대표의무 위반 사건

(서울행정법원 2016.6.9. 선고 2015구합77745 판결)

쟁점 회사와 기업노조가 회사 분할·합병·양도·하도급 전환, 산업안전 관련하여 교섭대표노조를 협의·합의의 주체로 한 단협 조항과 취업규칙 불이익 변경시 교섭대표노조의 동의를 얻으면 가능하도록 한 조항, 교섭대표노조의 창립일만 휴무일로 정한 조항 등이 공정대표의무위반인지 문제되었고, 법원은 **공정대표의무 위반이라고 판결하였습니다.**

판결요지 ① 공정대표의무는 교섭을 전후하여 노동조합간 그리고 조합원간의 이해를 조정

하는 전과정에서 실제적인 면은 물론 절차적인 면에서도 관철되어야 한다. ② 교섭대표노조에게 단체협약의 체결 및 그 전후과정에서 요구되는 부가적인 권한을 넘어서 단체협약의 이행과정에서 발생할 수 있는 문제나 단체협약에서 실제적 내용을 유보한 사항 전반에 대해서까지 포괄적인 권한을 가진다고 볼 것은 아니다. ③ 근로조건의 통일을 기한다는 명목하에 **근로조건의 의사결정구조에서 소수 노조의 참여를 원천적으로 배제하는 것은 허용될 수 없다.**

김무성, 콜트/콜텍 노동자에게 공식 사과



김무성 전 새누리당 대표는 2016. 8. 26. 국회 정론관에서 “강성노조 때문에 회사가 망했다.”고 했던 자신의 과거 발언에 대해 사실관계를 오인한 잘못이 있음을 인정하고, 콜트/콜텍 노동자들에게 공식 사과했습니다. 덧붙여 “이번 사건을 계기로 오랫동안 부당해고로 고통 받고 있는 콜트콜텍 노동자의 문제가 해결되도록 노력하겠다.”고 약속했습니다. **약속 꼭 지키시기 바랍니다.**

산별노조 간부의 공장 출입 적법

사실관계 노조 노안실장과 대충지부 간부가 산안법 위반 증거수집, 조합원교육 등을 위해 유성기업 영동공장 안으로 들어갔고, 이에 검사 건조물침입죄로 기소.

판결요지 ① 출입금지의 근거로 삼은 2012년 단체협약 규정은 최근 설립무효 판결을 받은 기업노조와 회사가 체결한 것이므로 효력이 없고, 노조 영동지회와의 2010년 단체협약 규정 (회사는 금속노조 영동지회의 쟁의행위 중 상급단체의 간부에 대한 자유를 제한하지 않는다) 이 적용되어야 하며, ② 영동지회의 쟁의행위가 적법하므로, 두 상급단체 간부의 공장 출입은 노조법 제4조에 따른 ‘정당한 행위’로 위법성이 없다고 하여, 무죄 판결을 선고하였습니다. (청주지방법원 영동지원 2016. 8. 12. 선고 2015고단231 판결)

국가인권위원회, “노동개악 2대지침 법적 구속력 없다!”

2016. 8. 25. 국가인권위원회는 고용노동부의 공정인사지침과 취업규칙 해석운영지침은 법적 구속력이 없음을 표명키로 의결하였습니다. 덧붙여 정부가 판례에 대한 자의적 해석을 통해 사업장의 노동관행을 교란시킬 위험이 있다는 점도 지적하였습니다. **박근혜정부의 2대지침이 행정부의 권한을 남용하여 안정적인 노동법질서를 해치는 위법한 행정작용임이 만천하에 드러났습니다.**