

판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부노254, 255/2017부노4, 5 병합 현대자동차 금암
판매대리점 부당노동행위 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2017. 3. 9.

■ 판정사항 : 초심유지

자동차 판매영업사원은 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당하고, 노조 가입을 이유로 한 계약해지 처분은 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례

■ 판정요지

형식적으로 자동차 판매용역계약을 체결하고 자동차 영업활동을 수행하는 자라고 하더라도, 사실상 출근시간이 정해져 있는 등 근태관리가 이루어지고, 구체적인 업무지시를 받는 등 업무종속성이 상당하며, 판매의 대가로 지급받는 수수료가 '기타 이에 준하는 수입'에 해당하는 것으로 판단되는바, 자동차 판매영업사원은 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당한다.

따라서, 자동차 판매영업사원들의 노동조합 가입·활동을 이유로 자동차 판매용역계약을 해지한 것은 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 노조 설립 이후 사용자가 판매영업사원들에게 지속적으로 대리점 재계약이 노조 가입으로 인해 거부될 수 있다고 언급하는 등 지속적인 노조 혐오적 발언을 하고, 노조 가입 사원에 대해 인도후불 금지, 개인 인센티브 제한 등 불이익 조치를 통해 노조 탈퇴를 종용한 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부노254, 255/2017부노4, 5 병합 현대자동차 금암관

매대리점 부당노동행위 구제 재심신청

근 로 자 1. ○ ○ ○
(재심신청인 겸
재심피신청인) ○ ○ ○

2. ○ ○ ○
○ ○ ○

3. ○ ○ ○
○ ○ ○

4. ○ ○ ○
○ ○ ○

5. ○ ○ ○
○ ○ ○

6. ○ ○ ○
○ ○ ○

7. ○ ○ ○
○ ○ ○

노동조합 ○ ○ ○ 노동조합
(재심신청인 겸
재심피신청인) ○ ○ ○

위원장 ○○○

근로자들 및 노동조합의 대리인 법무법인○○○

담당 공인노무사 ○○○

사 용 자 ○○○(현대자동차 금암판매대리점 대표)

(재심신청인 겸

○○○

재심피신청인)

대리인 변호사 ○○○

판 정 일 2017. 3. 9.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

이 사건 근로자들 및 노동조합과 사용자의 재심신청을 기각한다.

초 심 주 문

(이 사건 근로자1~5 관련)[전북지방노동위원회 2016. 11. 17. 판정 2016부노
26]

1. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 자동차판매용역계약을 해지한
것은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용
한 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.

3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 즉시 이 사건 근로자들에 대한 자동차판매용역계약 해지를 취소하고 원직에 복직시켜라.
4. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 즉시 아래 내용의 공고문[용지: 전지(78.8cm×109cm), 글자: 제목(3.0cm×4.5cm), 내용(2.5cm×3.5cm), 공표자(3.0cm×4.5cm)]과 이 사건 판정서를 이 사건 사용자의 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 공개된 사내 게시판에 15일간 게시하라.

전북지방노동위원회로부터 받은 구제명령의 게시

1. 전북지방노동위원회는 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」을 위반하였다고 판정하였다.
- 가. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 ‘○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○(이하 ‘○○○ 등 5명’이라 한다)에게 노동조합 활동을 이유로 자동차판매용역계약을 해지한 행위’는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호 및 제4호 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위이다.
- 나. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 ‘○○○ 등 5명에게 아침 조회, 면담 등의 과정에서 전국자동차판매노동자연대노동조합으로 인해 현대자동차 금암판매대리점 재계약이 거부될 수 있다는 취지로 발언하고, 인도후불 금지 및 개인 인센티브를 제한을 통해 전국자동차판매노동자연대노동조합에서 탈퇴하도록 종용한 행위’는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호가 규정하는 지배·개입의 부당노동행위이다.

다. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○은 이 판정서를 받은 날부터
즉시 ○○○ 등 5명에 대한 자동차판매용역계약 해지를 취소하고 원직
에 복직시켜라.

2. 전북지방노동위원회는 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○에게 이
공고문과 판정서를 현대자동차 금암판매대리점의 공개된 사내 게시판에
15일간 게시하고 구제명령을 준수하라고 명령하였다.

2016. . .

현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○

5. 이 사건 근로자들 및 이 사건 노동조합의 나머지 구제신청은 기각한다.

(이 사건 근로자6, 7 관련)[전북지방노동위원회 2016. 12. 19. 판정 2016부
노31]

1. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 2016. 7. 29. 자동차 판매용역
계약을 해지한 것은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위임을 인
정한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용
한 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 즉시 이 사건 근로자들
에 대한 자동차 판매용역계약 해지를 취소하고 원직에 복직시켜라.
4. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 즉시 아래 내용의 공고
문[용지: 전지(78.8cm×109cm), 글자: 제목(3.0cm×4.5cm), 내용(2.5cm×3.5cm),

공표자(3.0cm×4.5cm)]과 이 사건 판정서를 이 사건 사용자의 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 공개된 사내 게시판에 15일간 게시하라.

전북지방노동위원회로부터 받은 구제명령

1. 전북지방노동위원회는 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」을 위반하였다고 판정하였다.

가. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 ‘○○○, ○○○(이하 ‘○○○ 등 2명’이라 한다)에게 노동조합 활동을 이유로 자동차 판매용역계약을 해지한 행위’는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호 및 제4호가 규정하는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위이다.

나. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○이 ‘○○○ 등 2명에게 아침 조회, 면담 등의 과정에서 전국자동차판매노동자연대노동조합으로 인해 현대자동차 금암판매대리점 재계약이 거부될 수 있다는 취지로 발언하고, 인도후불 금지 및 개인 인센티브 제한을 통해 전국자동차판매노동자연대노동조합에서 탈퇴하도록 종용한 행위’는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호가 규정하는 지배·개입의 부당노동행위이다.

다. 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○은 이 판정서를 받은 날부터 즉시 ○○○ 등 2명에 대한 자동차 판매용역계약 해지를 취소하고 원직에 복직시켜라.

2. 전북지방노동위원회는 현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○에게 이 공고문과 판정서를 현대자동차 금암판매대리점의 공개된 사내 게시판에 15일간 게시하고 구제명령을 준수하라고 명령하였다.

2017. . .

현대자동차 금암판매대리점 대표 ○○○

5. 이 사건 근로자들 및 이 사건 노동조합의 나머지 구제신청은 기각한다.

재심신청취지

[중양2016부노254, 사용자](이 사건 근로자 1~5 관련)

1. 전북지방노동위원회가 2016. 11. 17. 2016부노26 부당노동행위 구제신청 사건에 관하여 행한 판정 중 인용한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 판매용역계약 취소는 정당하므로 이 사건 근로자들의 구제신청을 기각한다.

[중양2016부노255, 근로자](이 사건 근로자 1~5 관련)

1. 전북2016부노26 판정 중 '기각' 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자는 원직 복직시까지 계약해지로 인해 이 사건 근로자들이 입은 경제적 불이익 등을 금원으로 환산하여 지급하라.

[중양2017부노4, 사용자](이 사건 근로자6, 7 관련)

1. 전북지방노동위원회가 2016. 12. 19. 2016부노31 부당노동행위 구제신청 사건에 관하여 행한 판정 중 인용한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 판매용역계약 취소는 정당하므로 이 사건 근로자들의 구제신청을 기각한다.

[중양2017부노5, 근로자](이 사건 근로자6, 7 관련)

1. 전북2016부노31 판정 중 ‘기각’ 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자는 원직 복직시까지 계약해지로 인해 이 사건 근로자들이 입은 경제적 불이익 등을 금원으로 환산하여 지급하라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○(이하 순서대로 ‘이 사건 근로자1~7’이라 하고, 모두를 말할 때는 ‘이 사건 근로자들’이라 한다)는 현대자동차 금암판매대리점에 입사하여 자동차 판매영업사원(이하 ‘판매영업사원’이라 한다)으로 근무하던 중 자동차 판매용역계약이 부당하게 해지되었다고 주장하는 사람들이다. 이 사건 근로자2는 ○○○노동조합의 부위원장이고, 이 사건 근로자3은 ○○○노동조합 ○○○분회의 총무이며, 이 사건 근로자4는 ○○○노동조합 ○○○분회의 분회장이다.

나. 노동조합

○○○노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’이라 한다)은 위 주소지에 주된 사무실을 두고 전국의 자동차 판매대리점에 종사하는 자동차 판매영업사원을 조직대상으로 하여 2015. 9. 18. 설립된 전국단위 노동조합으로서 가입한 상급단체는 없으며, ○○○분회에는 10여 명의 조합원이 있다.

다. 사용자

○○○(이하 ‘이 사건 사용자’라 한다)은 2000. 12. 20. 현대자동차 금암

판매대리점(이하 ‘이 사건 사업장’이라 한다)을 설립하여 위 주소지에서 상시 10여 명의 자동차 판매영업사원을 사용하여 자동차 판매업을 경영하는 사람이다.

2. 재심신청에 이른 경위

[중앙2016부노254, 255]

가. 이 사건 근로자1~5 및 노동조합은 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1~5에게 이 사건 노동조합 활동을 이유로 자동차 판매용역계약을 해지한 것은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이 사건 근로자1~5에게 이 사건 노동조합을 탈퇴하도록 종용한 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 2016. 9. 19. 전북지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 11. 17. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1~5에게 자동차 판매용역계약을 해지한 것은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용한 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정하고 나머지 구제신청은 기각하였다.

다. 이 사건 근로자1~5 및 노동조합은 2016. 12. 16. 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 달 23일 우리 위원회에 초심판정 중 기각한 부분의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였고, 이 사건 사용자는 같은 달 15일 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 달 26일 우리 위원회에 초심판정 중 부당노동행위로 인정한 부분의 취소를 구하는

이 사건 재심을 신청하였다.

