

## 판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해982/부노177 병합 유한회사 동양산업개발 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2017. 1. 9.

■ 판정사항 : 초심 일부취소(부해: 초심유지, 부노: 초심취소)

근로시간면제자라는 이유로 고용승계를 거부한 것은 부당해고이자 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례

### ■ 판정요지

일반청소 작업 설명서(시방서)와 수탁업체간 고용승계의 관행, 고용승계에 관한 확약서에 따라 근로자가 고용승계 기대를 가지는 것이 당연하고, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 고용승계에 관한 법적 의무를 부담한다고 할 것이다. 그동안 근로자는 청소용역업체가 변경되더라도 고용승계되어 동일한 업무를 계속 수행하였고, 근로시간면제자라고 하여 다른 근로자들과 달리 볼 사정이 없음에도 과거의 근무태도나 낮은 면접심사 평가 등의 합리적 이유 없이 고용승계 거부 대상으로 선정하였으며, 사용자의 경영상 피해정도 또한 크지 않다는 등을 종합적으로 고려할 때, 고용승계 거부에 특별한 사정이나 합리적 이유가 있다고 보기 어렵다 할 것이므로 부당한 해고이다.

노동조합 전임자 겸 근로시간면제자로 활동한다는 이유 외에는 고용승계 거부에 대한 다른 이유가 존재하지 아니하므로 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

# 중 앙 노 동 위 원 회

## 재 심 판 정 서

사        전        중앙2016부해982/부노177 병합 유한회사 동양산업개발 부당  
                         해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

근    로    자        ○ ○ ○  
(재심신청/피신청인)        ○ ○ 시

노    동    조    합        ○ ○ ○ 노동조합  
(재심신청인 겸 피신청인)        위원장    ○ ○ ○

○ ○ 시

근로자 및 노동조합의 대리인    ○ ○ ○

담당 공인노무사    ○ ○ ○

사    용    자        유한회사 동양산업개발  
(재심신청/피신청인)        ○ ○ ○

대표이사    ○ ○ ○

대리인 노무법인    ○ ○ ○

담당 공인노무사    ○ ○ ○

판    정    일        2017. 1. 9.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

## 주 문

1. 경북지방노동위원회가 2016. 7. 19. 2016부해298/부노52 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제신청에 관하여 행한 판정 중 부당노동행위에 관한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2016. 3. 1. 이 사건 근로자에게 행한 고용승계 거부는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 즉시 그리고 향후에도 노동조합 활동을 이유로 해고 등 불이익한 처분을 하는 것을 중지하고, 이 사건과 동일·유사한 방식의 행위가 재발되지 않도록 하라.
4. 이 사건 사용자는 이 사건 판정서를 받은 날로부터 10일 이내에 아래 내용의 공고문(용지 크기: 46전지<78.8cm×109.1cm> 이상, 글자 크기: 1.5cm×1.5cm 이상)과 이 사건 판정서를 이 사건 사용자의 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 공개된 장소(○○○ 내)에 15일 동안 게시하라.

### 중앙노동위원회로부터 받은 구제명령

유한회사 동양산업개발은 2017. 1. 9. 중앙노동위원회로부터 ‘유한회사 동양산업개발이 2016. 3. 1. ○○○노동조합의 조합원인 이○○에 대하여 고용승계를 거부한 것은 「근로기준법」 제23조에 따른 부당해고(경북지방노동위원회에서 2016. 7. 19. 이미 인정된 것을 재차 확인함)이자 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호에 따른 불이익 취

급 및 같은 법 제81조제4호에 따른 지배·개입의 부당노동행위에 해당  
한다며, 동일·유사한 행위가 재발되지 않도록 하라.'는 판정을 받았습  
니다.

20○○. ○. ○. (←게시일)

유한회사 동양산업개발 대표이사 ○○○

5. 이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.

### 초 심 주 문

[경북지방법노동위원회 2016. 7. 19. 판정 2016부해298/부노52 병합]

1. 이 사건 사용자가 2016. 3. 1. 이 사건 근로자에게 행한 고용승계 거부는  
부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건  
근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였다면  
받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
3. 이 사건 근로자 및 노동조합의 나머지 구제신청을 기각한다.

### 재심신청취지

[2016부해982, 사용자]

1. 경북지방법노동위원회가 2016. 7. 19. 2016부해298/부노52 병합 부당해고  
및 부당노동행위 구제신청에 관하여 행한 판정 중 부당해고에 관한 부

분을 취소한다.

2. 주위적으로 이 사건 근로자의 구제신청을 각하한다. 예비적으로 이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

[2016부노177, 근로자 및 노동조합]

1. 경북지방노동위원회가 2016. 7. 19. 2016부해298/ 부노52 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제신청에 관하여 행한 판정 중 부당노동행위에 관한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2016. 3. 1. 이 사건 근로자에게 행한 고용승계 거부는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 사건 판정서와 부당노동행위 재발방지 약속 공고문을 사업장에 게시하라.

## 이 유

### 1. 당사자

가. 근로자

○○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 ○○○의 청소업무를 수탁받은 용역업체인 ○○산업 주식회사에 2009. 1. 1. 청소원으로 최초 입사하였고, 이후 청소용역업체가 변경될 때마다 그 소속을 달리하며 2016. 2. 29.까지 고용승계되어 계속 근무하였으나, 같은 해 3. 1. 청소용역업체가 유한회사 동양산업개발로 변경되면서 고용승계가 거부되자 부당하게 해고되었다고

주장하는 사람으로, ○○○노동조합 ○○○분회의 분회장이다.