[중앙2017부노4, 5]

가. 이 사건 근로자6, 7 및 노동조합은 이 사건 사용자가 이 사건 근로자6, 7에게 2016. 7. 29. 자동차 판매용역계약을 해지한 것과 이 사건 노동조합을 탈퇴하도록 종용한 행위는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 같은 해 10. 24. 초심지노위에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 12. 19. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자6, 7에게 자동차판매용역계약을 해지한 것은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용한 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정하고 나머지 구제신청은 기각하였다.

다. 이 사건 근로자6, 7 및 노동조합은 2017. 1. 12. 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 달 17일 우리 위원회에 초심판정 중 기각한 부분의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였고, 이 사건 사용자는 같은 달 11일 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 달 13일 우리 위원회에 초심판정 중 부당노동행위로 인정한 부분의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 노동조합

이 사건 근로자들은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 한다) 상 근로자에 해당함에도 불구하고 이 사건 사용자는 이를 부정하면

서 이 사건 근로자들에게 노동조합 활동을 이유로 판매용역계약을 해지하였고 그 과정에서 이 사건 근로자들에게 판매용역계약 해지, 인도후불 금지 및 개인 인센티브 제한 등 불이익 조치를 통해 이 사건 노동조합을 탈퇴하도록 종용하였다. 또한 이 사건 사용자는 판매용역계약 해지를 이용하여 이 사건 노동조합 활동을 위축시키고 비조합원의 이 사건 노동조합 가입 의사를 억제하여 이 사건 노동조합의 운영을 저해시킨 제반 사정을 종합할 때, 이 사건 사용자의 부당노동행위 의사가 인정되므로 판매용역계약 해지는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이 사건 노동조합을 탈퇴하도록 종용한 행위는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

이와 더불어, 이 사건 사용자의 계약해지 조치로 인해 이 사건 근로자들이 직접적으로 경제적 불이익을 받은 사실이 분명하므로 경제적 불이익을 금원으로 환산하여 지급하도록 하는 내용의 구제명령을 내려야 한다.

나. 사용자

이 사건 근로자들은 이 사건 사용자와 판매용역계약을 체결한 특수고용직으로 노조법상 근로자가 아니므로 부당노동행위 구제신청의 당사자적격이 없어 각하되어야 하고, 설령 당사자 적격이 인정된다고 하더라도 이 사건 사용자는 정당한 사유에 의해 이 사건 근로자들의 판매용역계약을 해지하였고, 그 과정에서 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합에서 탈퇴할 것을 강요하거나 종용한 사실이 없으므로 부당노동행위는 성립되지

않는다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 제심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 사용자는 2000. 12월경 현대자동차 주식회사(이하 ‘현대자동차’라 한다)와 자동차 판매에 관한 대리점 계약(이하 ‘판매대리점 계약’이라 한다)을 체결하였고, 이를 2년마다 갱신하여 왔다. 한편, 2014. 12. 8. 체결된 판매대리점 계약의 내용은 아래와 같다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제8호증 중양2016교섭10 결정서, 사 제2호증 계약서(판매대리점)]

나. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들과 판매용역계약을 체결하였고, 이 사건 근로자들의 판매용역계약 체결일 및 해지일 현황은 아래와 같다. [초심 이유서 및 답변서, 노 제3호증의 1 내지 5 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 재직증명서, 노 제8호증 ○○○ 결정서, 노 제14호증의1 내지 2 ○○○, ○○○ 계약해지 예고통보, 노 제23호증의1 2016. 6. 20. ○○○ 자동차판매 용역계약 해지 내용증명, 노 제24호증 2016. 6. 28. ○○○ 자동차판매 용역계약 해지 내용증명, 노 제26호증의1 내지2 ○○○, ○○○ 자동차 매매계약서 회수 내용증명, 노 제33호증의1 내지5, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 자동차 판매 용역계약 해지 통보서, 사 제1호증 자동차판매용역계약서]

<이 사건 근로자들의 판매용역계약 체결일 및 해지일 현황>

구분	입사일	계약해지 예고발송일	계약해지 발송일	계약 해지일	사번삭제일
근로자1	‘01.04.27		‘16.06.20/ ‘16.06.22	‘16.06.24	‘16.06.27.
근로자2	‘13.12.31	‘16.04.11		미기재	‘16.07.01.
근로자3	‘10.08.16	‘16.04.06		미기재	‘16.07.01.
근로자4	‘01.01.04		‘16.06.28	‘16.07.01.	‘16.08.25.
근로자5	‘11.11.28		‘16.07.25	‘16.07.29.	‘16.09.02.
근로자6	‘13.01.28		‘16.07.25	‘16.07.29.	‘16.09.28.
근로자7	‘03.11.26		‘16.07.25	‘16.07.29.	‘16.09.28.

※ 사번은 현대자동차 판매영업사원의 고유인식번호이고, 판매영업사원은 사번을 통해 현대자동차 전산망에 접속하여 차량판매, 출고, 등록 등의 업무를 수행하므로 사번을 삭제하면 더 이상 영업활동을 수행할 수 없음

<이 사건 근로자1의 판매용역계약서(발체)>

<u>자동차판매용역계약서</u>	
현대금암대리점(이하 “갑”이라 칭한다)과 ○○○(이하 “을”이라 칭함)은 다음과 같이 자동차판매업무와 관련된 용역계약을 체결한다.	
- 다 음 -	
제1조 <생략>	
제2조(용역에 대한 대가)	
1. 용역수당 “갑”은 “을”이 판매한 차량에 대하여 별도로 정한 차종별 용역수당을 지급한다.	

2. 본 조 제2항의 용역수당은 당월에 판매한 차량에 대하여 “갑”이 현대자동차로부터 수수료를 수령하는 익일 지급한다.

제3조(교육 및 업무지원)

1. “갑”은 “을”이 제품판매에 필요한 일체의 자료 및 지원을 적극적으로 하여야 한다.
2. “을”은 “갑”이 지정하는 교육 및 각종 회의에 참석하여 교육내용 및 지도내용을 숙지하고 이행하도록 적극적으로 협조하여야 한다.

제4조(“을”의 책무)

1. “을”은 맡은 바 업무를 최선을 다해 성실하게 처리하여야 하며, “갑” 및 “갑”과 계약관계인 현대자동차가 정한 판매조건, 판매지침, 채권 확보 및 연체관리지침을 성실히 수행한다.
2. “을”은 업무를 수행함에 있어 “갑”의 신용 및 명성에 악영향을 미치는 불공정, 부당 또는 기만적인 거래행위를 하지 않는다.
3. “을”은 영업을 통하여 발생한 차량 대금 등 공금을 반드시 수금 당일에 즉시 입금하여야 한다.
4. “을”은 “갑”의 사전 동의 없이는 “갑”과의 거래로부터 취득한 “갑”의 영업상의 기밀(“을”에게 제공된 정보, 업무시스템, 매뉴얼을 포함), 기술, know-how, 기타 “갑”의 이익을 해치는 사항은 계약기간 중은 물론 계약종료 후 3년까지 제3자에게 알리거나 제공하여서는 안 된다.

제5조 <생략>

제6조(담보제공)

1. “을”은 본 계약에 의하여 또는 본 계약과 관련하여 “갑”에게 부담하게 될 일체의 채무를 담보하기 위하여 “갑”이 요구하는 내용의 담보를 제공하여야 한다.
2. “갑”은 “을”이 본 계약상 판매한 차량의 판매대수 증가 및 악성연체 증가 등으로 추가 담보가 필요할 경우 “을”에게 담보의 증액을 요구할 수 있으며, “을”은 이에 응해야 한다.

제7조 <생략>

제8조(계약의 해지)

1. “갑”은 다음 각 호의 경우에는 본 계약을 해지할 수 있다.

2. “을”의 제반 영업실적이 극히 부진하여 더 이상 본 계약을 존속시킴이 부적합하다고 판단될 때
3. “갑”이 정한 판매조건 및 각종 판매지침을 현저히 위반하거나 판매질서를 문란시키는 행위를 하였을 때
4. “을”이 용역계약기간 중 계약을 해지하고자 할 경우에는 해지하고자 하는 날로부터 1개월 전에 서면으로 계약해지 신청서를 제출하여야 한다.

제9조 <생략>

본 계약서에 명시되지 아니한 사항은 “갑”의 업무지침 및 관계법규 및 주무부처의 해석에 따른다.

2015. 11. 11.

* 이 사건 근로자2 내지 7도 동일한 내용의 판매용역계약을 체결하였음

<교섭요구 및 교섭창구단일화 절차 미이행 관련>

다. 이 사건 노동조합은 2015. 9. 18. 서울지방고용노동청으로부터 노동조합 설립신고증을 교부받았고, 이 사건 노동조합의 현황은 아래와 같다.

[초심 이유서, 노 제2호증 노동조합 설립 신고필증, 노 제4호증 2016. 2.

23. ○○○노동조합 단체교섭 요청 공문]

<이 사건 노동조합 현황>

노동조합명	○○○노동조합
소재지	○○○
위원장	○○○
설립일	2015. 9. 18.
조합원 수 (금암분회)	이 사건 노동조합이 비공개 요청함 (약 10명)
임<단>협	없음
상급단체	없음

라. 이 사건 노동조합 설립 이후 이 사건 사용자 소속 판매영업사원 14

명 중 12명이 이 사건 노동조합에 가입하였다. 이 사건 노동조합은 2016.

2. 23. 이 사건 사용자에게 공문으로 단체교섭을 요구하면서, 교섭요구 사실을 공고해 줄 것을 요청하였고, 같은 달 24일 공문으로 교섭요구 사실의 공고를 촉구하였다.[초심 이유서, 노 제4호증 ○○○노동조합 단체교섭 요청 공문, 노 제6호증 단체교섭 요구사실 공고 촉구 공문, 전화 등 사실확인 내용(재심)]

마. 이 사건 노동조합은 2016. 2. 24. 이 사건 사용자가 판매영업사원이 노조법 상 근로자가 아니라는 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않자 같은 날 초심지노위에 시정을 신청하였다.[초심 이유서, 노 제7호증 ○○○결정서]

바. 초심지노위는 2016. 3. 7. 위 ‘마’항의 시정신청과 관련하여 이 사건 사용자의 판매영업사원이 노조법상 근로자임을 인정하고 이 사건 사용자에게 “이 사건 노동조합이 교섭을 요구한 사실을 전 근로자가 볼 수 있는 사업장의 게시판에 공고하라.”고 결정하였고, 이 사건 사용자는 같은 달 28일 초심지노위의 결정에 불복하여 우리 위원회에 재심을 신청하였으며, 우리 위원회는 같은 해 4. 7. 이 사건 사용자의 재심신청을 기각(초심유지)하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제7호증 ○○○결정서, 노 제8호증 ○○○결정서]

사. 이 사건 사용자는 2016. 5. 4. 위 ‘바’항의 우리 위원회 결정에 불복하여 서울행정법원에 행정소송을 제기하였다.[초심 이유서, 노 제51호증 행

정소송 접수 알림]

<이 사건 사용자의 이 사건 노동조합 관련 발언 및 계약해지 관련>

아. 이 사건 사용자는 2016. 3. 23., 같은 달 24일 이 사건 근로자2에게 “자! 판매를 위하여 바뀌야 되는데, 우리가 꼴등해. 1월, 2월, 3월. 전부 다 2대, 1대, 2대, 1대, 2대. 이렇게밖에 못 팔고 있어. 저번 달, 6월에도 판매 현황 보니까, 우리 전부 다 실력이 저조하더라고.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제15호증 2016. 3. 23. ○○○, ○○○ 소장 통화 녹취록, 노 제38호증 2016. 3. 24. ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록]

자. 이 사건 사용자는 2016. 3. 31. 이 사건 근로자2와의 통화에서 “다른 사람 인보증으로, 재산세 있는 사람으로, 더 있는 사람 세워놔요! 내가 그렇지 않으면, 그 전에 계약서 교부 못 합니다. 끊을게요.”라고 이야기하였다.[초심 이유서, 노 제48호증 2016. 3. 31. ○○○, ○○○ 소장 통화 녹취록]

차. 이 사건 사용자는 2016. 4. 6. 이 사건 근로자3에게 판매용역계약 해지 예고를 하였다.[초심 이유서, 노 제14호증의1 ○○○ 계약해지 예고통보]

<이 사건 근로자3 판매용역계약 해지 예고(일부 발췌)>

자동차판매용역계약 해지 예고

<상략>

2. 다름이 아니오라 귀하 ○○○ 카마스터는 2015년 자동차 판매 대수가 총 32대로(평균 생산성 2.9대, 소장 제외 금암판매대리점 평균 생산성 6.2대) 당 대리점 전체 14명 중 하위 12위를 기록하였으며, 2016년에도 1월부터 3월까지 총 3대에 그치는 등 영업실적이 극히 부진한 실정입니다.

3. 당 대리점으로서는 신규 카마스터와의 자동차판매용역계약이 용이하지 않은 상황에서 이와 같이 영업실적이 극히 부진한 귀하로 인해 대리점 운영에 막대한 지장이 초래되고 있습니다.
4. 이에 당 대리점으로서는 귀하의 2016년 4~6월까지 3개월 동안 평균 실적이 4대 또는 소장 제외 금암대리점 평균에 미달할 경우 귀하와의 자동차판매용역계약 유지가 무의미하다고 보아 부득이 동 계약을 해지할 수밖에 없음을 알려드립니다. 끝.

※ 카마스터: 자동차 판매영업사원의 명칭

카. 이 사건 사용자는 2016. 4. 11. 이 사건 근로자2에게 판매용역계약 해지 예고를 하였다.[초심 이유서, 노 제14호증의2 ○○○ 계약해지 예고통보]

<이 사건 근로자2 판매용역계약 해지 예고(일부 발췌)>

자동차판매용역계약 해지 예고

<상략>

2. 다름이 아니오라 귀하 ○○○ 카마스터는 2015년 자동차 판매 대수가 총 26대로(평균 생산성 2.1대, 소장 제외 금암판매대리점 평균 생산성 6.2대) 당 대리점 전체 14명 중 하위 13위를 기록하였으며, 2016년에도 1월부터 3월까지 총 5대에 그치는 등 영업실적이 극히 부진한 실정입니다.
3. 당 대리점으로서는 신규 카마스터와의 자동차판매용역계약이 용이하지 않은 상황에서 이와 같이 영업실적이 극히 부진한 귀하로 인해 대리점 운영에 막대한 지장이 초래되고 있습니다.
4. 이에 당 대리점으로서는 귀하의 2016년 4~6월까지 3개월 동안 평균 실적이 4대 또는 소장 제외 금암대리점 평균에 미달할 경우 귀하와의 자동차판매용역계약 유지가 무의미하다고 보아 부득이 동 계약을 해지할 수밖에 없음을 알려드립니다. 끝.

타. 이 사건 사용자는 2016. 4. 19., 같은 달 25일 아침 조회에서 “우리 대리점이 노동조합에 가입이 돼 있는데, 이 명분을 삼아서 한 번, 두 번, 세 번째는 내가 계약 해지할 수 있어요. ... 이게 명분을 회사에서, 어떤

생각을 가지고 있냐면, 이 거시기 대리점이 있는 데는 이게 번질 걸 우려를 해서, 일벌백계 차원에서 없애버릴라고 지금 생각들을 가지고 있어요.”라고 이야기하였고, 같은 달 21일 이 사건 사업장의 판매영업사원들에게 인도후불을 막고 개인 및 팀 인센티브의 지급을 중지하는 내용의 문자메시지를 발송하였다.[초심 이유서, 노 제9호증 ○○○ 소장 아침 조회 녹취록, 노제10호증 ○○○ 소장 아침 조회 녹취록, 노 제18호증 인도후불 금지 및 인센티브 제한 재공지 문자메시지]

<노 제18증 인도후불 금지 및 인센티브 제한 재공지 문자메시지(일부 발췌)>

2016/04/21(목)

금일 이 시간 이후 출고분부터 카드결제 건은 고객과 통화하여 카드결제 금액 확인 후 처리하겠습니다. 오후 2:17 MMS

(재공지) 1. 현대자동차에서 대리점 자체 실적 교환 금지이므로 카마스터간에 금지합니다(수수료는 제공하되 실적 제외). 2. 금암대리점 누구를 막론하고 국내영업, 상업 포함 후불 없음. 3. 금암대리점 전년대비해서 - 18.5 감소한 관계로 경영상 어려움 관계로. 팀장 수당, 팀원 인센티브(4월 1일부터 시행) 5월 1일부터는 금암대리점에서 시행하고 있는 모든 복지 및 인센티브 제외(사용 및 10년 이상) 포함 동결(제외) 말씀드립니다. 조속히 판매가 정상화될 수 있도록 힘을 모읍시다. 오후 4:04 MMS

※ 인도후불: 고객이 차량대금을 완납하기 전이라도 차량을 고객에게 인도하고

차량대금을 후불로 받는 고객서비스의 일종으로 현대자동차에서는 7일을

인도후불기한으로 정하고 있음

파. 이 사건 사용자는 2016. 4. 27. 이 사건 근로자1, 2와 면담하면서 “그러면, 지금 우리 사무실에 12명이 가입되어 있잖아. ○○○까지. 12명이 가입이 돼 있는데. 자! 이게, 우리 사무실에서 (판매대리점) 재계약이 되냐,

안 되냐가 달려 있어. 중요한 게, 12월이야. 그러면, 그게 나한테는 스트레스가 엄청나게 작용을 해. 그래서 그러면 아, 사실이야. 그 재계약이 되냐. 안 되냐가 달려 있어. 그러면, 우리 직원들 여기다 다 잘못하면 날아갈 수가 있어.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제11호증 ○○○, ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록]

하. 이 사건 사용자는 2016. 5. 12., 같은 달 13일, 같은 달 23일 아침 회의에서 “아. 그러면 전시장 폐쇄시킬게. 전시장 폐쇄시키고, 문 다 캡스 장치, 다 바꿀 테니까. 여러분들 알아서 해요. 이의제기 하지 마시기 바랍니다.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제19호증 2016. 5. 12. ○○○ 소장 아침 회의 녹취록, 노 제20호증 2016. 5. 13. ○○○ 소장 아침 회의 녹취록, 노 제39호증 2016. 5. 23. ○○○ 소장 아침 회의 녹취록]

거. 이 사건 사용자의 판매영업사원 신청 외 ○○○(이하 ‘○○○’이라 한다)은 2016. 5. 24., ○○○(이하 ‘○○○’이라 한다)은 같은 달 30일, ○○○은 같은 해 6. 16. 이 사건 노동조합을 탈퇴하였다.[초심 이유서, 노 제21호증의1 내지 3 ○○○, ○○○, ○○○ 탈퇴서]

너. 이 사건 사용자는 2016. 6. 20. 이 사건 근로자1에게 같은 달 24일자 판매용역계약 해지를 통보하였고, 같은 달 22일 해지사유를 추가하여 판매용역계약 해지를 재차 통보하였으며, 같은 달 27일 이 사건 근로자1의 사면을 현대자동차 전산망에서 삭제하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제23호증 ○○○ 자동차판매용역계약 해지 내용증명]

<노 제23호증의1, 2 이 사건 근로자1 판매용역계약 해지(일부 발췌)>

자동차판매용역계약 해지(2016.6.20.)