#### 나. 노동조합

○○○노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’이라 한다)은 위 주소지에 주된 사무실을 두고 2006. 11. 30. 전국의 공공·운수·사회서비스 업무에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합으로서 조합원은 160,000여 명이고, 상급단체는 ○○○노동조합총연맹 ○○○노동조합연맹이며, 그 산하에 ○○○ 내 청소용역 근로자들을 대상으로 한 ○○○분회(이하 ‘이 사건 분회’라 한다)를 두고 있고, 이 사건 분회에는 20여 명이 가입하여 활동하고 있다.

#### 다. 사용자

유한회사 동양산업개발(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 회사’라 한다)은 1997. 8. 21. 설립되어 위 소재지에 본점을 두고 상시근로자 270여 명을 사용하여 청소 및 경비 용역업을 영위하며, ○○○(이하 ‘이 사건 ○○○’이라 한다)과는 2016. 3. 1.부터 2017. 2. 28.까지 청소용역계약을 체결하고, 청소원 88명을 고용하여 청소용역사업을 수행하는 법인이다.

## 2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자와 노동조합은 이 사건 사용자가 2016. 3. 1. 이 사건 근로자에게 행한 고용승계 거부는 부당해고이며, 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위라며 같은 해 5. 30. 경북지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 7. 19. 이 사건 근로자의 부당해고 구제신청은 인용하였으나, 이 사건 근로자 및 노동조합의 부당노동행위 구제신청은 기각하였다.

다. 이 사건 근로자 및 노동조합과 사용자는 2016. 8. 22. 초심지노위의 판정서를 수령하고, 각각 이에 불복하여 같은 달 31일 우리 위원회에 초심판정의 일부 취소를 구하는 이 사건 재심을 각각 신청하였다.

### 3. 당사자의 주장 요지

#### 가. 근로자 및 노동조합

이 사건 ○○○에서 청소원으로 근무하던 근로자들은 수차례 청소용역업체 변경 시마다 고용승계되었고, 이 사건 사용자는 이 사건 ○○○과 청소용역계약을 체결하면서 ‘특별한 사정이 없는 한 본 용역계약 이전에 근무 중인 근로자들의 고용을 승계하겠다.’는 확약서를 작성하였으므로 종전 청소용역업체 근로자들의 고용승계 의무가 있음에도 근로시간면제자로 활동한다는 이유만으로 이 사건 근로자의 채용을 거부한 것은 부당한 해고이다. 이 사건 사용자가 이 사건 분회장이자 근로시간면제자인 이 사건 근로자만을 채용거부하고, 종전 청소용역업체 근로자 전원을 고용승계한 것은 이 사건 노동조합의 활동을 위축시키려는 반조합의사로 확인되는바, 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

#### 나. 사용자

종전 청소용역업체로부터 영업을 양수한 것이 아니라 공개경쟁입찰을

통해 새로운 위·수탁계약을 체결하며 청소용역업무를 수탁받았을 뿐이고, 이 사건 근로자에 대하여 별도로 고용승계를 약정하지도 않았으며, 이 사건 사용자와 이 사건 ○○○ 간에 체결한 청소용역도급계약서에 고용승계에 관한 특약이 존재한다 하더라도 이는 어디까지나 이 사건 사용자가 이 사건 ○○○에 대하여 부담하는 계약상 의무에 불과한 것이므로 별도의 채용절차 없이 기존의 근로관계가 이 사건 사용자에게 곧바로 이전되는 것은 아니다. 따라서 이 사건 사용자와 이 사건 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립되었다고 볼 수 없으므로 부당해고 구제신청은 당사자 적격이 없는 경우에 해당하여 각하되어야 한다. 설령 고용승계 의무를 인정한다고 하더라도 이 사건 근로자는 청소용역계약을 이행하는데 필요한 인원도 아니고, 2013년 당시 청소용역업체(주식회사 ○○산업)와의 단체협약 체결로 인하여 노동조합 전임자 겸 유급 근로시간면제자로 전환되어 청소도급인원에서도 제외된 ‘특별한 사정’이 있다 할 것이므로 이 사건 근로자에 대한 고용승계 거부에 합리적 이유가 있다고 할 것이다. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대한 고용승계 의무가 없거나 고용승계 의무가 있더라도 ‘특별한 사정’으로 고용승계를 거절한 것이므로 노동조합 활동을 방해할 목적으로 채용을 거부한 것이 아니어서 이 사건 근로자 및 노동조합의 부당노동행위 구제신청은 기각되어야 한다.

#### 4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서



및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 병원에서 청소용역 근로자를 대상으로 조직된 이 사건 노동조합의 현황은 아래와 같다.[초심 이유서 및 답변서, 노위 제8호증 전화 등 사실확인내용]

<노동조합 현황>

명칭 (분회)	○○○노동조합 (○○○분회)
소재지 (분회)	○○○
대표자 (분회)	○○○ (○○○)
조직형태	산업별 노동조합
설립일 (분회)	2006. 11. 30. (2012. 7. 5.)
조합원 수 (분회)	160,000여 명 (20여 명)
임<단>협 유효기간	교섭진행 중
상급단체	○○○노동조합총연맹

나. 이 사건 근로자는 2009. 1. 1. ○○산업 주식회사에 최초 입사하여 이 사건 ○○○에서 청소원으로 근무하였고, 매년 시행된 공개경쟁입찰의 결과에 따라 청소용역업체가 변경될 때마다 그 소속을 달리하며 고용승계되어 동일한 장소에서 2016. 2. 29.까지 계속 근로하였으며, 청소용역업체가 변경될 때마다 종전과 다를 바 없는 근로계약서를 작성하였을 뿐만 아니라 아래 ‘다’항과 같이 근로시간면제자라고 하더라도 근로계약서 작성에서 배제된 적은 없었다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노위 제7호증 청소용역계약서(2009~2016년)]

<○○○ 청소용역업체 변경 내역>

청소용역업체	○○산업 주식회사	주식회사 ○○○	○○산업 주식회사	주식회사 ○○○
이 사건 근로자의 근무기간	2009. 1. 1.~ 2011. 12. 31.	2012. 1. 1.~ 2012. 12. 31.	2013. 1. 1.~ 2013. 12. 31.	2014. 1. 1.~ 2016. 2. 29.