<상략>

2. 다름이 아니오라 귀하 현대금암판매대리점내 ○○○ 카마스터는 현 2과 팀장으로서 판매목표 지향 사고 결핍(2015. 4월~2016. 3월 362대 판매 / 1과 476대 판매) 또한 고객만족을 추구하는 인식이 부족한 실정입니다.
3. 현대금암판매대리점에서 ○○○ 카마스터와 판매용역계약을 계속 유지한다는 것은 매우 어려운 일이며 당 판매대리점은 어려운 상황에 처했습니다.
4. 이에 대하여 금암판매대리점과 ○○○ 카마스터와의 판매용역계약은 2016년 6월 24일부터 중지합니다. 이상 끝.

자동차판매용역계약 해지(2016.6.22.)

<상략>

2. 다름이 아니오라 귀하 현대금암판매대리점내 ○○○ 카마스터는 현 2과 팀장으로서 판매목표 지향 사고 결핍(2015. 4월~2016. 3월 362대 판매 / 1과 476대 판매) 또한 고객만족을 추구하는 인식이 부족한 실정입니다. 또한 ○○○ 카마스터는 전주 ○○○ 회식 장소에서 소주병을 깨서 대리점 대표를 찌르려고 하였으나 옆에 있는 ○○○ 카마스터의 만류, 주사가 심하며 술을 먹으면 다음 날 아침 조퇴 불참. 업무시간에 과음으로 업무 분위기 저하.
3. 팀장으로서 팀원에 대한 목표 인식 및 판매부족하며 회식 장소 폭력으로 난동 및 만취상태에서 업무 저하로 인하여 현대금암판매대리점에서 ○○○ 카마스터와 판매용역계약을 계속 유지한다는 것은 매우 어려운 일이며 당 판매대리점은 어려운 상황에 처했습니다.
4. 이에 대하여 금암판매대리점과 ○○○ 카마스터와의 판매용역계약은 2016년 6월 24일부터 중지합니다. 이상 끝.

더. 이 사건 근로자1은 2016. 6. 23. 이 사건 사용자 소속 신청 외 ○○○(이하 '○○○'이라 한다)에게 위 '너'항의 판매용역계약 해지 통보서에

기재된 ‘전주 ○○○ 회식 장소에서 소주병을 깨서 대리점 대표를 찌르려고 하였으나 옆에 있는 ○○○ 카마스터가 만류하였다.’는 내용에 대해 물어보자, ○○○은 “내가 그때, 자리에 있었든가 기억이 안 나는데. ○○○이 어디냐. 나 거기도 기억 못하겠다.”라고 이야기하였다.[초심 이유서, 노 제43호증 ○○○, ○○○ 통화 녹취록]

러. 이 사건 사용자는 2016. 6. 23. 이 사건 근로자5에게 전화통화로 “우리가 살아남는 것은 다들 탈퇴하고, (서울행정)법원에 (노동조합) 탈퇴서를 보내주면 끝나, 우리 일은. 그러면 회사에서 박수쳐 주고, (이 사건 사용자의 판매대리점) 재계약을 해주는 거지. 근데 우리가, 12월 31일까지잖아. 내가 몇 번 이야기해서 다 알잖아. 그러면 10월에 (이 사건 사용자의 판매대리점) 재계약 여부를 알려줘. 근데, 9월 전에 마무리가 돼야 돼.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제12호증 ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록]

며. 이 사건 사용자는 2016. 6. 28. 이 사건 근로자4에게 같은 해 7. 1.자 판매용역계약 해지를 통보하였다.[초심 이유서, 노 제24호증 2016. 6. 28. ○○○ 자동차판매용역계약 해지 통보서]

<노 제28호증 이 사건 근로자4 판매용역계약 해지 통보(일부 발췌)>

자동차판매용역계약 해지 통보	
<상략>	
2.	다름이 아니오라 귀하 현대금암판매대리점내 ○○○ 카마스터는 과거 ○○○ 판매대리점으로부터 계약금 50만원을 받고 계약 및 출고와 등록(고객 현금구매, ○○○ 횡령), 사무실 4,300만원 대납 및 1,000만원 대신 변제했

으며 나머지 잔액도 3대 이상 판매 시 사무실 수입 처리하였고 전체 입금 처리 시까지 인간적인 인사 한 번도 없었음

3. 신원보증 갱신때마다 6개월 또는 1년 이상 늦게 신원보증 입보함
4. 현대자동차 금암대리점에서 2000년 12월 20일부터 현재까지 금암대리점에서 판매용역을 한 이래로 제대로 출근한 적이 없음. 카마스터들끼리 8시 30분에 출근해서 서로 판매에 대한 정보를 주고받으나 ○○○ 카마스터는 늦게 출근함으로써 위화감 조성 및 아침 조회 분위기 저하(출근 강제성 없음)
5. ○○○ 카마스터는 에쿠스 부실채권 발생 및 신원보증 갱신때마다 6개월 ~ 1년 이상 늦게 신원보증을 새우며 항상 8시 30분 이후에 출근함으로써 아침 조회 분위기 조하시킴(출근 강제성 없음)
6. 이에 대하여 금암판매대리점과 ○○○ 카마스터와의 판매용역계약을 2016년 7월 1일부로 종료합니다. 이상 끝.

버. 이 사건 사용자는 2016. 6. 29. 이 사건 근로자6에게 “내가 ○○○(이 사건 근로자6)이 나를 믿고 따라왔으면 좋겠고, 아니면 인자 어찌겠어. 못 가면, 같이 못 가는 거지. 그 뭐, 같이 못 가는 사람들은 같이 못 가는 거고. … ○○○대리점 끝난 거 들었지? 회사에서 재계약을 안 해줘서 날라갔어.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제16호증 2016. 6. 29. ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록1, 노 제29호증 2016. 6. 29. ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록2]

서. 이 사건 사용자는 2016. 7. 1. 이 사건 근로자2, 3의 사변을 전산망에서 삭제하였다.[재심 이유서 및 답변서]

어. 이 사건 사용자는 2016. 7. 1. 이 사건 근로자3, ○○○과 만나 “12월에 우리, 다 이대로 있으면, 다 주저앉아. 계약이 거절돼. 10월에 다 통보해줘. 그러면 우리가 금암대리점 살려면, 나머지 직원들 내려서 법원에 제

출해 주는 방법 외에는 살 방법이 없어. 회사에서 그 방법밖에.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제17호증 ○○○, ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록1, 노 제28호증 ○○○, ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록2]

저. 이 사건 근로자3, 4는 2016. 7. 1. 이 사건 노동조합에 탈퇴서를 팩스로 제출하였으나 이 사건 노동조합은 탈퇴서에 이 사건 노동조합 부위원장과 ○○○분회장의 날인이 없어 탈퇴절차를 진행하지 않았고, 이후 이 사건 근로자3, 4는 이 사건 노동조합에 탈퇴의사를 철회하고 조합비를 계속 납부하였다.[노위 제1호증 ○○○ 탈퇴서, 노위 제2호증 ○○○ 탈퇴서, 노위 제3호증 ○○○, ○○○의 ○○○노동조합 조합원 신분에 대한 사실 확인 공문, 노위 제4호증 ○○○ 조합비 납부내역, 제5호증 ○○○ 조합비 납부내역]

처. 이 사건 사용자는 2016. 7. 3. 이 사건 근로자5에게 전화통화로 “그러니까, 강제는 아니고, 인제 자의적인 건데. 부탁을. 뭐, 빨리 빨리 해서 우리 법원에 제출을 해줘야, 마지막 끝나거든. 그 탈퇴서하고, 자동이체 해 약서를 두 가지 넣어줘야 돼.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제49호증 2016. 7. 3. ○○○, ○○○ 소장 통화 녹취록]

커. 이 사건 사용자는 2016. 7. 7., 같은 달 8일, 같은 달 11일, 같은 달 13일 이 사건 근로자5~7, 신청 외 ○○○(이하 ‘○○○’이라 한다), 신청 외 ○○○(이하 ‘○○○’라 한다) 등 5명과 면담하는 과정에서 “그 다음에, 없으면, 일단 내가 할 수는 있는 건, 사무실 다 후불부터 싹 풀어줄 거야.

그리고 또, 여러분들 영업할 때, ... 없애고, 후불부터 그 다음에 개인 인센티브 있는 거 썩 풀어주고, 그 다음에 팀 ... 원위치로 썩 새로 할 거야. 영업하라.”는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제13호증 2016. 7. 7. ○○○ 외 4명 ○○○ 소장 면담 녹취록, 노 제30호증 2016. 7. 7. ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록, 노 제25호증 2016. 7. 8. ○○○ 외 4명 ○○○ 소장 면담 녹취록, 노 제50호증 2016. 7. 8. ○○○ 외 4명, ○○○ 소장 면담 녹취록, 노 제31호증 2016. 7. 11. ○○○ 외 4명 ○○○ 소장 녹취록, 노 제32호증 2016. 7. 13. ○○○ 외 4명 ○○○ 소장 녹취록]

터. 이 사건 사용자는 2016. 7. 25. 이 사건 근로자5~7, ○○○, ○○○에게 같은 달 29일자 판매용역계약 해지를 통보하였다.[초심 이유서, 노 제33호증 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○ 자동차판매용역 계약 해지 통보서]

<노 제33호 이 사건 근로자5 내용증명(일부 발췌)>

자동차판매용역 계약 해지
1. 귀하의 건승을 기원합니다.
2. 현대자동차 금암대리점은 어려운 환경 속에서도 시장 점유율 향상과 고객 만족을 위하여 최선을 다하고 있습니다.
3. 그러나 ○○○ 카마스터는 시장 점유율과 고객만족에 대한 인식이 부족한 상태임
4. 그러므로 2016년 7월 29일부터 자동차판매용역 계약을 중지합니다.