다. 이 사건 근로자는 이 사건 노동조합이 당시 청소용역업체인 ○○산업 주식회사와 2013. 2. 8. 단체협약을 체결함에 따라 2013. 2. 8.부터 2016. 2. 29.까지 ○○산업 주식회사 및 주식회사 ○○○에서 연간 2,000시간의 노동조합 업무를 전담하는 유급 근로시간면제자로 지정되어 활동하였는데, 이는 주식회사 ○○○이 ○○산업 주식회사와 이 사건 노동조합이 체결한 단체협약을 승계하였기 때문이라고 주장한다. 한편, ○○산업 주식회사는 위 단체협약에 따라 근로시간면제자인 이 사건 근로자의 업무를 대신하기 위한 대체인원 1명을 추가로 채용하여 총 89명의 근로자를 사용하게 되었다.[초·재심 이유서 및 답변서, 초·재심 심문회의 진술내용, 사 제4호증의 1, 2 2015년 1~2월 용역대금청구서, 사 제5호증 ○○○ 노조전임자 도급인원 제외일자 통보, 사 제6호증 2013년 임금 및 단체협약 합의서, 노위 제1, 8호증 전화 등 사실확인내용]

<2013년 임금 및 단체협약 합의서(○○산업 주식회사)(발체)>

제5조(전임인정 및 처우)

- 회사는 조합 대표가 추천하는 1명이 조합활동에 전임함을 인정하며, 전임자의 임금은 전임 직전의 평균임금으로 지급하고 임금인상 및 각종 수당 등 일체의 경우에 있어서 불이익한 처우를 하지 않는다.

2. 회사는 전임자의 전임해제와 동시에 즉시 원직에 복직시키며, 원직이 소멸되었을 때는 당사자와 합의하여 동등한 직에 복귀시킨다.
3. 전임기간은 근속연수에 산입하며, 전임으로 인한 일체의 불이익을 주지 아니한다.
4. 위 1항에 따른 전임자는 근로시간면제 한도 내(2,000시간)에서 사용한 것으로 본다. 이 외의 조합활동은 별개로 보장한다.

라. 이 사건 ○○○은 2014. 12. 31. 공개경쟁입찰을 통해 청소용역업체인 주식회사○○○과 청소용역계약을 체결하였는데, 그 계약서 제8조제1항에는 “‘을’은 계약이행에 필요한 인원 88명을 붙임 시방서 조건에 의거 투입하여야 한다.”라고 명시되어 있고, 일반청소 작업 설명서(청소용역계약서 상 ‘시방서’를 의미함)에도 ‘4. 인원관리’의 ‘가’항에도 “총 도급인원은 88명 이상으로 한다.”라고 명시되어 있다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제2호증의1 기술용역표준계약서, 노 제3호증의1 2015년도 일반청소 작업 설명서]

<2015년도 청소용역계약서(주식회사 ○○○)(발체)>

제3조(청소방법) 청소방법은 붙임 청소도급 시방서와 같다.  
제8조(종사원의 채용과 결원보충) ① “을”은 계약이행에 필요한 인원 88명을 붙임 시방서 조건에 의거 투입하여야 한다.

<2015년도 일반청소 작업 설명서(주식회사 ○○○)(발체)>

4. 인원관리
  - 가. 총 도급인원은 88명 이상으로 한다.
9. 행정사항
  - 가. 도급회사는 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 재채용 및 고용유지를 위해 가급적 노력한다.

마. 청소용역업체인 주식회사 ○○○은 위 ‘라’항의 청소용역계약을 체결하였고, 이에 따라 총 89명의 근로자(이 사건 근로자를 포함)를 사용하여 이 사건 ○○○ 소속 건물 전체에 대한 청소와 청소 후 발생하는 오물을 운반하는 업무를 수행하였다.[초심 이유서 및 답변서, 초·재심 심문회의 진술내용]

바. 이 사건 ○○○은 2016. 2. 22. 공개경쟁입찰을 통해 이 사건 사용자와 이 사건 ○○○소속 건물 전체에 대한 청소와 청소 후 발생하는 오물을 운반하는 업무를 수행하는 청소용역계약(계약기간: 2016. 3. 1.~2017. 2. 27.)을 체결하였는데, 그 계약내용은 위 ‘라’항과 동일하다. 일반청소 작업 설명서(청소용역계약서 상 ‘시방서’를 의미함)도 2015년도 대비 일부 변경되었으나 그 내용은 거의 동일하다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제2호증의2 기술용역표준계약서, 노 제3호증의2 2016년도 일반청소 작업 설명서]

<2016년도 청소용역계약서(발체)>

제3조(청소방법) 청소방법은 붙임 청소도급 시방서와 같다.

제8조(종사원의 채용과 결원보충) ① “을”은 계약이행에 필요한 인원 88명을 붙임 시방서 조건에 의거 투입하여야 한다.

<2016년도 일반청소 작업 설명서(발체)>

4. 인원관리

가. 총 도급인원은 3명 이상으로 한다.

마. 최소 작업인원은 아래표에 기재된 인원 이상으로 유지되도록 하며 청소업무에 지장을 초래하지 않도록 한다.

구분	도급 인원	최소작업 인원(명)				
		평일	토요일	일요일	공휴일	비고
소장	1	1	1	0	격일제 근무	
○○○ 및 ○○○	58	58	30	28	29	반장, 외곽, 오후조 포함
○○○	2	2	0	0	0	
○○○	5	5	5	0	0	
소계	66	66	36	28	29.5	
교대 근무자 (○○○, ○○○, ○○○, ○○○)	22	① 1인 평균 연간 토·일요일, 공휴일 일수 의 1/2을 제외한 일수 이상의 근무일수를 중복하는 범위의 인원 유지(이하 생략)				
계	88					

#### 10. 행정사항

가. 도급회사는 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 재채용 및 고용유지를 위해 노력한다.