퍼. 이 사건 사용자는 2016. 8. 25. 이 사건 근로자4의 사번을 현대자동차 전산망에서 삭제하였다.[초심 이유서]

허. 이 사건 사용자는 2016. 8. 26. 이 사건 근로자5~7, ○○○, ○○○ 등 5명과의 면담자리에서 “여기서 살아나는 방법이 딱 하나 있어요. 모르면 내가 알려드릴게요. 진짜, 몰라서 묻는 겁니까? (중략) 이것을 자기들이 노동조합 빼니까, 탈퇴를 하니까, 취하가 끝나버렸어. 전원 탈퇴가 없어요. 그래서 대리점 지역사업, 대리점 현대자동차에서 재계약인 사람들, 이 사람들 문제없이 그냥 끝내버린 겁니다. 그냥 해준다는 거죠. (중략) 그 다음에 또 하나. 확실한 거는 탈퇴서 올려주면, 모든 것이 다 끝나. 위에서 다 해준다 이거죠.”라는 등의 이야기를 하였다.[초심 이유서, 노 제37호증 ○○○ 외 4명 ○○○ 소장 면담 녹취록]

고. 이 사건 노동조합은 2016 8. 30. 이 사건 사용자에게 이 사건 근로자 4에게 행한 부당해고를 철회하라는 요청을 하였다.[초심 이유서, 노 제36호증 ○○○ 분회장 부당해고 철회 요청 공문]

<노 제36호증 이 사건 근로자4에 대한 부당해고 철회 요청 공문(일부 발췌)>

전국자동차판매 노동자연대

문서번호: 판매연대노조-16-08-0016

시행일자: 2016. 8. 30.

수진: 현대자동차 금암대리점 대표 ○○○(전북 전주시 덕진구 백제대로 679)

제목: 판매연대 금암분회 ○○○ 분회장 부당해고 철회 요청의 건

1.~3. <생략>

4. 그런데 귀 대리점은 귀 대리점의 직원인 ○○○ 분회장에 대해 노동조합에 가입하였다는 이유로 2016년 8월 25일 일방적으로 사번을 삭제하였습니다. 이미 귀 대리점은 노조 가입을 이유로 부당하게 ○○○, ○○○, ○○○ 조합원의 사번을 삭제한 바가 있고, 현재까지 복직요구에 대하여 어떠한 조치도 취하지 않고 있습니다.

5. 이러한 상황에서 ○○○ 분회장에 대한 추가적인 사변 삭제는 노동조합에 대한 적대감을 보다 명백하게 드러내는 것으로, 이는 명백한 부당노동행위이며 당 노동조합은 ○○○ 분회장의 즉각적인 복직을 요구하며, 귀 대리점의 책임있는 조치가 없을 시에는 무기한 복직요구 투쟁 및 행정조치를 진행할 것입니다.

6. ○○○ 대표의 성실한 조치와 답변을 요구하는 바입니다.

노. 이 사건 사용자는 2016. 10. 4. 판매용역계약이 해지된 이 사건 근로자들의 명단을 이 사건 사업장 1층 전시장에 게시하였다.[초심 이유서, 노 제40호증 이 사건 사용자가 금암판매대리점에 게시한 계약 해지자 명단]

도. 이 사건 노동조합은 2016. 10. 7. ○○○이 이 사건 노동조합을 탈퇴한 경위를 작성한 진술서를 제출하였다.[초심 이유서, 노 제22호증 ○○○ 진술서]

로. 이 사건 사용자는 2016. 10. 18. ○○○, ○○○이 작성한 “이 사건 노동조합을 탈퇴함에 있어서 어떠한 외부의 탄압이나 종용이 없이 자의에 의해서 탈퇴함을 확인합니다.”라는 확인서를 우리 위원회에 제출하였다.[초심 답변서, 사 제4호증 사실확인서]

모. 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합 조합원인 ○○○, ○○○에 대해 2016. 12. 2.자 계약해지를 통보하였고, ○○○에 대해서는 같은 달 6일, ○○○에 대해서는 같은 달 8일 사변을 삭제하였으며, 이에 대해 ○○○, ○○○ 및 이 사건 노동조합은 2017. 2. 2. 초심지노위에 부당노동행위 구제신청을 제기하였다.[전화 등 사실확인내용(재심)]

보. 2017년 2월 현재 이 사건 사용자 내 판매영업사원은 총 4명이고, 4명 모두 비조합원이고, 이 중 2명은 이 사건 노동조합을 탈퇴한 자이다.[초심 답변서, 사 제4호증 사실확인서, 전화 등 사실확인내용(재심)]

<이 사건 근로자들의 노조법 상 근로자성 여부 관련>

소. 이 사건 근로자2는 2014. 1. 24. 현대자동차에서 실시하는 ‘14년 대리점 영업기본교육’을 비롯하여 2015. 8. 20. ‘15년 대리점 향상과정 8월’ 등의 교육과정을 수료하였다.[초심 이유서, 노 제54호증 ○○○ 이러닝 교육 수료증]

오. 이 사건 근로자2는 2014. 9. 23. ‘2014. 8월 정가판매 미스터리 쇼핑 지침 위반 사실 확인서’를 이 사건 사용자에게 제출하였다.[초심 이유서, 노 제67호증 업무지침 위반으로 ○○○이 제출한 사실 확인서]

<2014. 8월 정가판매 미스터리 쇼핑 지침 위반 사실 확인서(일부 발췌)>

2014년 8월 정가판매 미스터리 쇼핑 지침 위반 사실 확인서

<상략>

여자 고객분이라 블랙박스는 필요할 것 같아서 서비스 물품을 제공해준다고 하였습니다. 입사한 지 얼마 되지 않은 카마스터로서 응대에 부족함을 느끼고 또한 회사와 대리점 식구에게 피해가 가지 않게 너그럽게 용서해 주시길 부탁드립니다.

위와 같이 정가판매 위반 사실을 인정하며, 차후에 재차 발생치 않도록 철저히 지침 준수하겠습니다.

조. 이 사건 사용자는 2015. 10. 21. 이 사건 판매영업사원들에게 “앞으로 ○○캐피탈만 사용하고 타 캐피탈 사용 금지합니다.”라는 내용의 자동차 할부 금융회사 이용 공지사항을 문자메시지로 송부하였고, “○○캐피탈

직원을 제외하고는 타 캐피탈 직원은 현대금암대리점 방문을 금합니다.”라는 출입금지 뜻을 이 사건 사업장에 부착하였다.[초심 이유서, 노 제55호증 이 사건 사용자가 구체적으로 업무지시를 했던 문자메시지]

<2015. 10. 21. 이 사건 사용자 문자메시지>

2015. 10. 21.

앞으로 ○○캐피탈만 사용하고 타 캐피탈 사용 금지합니다. ○○○ 사무실 안 들어온다고 약속받음. 내가 하나짚이야 하고 타 캐피탈 쓰면 금암대리점에서 퇴사하세요. 전체를 위해서 안 되면 내가 사번 삭제 시키겠습니다.

초. 이 사건 사용자는 2015. 12. 28. 이 사건 사용자 소속 판매영업사원 ○○○으로부터 차량 구입과정에서 고객의 다자녀 혜택 등록을 취소한 것에 대한 사유서를 제출받았다.[초심 이유서, 노 제66호증 업무지침 위반으로 ○○○이 제출한 사유서]

코. 이 사건 사용자는 2015년도 및 2016년도에 걸쳐 이 사건 판매영업사원들에게 외산차 판매 금지, 판매조건, 동영상 교육 실시, 캠페인 실시, 계약서 교부 불허, e-계약서 입력, 계약 또는 출고 시 10만원 지급, 헬로콜 업무지시, 시승센터 캠페인, 전시 서비스, 각종 교육 및 e-테스트 등에 대한 공지사항을 문자메시지로 송부하였다.[초심 이유서, 노 제55호증 이 사건 사용자가 구체적으로 업무지시를 했던 문자메시지, 노 제56호증 외산차, 타사차 판매금지 재강조]

<이 사건 사용자 문자메시지>

2015. 2. 27.

동영상 오늘 꼭 시청해 주세요!!! THE NEW i40 미시청자(3명)-○○○, ○○○, ○○○, 블루멤버스 개인편 미시청자(2명)-○○○, ○○○

2015. 3. 1.

15년 전시장 미스테리가 3월 2일~26일까지 진행됩니다.

- 전시장 당직자 복장 준수 및 정위치 근무, 교대 시 인수인계 철저
- 전시장 환경관리 철저(환경점수 5점 신규 반영)
- 올해는 신차와 전시장에서 거점별 평가 순위가 차이가 납니다.(중점사항)
- 미스테리쇼퍼 여성뿐만 아니라 남성도 진행되십니다.
- 작년엔 월중에 집중되었으나, 금월부터 월초부터 수시로 진행되오니, 미스테리 의심자 발생 시 꼭 업무과 공유 부탁드립니다.

2015. 5. 19.

페이퍼리스계약 한 분당 하나씩 진행해주세요. 금암은 현재 꼴등으로 6월부터는 계출에 관한 지원이 모두 중단됩니다. 한 분당 하나씩 진행해주세요.

2015. 6. 5.

이테스트 미완료 ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○

2015. 7. 29.

강조사항 1. 외산차 판매금지(적발 시 사번삭제), 2. 현대캐피탈 인수율 향상, 3. e-전자계약서 사용 강조, 날은 덥지만 시원하게 보내시길

2015. 9. 2.

금암대리점 전 직원들 4시30분까지 사무실로 입실하기 바랍니다. 긴급회의

2015. 12. 22.

24일까지 신원보증서류가 완료되지 않은 사람은 계약서 분출이 허용되지 않습니다.

2016. 1. 13.

금암대리점 e-계약 현황이 전북 대리점 중 최하위여서 앞으로 e-계약 입력이 아닌 경우 각 계약마다 사유서를 받을 예정입니다.