사. 이 사건 사용자는 2016. 2. 22. 이 사건 ○○○에 용역근로자 근로조건 보호 및 이행 협약서(이하 ‘협약서’라 한다)를 제출하였는데, 이 협약서 제5조에는 “특별한 사정이 없는 한 본 용역계약 이전에 이 ○○○에서 근무 중인 용역근로자의 고용을 승계하겠습니다.”라고 명시되어 있다. 한편, 이 사건 ○○○의 청소용역계약 업무담당자는 위 협약서에 대해 청소용역업체 선정심사의 채점항목으로 되어 있어 입찰참여시에도 제출을 받았고, 청소용역업체로 선정된 후 계약서를 작성할 때에도 계약서의 첨부서류로서 고용승계 의무를 명확히 하기 위해 재차 작성하게 된 것이라는 취지로 진술하였다. 위와 같은 협약서는 2012년 청소용역업체였던 주식회사 ○○○부터 제출받았는데 당시에는 고용승계에 관한 조항이 없었고, 2013년 청소용역업체인 ○○산업 주식회사의 협약서부터 현재와 같은 고용승계에 관한

조항을 포함하여 문구 변경없이 사용되고 있다.[초심이유서, 노 제1호증 용역근로자 근로조건 보호 및 이행 약속서, 노위 제3호증 전화 등 사실확인 내용, 노위 제7호증의4~8 청소용역계약서(2013~2016년)]

아. 이 사건 사용자는 2016. 3. 1. 이 사건 ○○○과 체결한 청소용역계약서의 시방서(일반청소 작업 설명서) 조건에 따라 현장인원 88명 전원에 대한 고용을 승계하였으나, 이 사건 근로자는 종전 청소용역업체에서도 현장 근로자로 채용되지 아니하였고, 근로시간면제한도에 따른 유급전임자로 활동해 온 자로서 단체협약에 의하여 고용계약이 이루어졌으므로 청소용역계약에 따라 고용을 승계해야 할 인원에 포함되지 않는다며 이 사건 근로자를 고용승계 대상에서 제외하였다.[초심 심문회의 진술내용]

자. 이 사건 근로자는 2016. 3월 말경 이 사건 회사의 대표이사, 이 사건 ○○○의 현장관리자와 현장소장에 대하여 ‘이 사건 노동조합 조합원들을 현혹시켜 노동조합 탈퇴서를 임의로 작성하고, 근로계약 체결을 노동조합 탈퇴와 연계시키는 행위를 한 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다’는 이유로 대구지방고용노동청에 고소장을 제출하였고, 같은 해 6월 중순경에는 이 사건 회사의 대표이사를 상대로 ‘이 사건 노동조합이 교섭을 요청한지 4개월이 지나도록 실질적인 교섭이 한 차례도 진행되지 못하는 등 사실상 이 사건 사용자가 단체교섭 거부·해태한 것은 부당노동행위에 해당한다’는 이유로 대구지방고용노동청에 고소장을 제출하였으며, 대구지방고용노동청에서는 현재 위 사건들을 수사 중이다.[노위 제4호증 경북2016

부해392/부노63병합 판정서]

차. 이 사건 근로자 및 노동조합과 사용자는 2016. 7. 19. 개최된 초심지 노위 심문회의에서 다음과 같은 취지로 진술하였다.[초심 심문회의 진술내용]

1) 근로자 및 노동조합

가) 이 사건 사용자는 2016. 2. 23. 이 사건 ○○○에 회사의 소개 및 입사 지원 요청 공문을 게시하였고, 이 사건 근로자를 포함한 89명에 대해 같은 달 24일부터 같은 달 27일까지 제1차, 같은 달 29일에는 제2차 면접을 실시하였는데, 이 사건 근로자에 대해 종전 청소용역업체에서 노동조합 전임자 겸 유급 근로시간면제자였다는 이유로 채용을 거부한 반면, 나머지 근로자들에 대해서는 모두 고용승계하였다.

나) 청소용역계약서, 확약서, 지방서 등 고용승계 의무 근거규정이 있거나, 수년간 고용승계의 관행이 형성되어 있는 경우 등 일정한 조건이 되면 청소용역업체가 변경된 경우에도 고용승계 의무가 존재하므로 이 사건 사용자와 이 사건 근로자와의 사이에 근로계약을 체결하지 않았다고 하더라도 사용자의 적격이 인정된다.

다) 이 사건 근로자는 청소용역업체 변경 시마다 고용승계가 이루어져 기간제 근로자로서 갱신기대권을 가지고 있고, 고용승계의 관행이 존재하기에 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 채용할 의무가 있다.

라) 이 사건 ○○○에서 청소원으로 근무하던 모든 근로자들이 고용승

계가 되었고, ○○산업 주식회사와 체결한 단체협약(2013년)도 주식회사 ○○○으로 승계되었다.

마) 청소용역업체 변경 시마다 '용역근로자 근로조건 보호 및 이행 약속서'를 작성하였는데, 이 약속서에는 고용승계한다는 내용이 포함되어 있어 이 사건 병원에서 일하는 청소원들은 용역업체 변경 시 해고되거나 더 이상 근무할 수 없다는 생각은 해 본 적이 없고, 고용승계 관행이 존재한다는 것을 알고 있다.

## 2) 사용자

가) 이 사건 사용자는 종전 청소용역업체인 주식회사 ○○○으로부터 영업을 양수한 것이 아니라 공개경쟁입찰을 통하여 청소용역업무를 수탁받았고, 이 사건 근로자에 대하여 별도로 고용승계를 약정하지 않았으므로 이 사건 근로자를 포함한 종전 청소용역업체 소속 근로자들에 대한 채용여부는 이 사건 사용자의 재량에 속하는 것이다.

나) 이 사건 사용자와 이 사건 ○○○ 간에 체결한 청소용역도급계약서에 고용승계에 관한 특약이 존재한다 하더라도 이는 어디까지나 이 사건 사용자가 이 사건 ○○○에 대하여 부담하는 계약상 의무에 불과한 것이므로 별도의 채용절차 없이 기존의 근로관계가 이 사건 사용자에게 곧바로 이전되는 것은 아니다.

다) 종전 청소용역업체인 주식회사 ○○○이 2015년 1월, 2016년 2월에 이 사건 ○○○에 각각 청구한 용역대금청구서에 첨부된 출근부 명단에 의



하면 이 사건 근로자는 출근부 명단에 빠져 있는데, 이는 이 사건 근로자가 청소용역계약 상의 인원이 아니라 노동조합 전임자라는 것을 말하는 것이다.

라) 이 사건 사용자는 ① 종전 청소용역업체 소속 근로자들에 대한 고용승계 의무가 없고, 이 사건 청소용역계약서의 시방서(일반청소 작업 설명서) 조건에 따라 현장인원 88명 전원을 고용승계하였으며, ② 이 사건 근로자는 종전 청소용역업체에서도 현장근로자로 채용되지 않았고, 근로시간면 제한도에 따른 유급전임자로 활동해 온 자로서 단체협약에 의하여 고용계약이 이루어지므로, 이 사건 근로자는 청소용역계약 상 고용승계를 해야 할 인원에 포함되지 않는다. 따라서, 이 사건 사용자와 이 사건 근로자 사이에 근로관계는 애초부터 성립하지 않는다고 할 것이므로 이 사건 부당고용은 당사자 적격이 없는 경우에 해당하여 각하되어야 하고, 이 사건 부당노동행위는 기각되어야 한다.

카. 이 사건 근로자 및 노동조합, 사용자는 2017. 1. 3. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 다음과 같은 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자 및 노동조합

가) 종전 청소용역업체인 주식회사 ○○○에서 근무하고 있던 ○○○이 고용승계를 거부하고 2016. 2. 29. 퇴사하여 이 사건 근로자를 포함하여도 고용승계 대상자가 89명이 아닌 88명이므로, 이 사건 사용자에게는 추가적인 인건비 부담이 발생하지 않았다.

나) 이 사건 사용자의 현장소장은 노동조합을 탈퇴하여야 근로계약을 작성할 수 있다고 하여 근로자들은 한 달 동안 근로계약을 작성하지 못하였고(종전 청소용역업체에서는 1~2일 정도 소요), 결국 40여 명이 집단탈퇴하며 조합원이 88명에서 42명으로 줄어들었다.

다) 이 사건 근로자는 단체협약으로 인해 채용된 것이 아니라 현장근로자로서 근무하다가 단체협약에 따라 근로시간면제자가 된 것에 불과하므로, 그 임기가 끝나면 다시 현장근로자로 복귀하고 다른 근로자가 근로시간면제자가 될 수 있는 상황이기 때문에 단체협약에 귀속되어 있는 고용관계라고 주장하는 것은 잘못된 것이다. 특히, 이 사건 근로자가 이 사건 회사로 청소용역업체가 변경되기 며칠 전이라도 근로시간면제자에서 물러났다면 고용승계가 되었을 것이기 때문에 노동조합 활동과 고용승계를 분리하여 부당노동행위를 인정하지 않은 초심판정은 타당하지 않다.

## 2) 사용자

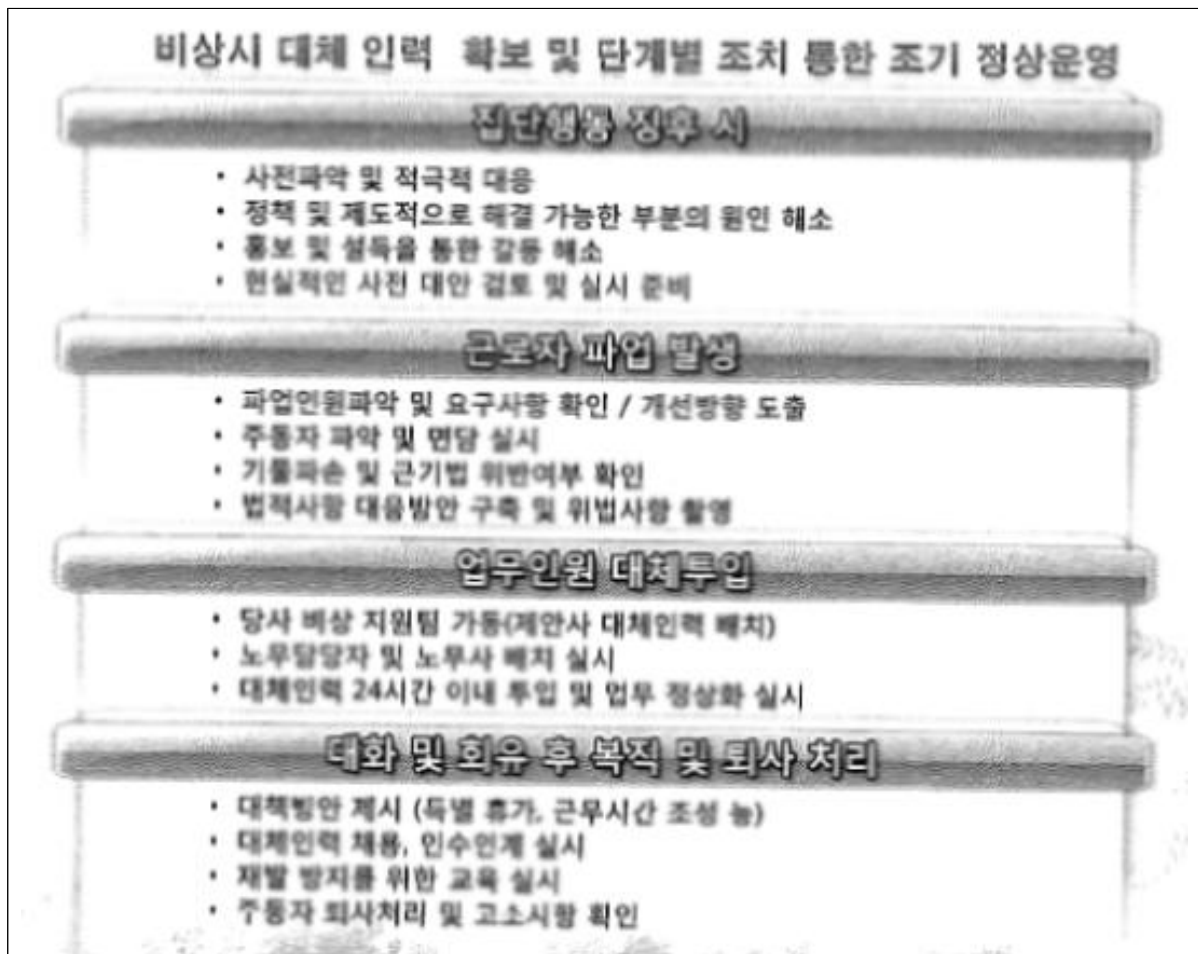
가) 주식회사 ○○은 이 사건 노동조합과 2013. 2월 단체협약을 체결하면서 근로시간면제자인 이 사건 근로자의 대체인력을 채용하여 총 89명의 근로자를 사용하였고, 해당 청소용역을 이어받은 주식회사 ○○○도 이 단체협약을 승계하면서 종전과 같은 89명의 근로자를 사용하였다.