토. 이 사건 사업장은 당직을 편성·운영하고 있고, 당직표 상에는 ‘주말 근무, 출·퇴근시간 철저히 준수’ 등의 내용이 기재되어 있다.[초심 이유서,

노 제70호증 당직표]

※ 이 사건 사용자는 당직은 이 사건 판매영업사원들이 판매를 위해 자발적으로 운영하는 것이고, 이 사건 사용자는 이에 관여하지 않는다고 주장함

포. 이 사건 사용자는 2016. 1. 13. 이 사건 근로자1과 면담하는 과정에서 “일단 계약서라도 받고 싶으시면 … 일단 보증보험증권이라도 나한테 끊어주면 계약서를 지급해 주겠다.”라고 이야기하였다.[초심 이유서, 노 제47호증 2016. 1. 13. ○○○, ○○○ 소장 면담 녹취록]

호. 이 사건 근로자1은 이 사건 사용자로부터 2015. 5월부터 2016. 1월까지 매월 목표달성 팀장 수당 200,000원을 받았다.[초심 이유서, 노 제41호증 팀장수당이 지급된 ○○○ 수수료 명세서]

<이 사건 근로자1의 2015. 11월 수수료 명세서>

2015년 11월 수수료 명세서(10월 수수료)				○○○
연번	계약번호	계약자	수수료	직원수당
1	○○○	○○○	1,490,800원	1,043,560원
2	○○○	○○○	1,231,300원	861,910원
	판촉장려금			0원
	차종보조금			0원
	사무실 인센티브			0원
	목표달성 팀장수당			200,000원
	총계			2,105,470원

<이 사건 근로자들에 대한 계약해지 사유 관련 경위>

구. 이 사건 근로자1은 2013. 10월경 착오로 고객이 주문한 ‘크리미화이트’ 색상의 차량이 아니라 ‘하이퍼실버’ 색상의 차량을 출고하였다가 위 ‘크리미화이트’ 색상의 차량을 다시 출고하여 위 고객에게 전달하였고, 위

‘하이퍼실버’ 색상의 차량은 다른 고객에게 판매하였으며, 당시 이 사건 사용자는 이 사건 근로자1에게 지원금 50만원을 지급하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제81호증 2013. 10월 수수료 명세서]

누. 이 사건 노동조합은 이 사건 근로자7이 2015. 12월 신원보증서류 작성 시 이 사건 사용자에게 욕을 한 사실이 없다고 주장하면서, 이에 대한 증거자료로 이 사건 근로자7과 신청 외 판매영업사원 ○○○의 2016. 11. 24.자 통화내용 녹취록을 같은 해 12. 6. 우리 위원회에 제출하였다.[이유서, 노 제83호증의 2 2016. 11. 24. ○○○, ○○○ 통화 녹취록]

두. 이 사건 사용자의 2014년부터 2016년 6월까지의 판매영업사원별 자동차 판매 현황은 아래와 같다.[초심 이유서, 노 제42호증 2014년~2016년 금암판매대리점 판매 현황]

<노 제42호 2014년~2016년 판매영업사원별 자동차 판매 현황>

- 2014년도

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	총대수
○○○	3	8	6	9	3	4	6	3	3	1	6	7	59
이 사건 근로자1	6	9	6	28	8	5	16	12	8	4	10	12	124
○○○	8	3	18	16	5	2	4	11	7	4	7	10	95
○○○	5	3	4	3	4	7	3	4	1	5	4	2	45
이 사건 근로자6	4	2	7	2	4	9	4	8	10	8	1	8	67
○○○	1	4	2	0	6	5	3	6	5	3	4	5	44
이 사건 근로자2	0	0	1	1	2	4	4	0	1	2	1	3	19
1과계	27	29	44	59	32	36	40	44	35	27	33	47	453
○○○	6	1	4	4	7	9	6	3	2	5	4	5	56
이 사건 근로자7	3	3	6	12	3	6	3	1	0	7	1	2	47

○ ○ ○	7	7	9	9	7	9	14	7	1	13	11	11	105
이 사건 근로자3	1	1	3	2	3	2	1	3	0	4	1	3	24
○ ○ ○	6	3	5	6	3	2	2	5	2	3	5	0	42
이 사건 근로자5	4	2	3	5	3	8	7	3	2	2	1	4	44
이 사건 근로자4	3	5	8	3	6	4	5	6	2	2	4	7	55
2과계	30	22	38	41	32	40	38	28	9	36	27	32	373
이 사건 사용자	10	11	8	9	11	13	5	9	6	14	7	5	108
총계	67	62	90	109	75	89	83	81	50	77	67	84	934

- 2015년 도

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	총대수
○ ○ ○	4	4	6	8	5	8	8	5	5	7	4	9	73
○ ○ ○	4	4	4	9	5	6	7	7	4	8	6	13	77
○ ○ ○	13	6	7	10	4	10	7	5	6	7	9	12	96
○ ○ ○	6	1	3	8	5	9	9	4	9	8	8	5	75
이 사건 근로자3	4	1	2	2	3	3	4	7	3	0	1	2	32
이 사건 근로자6	4	3	6	8	5	6	7	4	2	7	4	10	66
○ ○ ○	6	1	5	6	1	7	3	5	4	9	6	9	62
1과계	41	20	33	51	28	49	45	37	33	46	38	60	481
이 사건 근로자1	9	9	7	10	6	12	9	3	5	2	4	12	88
이 사건 근로자4	4	6	3	3	4	8	7	2	7	1	4	9	58
○ ○ ○	2	4	3	4	8	2	5	5	7	13	1	8	62
이 사건 근로자7	3	3	4	7	4	3	2	9	6	4	7	7	59
이○운	1	5	3	5	4	3	4	3	4	5	6	11	54
이 사건 근로자5	3	2	1	3	2	1	3	2	2	4	0	2	25
이 사건 근로자2	1	1	5	0	2	3	4	1	2	2	2	3	26
2과계	23	30	26	32	30	32	34	25	33	31	24	52	372
이 사건 사용자	8	7	12	7	9	7	10	4	9	11	3	17	104
총계	72	57	71	90	67	88	89	66	75	88	65	129	957

- 2016년도

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	총대수
○○○	3	4	2	2	1	3							15
○○○	2	8	7	8	7	3							35
○○○	7	7	9	7	12	7							49
○○○	2	7	5	8	10	3							35
이 사건 근로자3	1	1	1	1	3	1							8
이 사건 근로자6	2	3	10	2	5	8							30
○○○	5	2	2	3	1	3							16
1과계	22	32	36	31	39	28							188
이 사건 근로자1	3	6	2	5	6	7							29
이 사건 근로자4	4	4	5	2	5	5							25
○○○	7	11	2	5	11	4							40
이 사건 근로자7	2	1	3	1	3	6							16
○○○	2	2	7	4	2	3							20
이 사건 근로자5	1	2	1	4	5	4							17
이 사건 근로자2	1	1	3	3	0	3							11
2과계	20	27	23	24	32	32							158
이 사건 사용자	4	6	6	12	6	5							39
총계	46	65	65	67	77	65							385

루. 이 사건 근로자1은 2012년부터 2014년까지 현대자동차로부터 판매우
수사원으로 표창을 받았다.[초심 이유서, 노 제44호증 2012년~2014년 ○○
○ 판매왕 트로피]

무. 이 사건 근로자4는 2002년 발생한 ○○○ 자동차 판매 미수금에 대
하여 2009년까지 매월 이 사건 근로자의 자동차 판매 수수료에서 일정 금
액을 공제하는 방식으로 이 사건 사용자에게 변제하였고, 이 사건 사용자

는 ○○○ 부실채권이 발생한 2002년 이후에도 이 사건 근로자4와 판매용
역계약을 수차례 갱신하였다.[초심 이유서, 초심 심문회의 진술내용, 노 제
46호증 2009. 3월, 6월, 7월 ○○○ 급여내역서, 노 제80호증 ○○○ 소송기
록]

부. 이 사건 당사자(근로자1~5 해당)는 2016. 11. 17. 초심지노위 심문회
의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.

1) 근로자1~5 및 노동조합

가) 이 사건 근로자2, 3은 입사 이후 월 2대 이상의 자동차 판매실적을
올렸고, 전국 카마스터들의 월 평균 자동차 판매실적이 3대에서 4대 정도
인 점을 감안할 때 이 사건 근로자2, 3의 자동차 판매실적이 부진하다고
볼 수는 없으며, 특히 이 사건 근로자2의 경우 2013. 12. 31. 입사 이후 자
동차 판매대수가 2014년 19대, 2015년 26대로 증가하는 추세에 있어 단순
히 최근 3년간 실적만 보고 자동차 판매실적이 부진하다고 단정할 수는
없다.

나) ○○○은 자동차 판매실적이 우수하였으나 타 대리점에 가서 상담
등 영업활동을 하여 타 대리점으로부터 잦은 민원이 들어와 이 사건 사용
자가 이를 이유로 판매용역계약을 해지한 것이지 판매실적 부진을 이유로
판매용역계약을 해지한 것은 아니고, 이 사건 사용자와 동업관계에 있던
○○○ 또한 자동차 판매는 연간 150대 이상 팔았으나, 공금유용을 많이
하여 이 사건 사용자가 이를 알고 판매용역계약을 해지하였으며, 이 사건

사업장에서 판매실적 부진을 이유로 판매용역계약을 해지한 사례는 없었다.

다) 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합이 2016. 2. 23. 단체교섭을 요구한 이후 이 사건 근로자들의 영업활동에 지장을 주는 계약서 교부 금지, 인도후불 금지 등의 노동탄압 행위를 하였다.

라) 이 사건 근로자4는 이 사건 근로자1이 사변 삭제를 당한 다음 날 이 사건 사용자로부터 내용증명을 받았고, ○○○, ○○○ 직원으로부터 이 사건 노동조합에 탈퇴서를 제출하면 사변 삭제를 유보시켜주겠다는 말을 듣고 속으로 상당한 두려움을 느꼈으며, 사변 삭제를 막기 위해 이 사건 노동조합에 탈퇴서를 제출하자 이 사건 사용자는 사변 삭제를 유보하고 2016. 7. 2. 계약서를 교부하였다.