나) 채용공고를 거쳐 2016. 2월 말에 이미 모두 채용되었으므로 근로계약서 작성은 아주 부수적인 것인데, 노동조합을 탈퇴하지 않으면 근로계약을 작성하지 않겠다고 하는 것은 전혀 사실이 아니다.

다) 초심지노위의 판정에 따라 이 사건 근로자를 복직시켜 청소업무에 투입하였고, 이에 따라 당초의 청소용역계약과 달리 예상치 못했던 2,600만원(1년 기준) 정도의 인건비를 추가부담하게 되었다.

타. 한편, 이 사건 사용자는 이 사건 ○○○의 2016년도 청소용역계약을 위한 입찰에 참여하면서 ‘파업발생 시 주동자 파악 및 면담 실시, 주동자 퇴사처리’ 등의 내용이 담긴 ‘입찰제안서’를 이 사건 병원에 제출한 바 있다.[노위 제10호증 입찰제안서]

<입찰제안서(발췌)>



【관련 규정】

## 《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

## 《노동조합 및 노동관계조정법》

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

## 《노동위원회규칙》

제60조(판정) ① 심판위원회는 심판사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

3. 당사자 적격이 없는 경우

## 《기술용역표준계약서(청소용역계약서)》

제1조(도급범위 및 목적) “을”이 수행하여야 할 도급 범위 및 목적은 ○○○ 내 건물의 내·외벽 면을 포함한 건물 바닥 및 부착시설물에 대한 청소와 청소 후 발생하는 오물을 집하장으로 수시 운반하여 ○○○의 환경을 쾌적하게 하는 것을 그 목적으로 한다.

제2조(계약기간) 계약이행기간은 2016년 3월 1일부터 2017년 2월 28일까지로 한다. 단, 계약기간 만료 전 “갑”이 필요하다고 인정할 때에는 “갑”과 “을”이 협의하여 상당기간 계약을 연장할 수 있다.

제3조(청소방법) 청소방법은 붙인 청소도급 시방서와 같다.

제8조(종사원의 채용과 결원보충) ① “을”은 계약이행에 필요한 인원 88명을 붙임 시방서 조건에 의거 투입하여야 한다.

② “을”은 종사원을 채용 또는 결원을 보충하고자 할 때에는 지체 없이 종사원을 선발하고 “갑”에게 통보한다.

《2015년도 일반청소 작업 설명서(시방서)》 : 주식회사 ○○○

4. 인원관리

가. 총 도급인원은 88명 이상으로 한다.

마. 최소 작업인원은 평일(월~금)은 88명, 휴무일 및 공휴일은 44명 이상인 되도록 하며, 청소 업무에 지장을 초래하지 않도록 한다.

9. 행정사항

가. 도급회사는 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 재채용 및 고용유지를 위해 가급적 노력한다.

《2016년도 일반청소 작업 설명서(시방서)》

4. 인원관리

가. 총 도급인원은 3명 이상으로 한다.

마. 최소 작업인원은 아래 표에 기재된 인원 이상으로 유지되도록 하며 청소 업무에 지장을 초래하지 않도록 한다.

구분	도급인원	최소작업 인원(명)					
		평일	토요일	일요일	공휴일	비고	
소장	1	1	1	0	격일제 근무		
○○○ 및 ○○○	58	58	30	28	29	반장, 외곽, 오후조 포함	
○○○	2	2	0	0	0		
○○○	5	5	5	0	0		
소계	66	66	36	28	29.5		
교대 근무자 (○○○, ○○○, ○○○, ○○○)	22	① 1인 평균 연간 토·일요일, 공휴일 일수의 1/2을 제외한 일수 이상의 근무일수를 중복하는 범위의 인원 유지 예) 연간 토·일요일, 공휴일 수가 114일일 경우 1일 평균 365일 이상의 근무일수가 나올 수 있도록 인원 유지 ② 3번 항목(작업 및 휴게시간)의 근무배치를 충족하되 ①번 항목을 초과하는 범위에서는 ○○○ 휴무일에 한하여 ○○○ 및 ○○○ 최소작업 인원의 일부를 교대근무 자 인원으로 운영할 수 있음					
계	88						

10. 행정사항

가. 도급회사는 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 재채용 및 고용유지를 위해 노력한다.