마) 현재 이 사건 사업장에 남아 있는 카마스터들은 6명이며, 그 중 2명은 판매용역계약 해지 내용증명을 받았으나 사변이 삭제되지 않아 남아 있고, 3명은 이 사건 노동조합에서 탈퇴한 사람들이며, 1명은 이 사건 노동조합에 가입하지 않은 사람이다.

바) 현대자동차가 실시하는 부진자 교육의 참석대상자 기준은 전국이 동일하며 서울지역은 한 달에 3대 미만 판매자, 전북은 한 달에 2대 미만 판매자이다.

2) 사용자

가) 자동차 판매실적 부진으로 ○○○, ○○○, ○○○에 대해 판매용역

계약을 해지한 사례가 있었다.

나) 카마스터에게 지급하는 것은 실적에 따른 수당 지급이 전부다. 그 외에 기본급 등은 없다.

다) '월 자동차 판매대수가 4대' 또는 '월 평균 자동차 판매대수에 미달'을 자동차 판매용역계약의 해지요건으로 하는 경우 이 사건 사용자의 카마스터 반수 이상이 포함될 가능성이 충분히 있다.

라) 고객만족 추구 인식 부족, 심한 주사, 회식 장소에서 폭력 행사 등도 계약 해지사유로 제시하였는데 이를 입증할만한 객관적인 입증자료는 없다. 다만, 이 사건 근로자1이 회식 장소에서 폭력을 행사한 부분은 그 당시 이 사건 근로자1에 대해 형사고소는 하지 않았고, 그 이유는 이 사건 근로자1이 팀장이었기 때문에 참았다.

마) 지금 이 사건 사용자에 남아 있는 판매영업사원 중 애초에 이 사건 노동조합을 가입되지 않은 사람도 있다.

사) 이 사건 근로자2, 3에 대해 적용한 3개월 평균 실적 4대 또는 소장을 제외한 대리점 평균에 미달이라는 기준은 이 사건 사용자 임의로 정한 것이다. 월 판매실적 4대라는 기준을 설정한 것은 한 달에 4대에서 5대 정도를 팔면 판매 월 수수료가 2백만원에서 3백만원 수준이 되고, 4대 정도는 팔아야 전주에서 먹고 살 수 있을 거라고 생각해서 임의로 잡은 것이다.

아) 이 사건 사용자가 먼저 노동조합 탈퇴 이야기를 한 것은 아니고,

탈퇴서는 카마스터들이 만들어 달라고 해서 만들어 준 것이다.

차) 카마스터들은 아침 08:30까지 출근하여 아침 조회에서 판매에 대한 정보를 듣고 있는데 이 사건 근로자4는 15년 동안 한 번도 참여하지 않았다.

수. 이 사건 당사자(근로자6, 7 해당)는 2016. 12. 19. 초심지노위 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.

1) 근로자6, 7 및 노동조합

가) 이 사건 근로자6은 ○○○ 선임팀장에게 인격모독적인 언행을 한 사실이 전혀 없다.

나) 이 사건 사용자는 노동조합 탈퇴를 종용한 적이 없다고 주장하는데 이 사건 사용자가 탈퇴를 종용하였기 때문에 탈퇴서가 없다고 한 것이었고, 이 사건 사용자는 이에 “○○자동차 모 대리점에 탈퇴서가 있으니 내가 가져다주겠다.”라고 하였고 팩스번호까지 알려주면서 탈퇴를 종용하였다.

다) 이 사건 사업장 판매영업사원 14명 중 이 사건 노동조합에 가입한 사람은 처음에 12명이었으나, 2016. 5월말부터 같은 해 6월초까지 ○○○, ○○○, ○○○ 등 3명이 이 사건 노동조합을 탈퇴하였다. ○○○은 이후 퇴직하였고, 이 사건 사용자는 2016. 12월 초 나머지 이 사건 노동조합 조합원인 ○○○, ○○○도 사변을 삭제하여 현재 이 사건 사업장에서 사변이 삭제되지 않은 사람은 이 사건 노동조합에 가입하지 않은 2명과 이 사

건 노동조합 탈퇴자 2명뿐이다. 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합에 가입하지 않은 사람에게는 어떠한 불이익을 준 사실도 없다.

2) 사용자

가) 현대자동차에서 판매장려 차원의 프로모션을 진행하는 과정에서 이 사건 사용자가 판매영업사원들에게 외산차 판매 금지, 동영상 교육, 업무 지침 등을 준수하도록 한 사항은 있다.

나) 이 사건 근로자들에게 노동조합 탈퇴를 종용한 것이 아니고 이 사건 근로자들이 탈퇴서가 없어서 탈퇴를 하지 못한다고 하여 기존에 ○○○ 판매영업사원의 탈퇴서가 있어서 이 사건 근로자들에게 탈퇴서 양식을 주었을 뿐이다.

다) 이 사건 근로자6은 선임팀장 ○○○이 이 사건 근로자6에게 8:30까지는 출근을 하라고 하자 “내가 늦게 나오든 무슨 상관이나.”라고 말하는 등의 인격모독적인 언행을 하였고, 이 사건 사용자가 청소를 하고 있어도 돕지 않고 바라만 보고 있으며 행사에 참여도 잘 하지 않는 등 더 이상 판매용역계약을 유지할 필요가 없었다.

라) 이 사건 근로자7이 2015. 12월경 신원보증서류 갱신을 위해 이 사건 사업장에 왔는데 이 사건 사용자에게 입에 담지 못할 욕설을 하였다. 이 사건 근로자6과의 판매용역계약은 2년에 한 번씩 체결하였고 가장 최근에 체결한 시기는 2016. 1월이다.

마) 현대자동차는 판매대리점 재계약 시 영업실적을 중시하고 판매대리

점 당 판매영업사원의 수는 정해져 있기 때문에 이 사건 사용자는 더 나은 판매영업사원과 계약을 체결하기 위해 이 사건 근로자들을 포함한 9명에 대해 판매용역계약을 해지한 것이다.

【관련규정】

《노동조합 및 노동관계조정법》

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

2.~3. (생략)

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가.~다. (생략)

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

마. (생략)

5.~6. (생략)

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 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2.~3. (생략)

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 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. (생략)

제84조(구제명령) ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 이 사건 근로자들이 노조법상 근로자에 해당하는지 여부, 둘째, (노조법상 근로자에 해당한다면) 이 사건 근로자들에 대한 판매용역계약 해지가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부, 셋째, 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용한 행위가 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부, 넷째, (부당노동행위에 해당한다면) 계약해지로 인해 이 사건 근로자들이 입은 경제적 불이익 등 지급을 내용으로 하는 구제명령을 내릴지 여부에 있다고 할 것이다.

이에 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 근로자들이 노조법상 근로자에 해당하는지 여부

대법원은 “「근로기준법」은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여

국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가' 라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노조법은 '노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가' 라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결).”라고 판시하면서, “일정한 사용자에 대한 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하는 기업별 노동조합의 경우와는 달리 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에는 원래부터 일정한 사용자에 대한 종속관계, 즉 근로계약관계를 조합원의 자격요건으로 하는 것이 아니므로 일정한 사용자에 대한 사용종속성에 관한 징표의 충족 여부만으로 노조법상 근로자성 여부를 판단할 수 없고, 노조법의 입법목적, 즉 해당 노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 인정되는지 여부에 따라, 그 필요성이 인정된다면 「근로기준법」상 근로자성 충족 여부와 무관하게 노조법상 근로자성을 인정하여 일반 단체와 뚜렷하게 구별되는 노조법상 노동조합의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동3권을 부여하는 것이고, 그와 같은 필요성이 인정되지 아니한다면 노조법상 근로자성도 인정할 수 없다. 따라서 노조법상의 근로자로 인정하는데 「근로기준법」상의 근로자와 같이 묵시적 근로계약의 존재까지를 요건으로 한다고 할 수 없고, 사용자의 노무제공자에 대한 지휘, 감독의 정도 및 노무제공자가 독립하여 자신의 위험과 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 등의 주로 '업무의 종속

성 및 독립사업자성'을 판단하는 평가요소로 삼아 노조법상의 근로자성을 인정할 수 있다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두23139 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자와 판매용역계약을 체결한 특수고용직으로 노조법상 근로자가 아니라고 주장한다.

그러나, ① 위 '4. 인정사실'의 '소'항, '오'항, '조'항 내지 '코'항에서와 같이 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에게 문자메시지 등을 통해 외산차 판매 금지, 차량 판매조건 공지, 동영상 교육 참여 및 수수료 지시, 각종 캠페인 및 헬로콜 실시, 신원보증서류 미제출시 계약서 교부 금지, 자동차 판매계약서 e-계약서 사용·입력, 당직자 복장준수 및 정위치 근무, 할부금 용사로 ○○캐피탈 이용 및 위반 시 퇴사조치 등 사실상 구체적인 업무지시를 해왔고, 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 준수하도록 되어 있는 현대자동차의 업무지침, 각종 교육, 업무지도, 판매인원별 판매실적 관리 등을 통해 이 사건 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받고 노무를 제공하는 등 이 사건 사용자에 대한 업무종속성이 상당하였던 것으로 보이는 점, ② 위 '4. 인정사실'의 '머'항, '토'항, '부'항에서와 같이 이 사건 사용자가 이 사건 근로자4에 대해 계약해지 통보를 하면서 '08시 30분까지 출근하여 서로 판매에 대한 정보를 주고받으나 이 사건 근로자4는 제대로 출근한 사실이 없다'는 점을 그 사유로 삼고 있는 것으로 보아 이 사건 사용자 소속 판매영업사원들의 출근시간은 08:30으로 정해져 있는 것으로 보