### 《취업규칙》

제1조(목적) 이 규칙은 (유)동양산업개발(이하 ‘회사’라 한다) ○○○ 일반도급 청소관리 업무소속 사원의 채용·복무 및 근로조건에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 사원의 복무 및 근로조건에 관하여 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

제3조(사원의 정의) 이 규칙에서 ‘사원’이라 함은 제2장 채용절차에 따라 회사에 근무하는 모든 근로자를 말한다.

제5조(전형 및 채용서류) 회사에 입사를 지원하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 자필이력서 1통
2. 주민등록증 1통
3. 장애인등록증(해당자에 한함) 1통
4. 신분관계등록증(해당자에 한함) 1통
5. 최종학교 졸업증명서(해당자에 한함) 1통
6. 신원보증서 및 보증보험증서(해당자에 한함) 1통
7. 면허, 자격증 사본(해당자에 한함) 1통

제6조(근로계약) ① 회사는 채용이 확정된 자와 서면으로 근로계약을 체결한다.

② 회사는 근로계약 체결 시 사원에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로기준법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정(취업규칙의 작성·신고사항)에서 정한 사항, 근로기준법 제10장의 기숙사에 관한 사항(기숙사가 있는 경우에 한함)을 명확히 제시한다.

## 5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 이 사건 사용자에게 고용승계 의무가 있는지 여부(당사자 적격이 있는지 여부), 둘째, (당사자 적격이 있다면) 고용승계 거부의 정당성 여

부, 셋째, 고용승계 거부가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부에 있다 할 것이다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 이 사건 사용자에게 고용승계 의무가 있는지 여부(당사자 적격이 있는지 여부)

서울고등법원은 “용역계약의 보수작업 시방서에는 이전 외주용역업체의 근로자를 재채용하도록 권고하고 있는 점, 갱도보수, 채탄 등의 업무를 낙찰 받은 외주 용역업체들은 자진퇴사자, 이직자, 정년퇴직자를 제외한 나머지 근로자들에 대하여 대체로 고용을 승계한 점, 원고 역시 외주용역업체가 바뀔 때마다 각 업체와 근로계약을 체결하여 계속 근무한 점 등을 고려하면 신·구 외주용역업체 사이에 특별한 사정이 없으면 근로자들의 고용을 승계하는 관행이 존재한다고 봄이 타당하며, 고용승계 관행이 존재한다면 용역계약의 당사자가 아니라고 하더라도 새로운 외주용역업체가 자신을 재채용하리라는 상당한 기대를 갖게 되고, 새로운 외주용역업체는 특별한 사정이 없는 한 종전 근로자를 재채용할 의무를 부담하게 된다는 사정을 알게 된다고 봄이 타당하다. 다만, 고용승계 관행이 인정된다고 하더라도 무단결근 등 근무태도 불량, 이에 따른 사용자의 피해정도 등 고용승계를 거부할만한 합리적인 이유가 있다면 해당 근로자에 대해서 채용을 거부할

수도 있다(서울고등법원 2014. 6. 25. 선고 2013누27298 판결<확정>)."라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 종전 청소용역업체로부터 영업을 양수한 것이 아니라 공개경쟁입찰을 통해 새로운 위·수탁계약을 체결하며 청소용역업무를 수탁받았을 뿐이고, 이 사건 근로자에 대하여 별도로 고용승계를 약정하지도 않았으며, 이 사건 사용자와 이 사건 ○○○ 간에 체결한 청소용역도급계약서에 고용승계에 관한 특약이 존재한다 하더라도 이는 어디까지나 이 사건 사용자가 이 사건 ○○○에 대하여 부담하는 계약상 의무에 불과한 것이므로 별도의 채용절차 없이 기존의 근로관계가 이 사건 사용자에게 곧바로 이전되는 것은 아니라며 이 사건 사용자와 이 사건 근로자 사이에는 근로관계가 애초부터 성립하지 않는다고 할 것이어서 결과적으로 이 사건 사용자에게 당사자 적격이 인정되지 않는다고 주장한다.

그러나, 위 '4. 인정사실'의 '나'항 내지 '사'항에서와 같이 ① 이 사건 사용자와 이 사건 ○○○이 체결한 청소용역계약서의 시방서(일반청소 작업 설명서)에는 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 재채용 및 고용유지를 위해 노력한다는 규정을 두고 있는 점, ② 이 사건 근로자는 2009. 1. 1. 이 사건 ○○○의 청소업무를 수탁받은 ○○산업 주식회사에 청소원으로 입사한 이후 청소용역업체가 변경될 때마다 그 소속을 달리하며 2016. 2. 29.까지 고용승계되어 동일한 장소인 이 사건 병원에서 계속 근로(다만, 2013. 7. 1.부터 2016. 2. 29.까지는 이 사건 분회의 근로시간면제자였음)해 온 관행



이 있었던 점, ③ 이 사건 사용자 또한 청소용역업체 입찰과정에서 제출한 ‘용역근로자 근로조건 보호 및 이행 약속서’를 통해 특별한 사정이 없는 한 고용승계를 하기로 하였을 뿐만 아니라 동 약속서가 이 사건 ○○○의 청소용역업체 선정심사에서 채점항목으로 되어 있어 이러한 고용승계 조건의 수용을 거부하였더라면 청소용역업체 공개경쟁입찰에서 선정되지 못할 가능성도 상당한 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대한 고용승계에 관한 법적 의무를 부담한다고 볼 수 있으므로 당사자 적격이 인정된다 할 것이다.

#### 나. 고용승계 거부의 정당성 여부

이 사건 사용자는 고용승계 의무를 인정한다고 하더라도 이 사건 근로자가 청소용역계약을 이행하는데 필요한 인원도 아니고, 종전 청소용역업체에서 근무할 당시 노동조합 전임자 겸 유급 근로시간면제자로 전환되어 청소도급인원에서도 제외된 ‘특별한 사정’이 있다 할 것이므로 이 사건 근로자에 대한 고용승계 거부에 합리적 이유가 있다고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항 내지 ‘사’항에서와 같이 ① 이 사건 ○○○에서 청소원으로 근무하던 근로자들은 청소용역업체가 변경되더라도 고용이 승계되어 동일한 청소업무에 종사하여 왔고, 청소용역업체가 변경될 때마다 종전과 다를 바 없는 근로계약을 작성하였으며, 근로시간면제자인 이 사건 근로자도 근로계약서 작성에 관해서는 배제된 적이 없었던 점, ② 또한 이 사건 근로자는 당초 청소업무를 담당하는 현장근무인원이

었다가 단체협약에 따라 근로시간면제자가 된 것에 불과하고, 그 임기가 끝나면 다시 현장근무인원으로 복귀하며 다른 근로자가 근로시간면제자가 될 수 있어 근로시간면제자라고 하더라도 그 시간에 대해 근로의무를 면제 받는 것일 뿐 다른 현장근무인원과 달리 볼 이유가 없다 할 것이므로, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에 대해 고용승계를 거부함에 있어 그 동안의 근무태도가 불량하였거나 면접심사에서 낮은 평가를 받는 등 합리적인 이유 없이 고용승계를 거부할 대상으로 선정한 것으로 보이는 점, ③ 아울러 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 추가고용하게 됨으로써 당초 예상했던 청소용역계약과는 달리 1년 기준 약 2,600만원(사용자 추산) 정도의 인건비를 추가부담하게 되었을 지라도 종전 청소용역업체인 주식회사 ○○○도 단체협약을 승계하며 이 사건 근로자의 인건비를 추가부담하였던 사례가 있었던 것처럼 그 피해정도가 크다고 할 수는 없는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 근로자에 대한 고용승계 의무에도 불구하고 이를 거부할 만한 특별한 사정이나 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다 할 것이므로 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에 대해 고용승계를 거부한 것은 부당한 해고라 할 것이다.

다. 고용승계 거부가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당 하는지 여부

대법원은 “사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를

추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대한 고용승계 의무가 없거나 고용승계 의무가 있더라도 ‘특별한 사정’으로 고용승계를 거절한 것이므로 노동조합 활동을 방해할 목적으로 채용을 거부한 것이 아니라 할 것이어서 이 사건 근로자 및 노동조합의 부당노동행위 구제 신청은 기각되어야 한다고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘아’항, ‘자’항 내지 ‘타’항과 같이, ① 이 사건 근로자는 당초 청소업무를 담당하는 현장근무인원이었다가 단체협약에 따라 근로시간면제자가 된 것에 불과하고, 그 임기가 끝나면 다시 현장근무인원으로 복귀하며 다른 근로자가 근로시간면제자가 될 수 있어 근로시간면제자라고 하더라도 그 시간에 대해 근로의무를 면제받는 것일 뿐 다른 현장근무인원과 달리 볼 이유가 없다 할 것임에도 이 사건 사용자가 종전 청소용역업체의 모든 근로자들을 고용승계하면서 이 사건 근로자에 대해서만 고용승계를 거부한 점, ② ㉠ 이 사건 사용자가 이 사건 ○○○의 2016년도 청소용역입찰에 참여하면서 제출한 입찰제안서에 ‘파업발생 시 주동자 파악 및 면담 실시, 주동자 퇴사처리’ 등의 내용이 포함된 점, ㉡ 이 사건 사용자는 초심지노위 및 우리 위원회 심문회의에서 “이 사건 근로자는 단체협약을 승계하지 않았기 때문에 고용승계를 하지 않았고, 단체협약에

의하여 채용되어야 할 근로자”라고 주장하면서도 이 사건 사용자는 청소용역계약의 기간만료(2017. 2. 27.까지)가 얼마남지 않은 우리 위원회의 심문회의일(2017. 1. 3.)까지도 단체협약을 체결하지 않고 있는 점을 볼 때, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자를 고용승계하지 않은 것은 노동조합과 관련이 있음을 명확히 하고 있는 점, ③ 이 사건 사용자로 2016. 3월 청소용역업체가 변경된 이후 근로자들의 근로계약서 작성에 한 달 정도(종전 청소용역업체에서는 1~2일 정도)의 기간이 소요되었고, 그 한 달 동안 이 사건 노동조합의 조합원 중 40여 명이 집단탈퇴하였으며, 그 결과 조합원 수가 42명으로 급격히 줄어들었던 정황도 확인되는 점 등을 종합할 때, 이 사건 근로자에 대한 고용승계 거부는 이 사건 근로자가 노동조합 전임자 겸 유급 근로시간면제자로 활동한다는 이유 외에는 다른 이유가 존재하지 않는다고 할 것이므로 이는 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 할 것이고, 근로시간면제자이며 이 사건 노동조합의 분회장인 이 사건 근로자를 배제함으로써 향후 이 사건 노동조합의 활동을 억제하려는 의도로 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에도 해당한다고 할 것이다.

## 6. 결론

그렇다면, 이 사건에 관한 초심지노위의 판정 중 우리 위원회와 결론을 달리한 부당노동행위 부분은 부당하므로 이를 취소하고, 이 부분에 대한 이 사건 근로자 및 노동조합의 재심신청을 인용하기로 하며, 이 사건 사용자의 재심신청은 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조, 「노동조합 및

노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이  
판정한다.