이고, 이 사건 사업장 내 당직을 편성하면서 이 사건 근로자들에게 당직근무 및 주말근무를 철저히 하라고 지시하는 등 이 사건 사용자가 사실상 이 사건 근로자들의 근태를 관리하고 있었던 것으로 보이는 점, ③ 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 지급하는 판매수수료는 판매영업사원이 판매한 차량의 대수와 차종별로 정하여진 일정 기준에 따라 지급되는 금품으로서, 비록 이 사건 근로자들의 영업능력에 따라 판매실적에 차이가 있을 수는 있으나, 판매수당은 이 사건 근로자들이 자동차판매라는 형태의 노무제공의 대가로 지급되는 것으로서 이는 노조법 제2조제1항제1호에서 말하는 '임금·급료 기타 이에 준하는 수입'에 해당하는 것으로 보이는 점, ④ 위 '4. 인정사실'의 '가'항, '나'항 및 '호'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 자동차판매에 필요한 인력과 물적 시설 확보 등 사업 수행에 따른 위험을 스스로 부담하는 반면, 이 사건 근로자들은 이와 같은 부담 없이 자동차판매라는 노무만을 제공하고 그 대가로 판매수수료를 정해진 비율에 따라 지급받으며, 이 사건 사용자와 현대자동차 사이에 체결한 '판매대리점계약서' 제11조에 의하면 '현대자동차에 등록되지 아니한 자에게 판매권을 위임하는 행위'를 금지행위로 규정하고 있고 이 사건 근로자들이 이를 어길 경우 이 사건 사용자가 영업 수행을 할 수 없도록 조치할 수 있으므로, 이 사건 근로자들이 제3자를 고용하여 업무를 대행하거나 물적 시설을 확보하는 등 사업 수행에 따른 위험을 스스로 안고 있다고 보기 어려운 점, ⑤ 위 '4. 인정사실'의 '가'항, '나'항에서와 같이 이 사건 근로자들에게

적용되는 복무, 인사, 징계 등에 관한 규정은 없으나, 이 사건 근로자들과 이 사건 사용자 간에 체결한 판매용역계약서에는 판매수당에 관한 내용이 포함되어 있고, 이 사건 사용자와 현대자동차 사이에 체결한 판매대리점 계약서의 내용 중 일부 규정 즉, 판매절차, 판매조건 등 업무 수행과정에서의 제반 준수사항, 카마스터 직급체계, 업무 수행 상 금지행위, 출·퇴근 시간, 업무 수행과정에서 지침 위반 시 제재조치, 교육에 관한 사항 등은 이 사건 사용자를 통해 이 사건 근로자들에게 준수가 요구되며, 이와 같은 규정의 준수 여부에 따라 이 사건 근로자들의 판매수수료 및 판매방식 등이 결정된다는 점에서 일종의 취업규칙으로 볼 수 있는 점, ⑥ 이 사건 근로자들과 같이 판매영업사원을 조직대상으로 하는 이 사건 노동조합이 2015. 9. 18. 서울지방고용노동청으로부터 노동조합 설립신고증을 교부받은 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 근로자들은 노조법상 근로자에 해당한다고 할 것이다.

나. 이 사건 근로자들에 대한 판매용역계약 해지가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부

대법원은 “사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지 여부는 사용자측에 내세우는 해고사유와 근로자

가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반사정 등을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다(대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에 대한 계약해지가 노동조합 가입·활동을 사유로 한 것이 아니라고 주장하고 있는바, 아래에서 이 사건 근로자들에 대한 계약해지가 불이익취급 및 지배·개입 부당노동행위에 해당 여부에 대해 차례로 살펴본다.

가) 이 사건 근로자1에 대한 계약해지 관련

이 사건 사용자는 이 사건 근로자1이 팀장으로 있는 2팀의 판매실적이 1팀의 판매실적에 비해 떨어지고, 이 사건 근로자1이 회식 장소인 ○○○에서 소주병을 깨서 이 사건 사용자를 찌르려고 하자 ○○○이 말리는 등 난동을 부렸으며, 업무시간 중 과음과 아침 조회 불참 등 업무 분위기를 저하시켜 이 사건 근로자1을 계약해지 하였다고 주장한다.

이와 관련하여, ① 이 사건 사용자의 자동차판매용역계약서 제8조는 계약 해지사유로 제2호에서 “근로자의 제반 영업실적이 극히 부진하여 더 이상 본 계약을 존속시킴이 부적합하다고 판단될 때”라고 규정하고, 제3호에서 “사용자가 정한 판매조건 및 각종 판매지침을 현저히 위반하거나 판

매질서를 문란시키는 행위를 하였을 때”라고 규정하고 있는 점에 비추어 보면, ‘영업실적이 극히 부진한 경우’는 근로자 개인의 영업실적을 의미하는 것인바, 팀 판매실적을 계약해지 사유로 삼기 위한 것으로 보기 어려운 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의 ‘두’항에서와 같이 이 사건 근로자1의 2015년도 및 2016년도 자동차 판매실적을 살펴보면, 이 사건 근로자1은 2015년 총 88대(월평균 7.3대), 2016년은 6월까지 총 29대(월평균 4.8대)의 자동차를 판매하였는데, 이는 이 사건 사업장의 2015년도 월평균 자동차 판매대수 5.08대 및 2016. 6월까지 월평균 자동차 판매대수 4.11대보다 우수한 점, ③ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘루’항에서와 같이 이 사건 근로자1은 2012년부터 2014년까지 현대자동차로부터 판매우수사원으로 표창을 받을 정도로 판매 실적이 월등하였던 점, ④ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘더’항 및 ‘부’항에서와 같이 이 사건 사용자가 주장하는 당시 회식 장소에서 벌어진 폭행 상황과 관련하여 같은 자리에 있었던 ○○○은 기억이 나지 않는다고 말하고 있고, 이 사건 사용자가 이와 관련하여 이 사건 근로자1을 상대로 형사고소를 하는 등 문제를 제기한 사실이 없으며, 여타 폭행 사실을 입증할 자료가 없는 점, ⑤ 이 사건 근로자1은 지난 15년 간 조회 불참, 업무 중 과음 등을 사유로 제재를 받은 적이 없고, 2013년경부터는 팀장을 맡아 팀원들을 관리하면서 성실하게 팀을 이끌어 왔다고 주장하고 있으며, 이 사건 사용자 역시 이 사건 근로자1이 업무시간 중에 음주를 하였다거나 아침 조회에 불참하여 업무 분위기를 저하시켰다는 사실 등에 대한 객관적 자료는 없다

고 밝히고 있는 점, ㉔ 위 '4. 인정사실'의 '타'항, '파'항 및 '어'항에서와 같이 ㉕ 이 사건 사용자는 2016. 4. 25. 아침 조회에서 이 사건 근로자들에게 “우리 대리점이 노동조합에 가입이 돼 있는데, 이 명분을 삼아서 한번, 두 번, 세 번째는 내가 (판매용역)계약 해지할 수 있어요.”라고 이야기하는 등 이 사건 근로자들이 이 사건 노동조합을 가입한 것을 사유로 하여 판매용역계약을 해지할 수 있다는 의사를 표시하였던 점, ㉖ 이 사건 사용자는 2016. 4. 27. 이 사건 근로자1, 2를 면담하는 과정에서 “지금 우리 사무실에 12명이 가입되어 있잖아. ○○○까지. 12명이 가입이 돼 있는데. 자! 이게, 우리 사무실에서 (판매대리점) 재계약이 되냐, 안 되냐가 달려 있어. 중요한 게, 12월이야. 그러면, 우리 직원들 여기다 다 잘못하면 날아갈 수가 있어.”라는 발언을 한 점, ㉗ 이 사건 사용자가 2016. 6. 23. 이 사건 근로자5에게 “○○○(이 사건 근로자1)이, 내가 내용증명 어제부로 3명한테 보낸 거 있어. 내가 어차피, 이렇게 계약이 종료되느니, 그 뭐지? 사변을 빼서 살아남던가, 아니면 내가 어차피 이렇게 죽던가, 둘 중 하나인데. <중략> 공계, 우리가 살아남는 것은 다들 (노동조합을) 탈퇴하고, (서울행정)법원에 탈퇴서를 보내주면 끝나, 우리 일은. 그러면 회사에서 박수쳐 주고, (이 사건 사용자의 판매대리점) 재계약을 해주는 거지.”라는 발언을 한 점, ㉘ 이 사건 사용자는 2016. 7. 1. 이 사건 근로자3과 면담하는 자리에서 “나도 요즘에 몇 명 이거 하면서, 솔직히 ○○○(이 사건 근로자1) 차 잘 팔지? 그러면 내가 속이 좋겠어? 만 16년 동안 그래도 나름대로 정 들었는

데, 어쨌든 간에. 근데, 어쩔 수가 없어. 상황은. ... 살아야 되기 때문에.” 라는 발언을 하는 등 지속적으로 노조 혐오적 발언을 해온 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자가 계약해지 사유로 내세우는 사실들은 표면상 이유에 불과한 것으로 보이고, 실질적으로 이 사건 근로자1의 이 사건 노동조합 가입·활동을 사유로 이 사건 근로자1에 대한 계약을 해지한 것으로 보인다.

나) 이 사건 근로자2, 3에 대한 계약해지 관련

이 사건 사용자는 이 사건 근로자2의 2015년 자동차 판매대수가 총 26대(월평균 자동차 판매대수 2.1대)로 이 사건 사업장 전체 14명 중 하위 13위를 기록하였고, 2016년은 3월까지 총 5대를 판매하였으며, 이 사건 근로자3은 2015년 자동차 판매대수가 총 32대(월평균 자동차 판매대수 2.9대)로 이 사건 사업장 전체 14명 중 하위 12위를 기록하였고 2016년은 3월까지 총 3대를 판매하는 등 영업실적이 극히 부진하였으며, 이 사건 근로자2, 3의 2016. 4월부터 6월까지 자동차 평균 판매실적이 4대(또는 이 사건 사업장 월평균)에 미달하여 부득이 이 사건 근로자2, 3에 대한 계약을 해지하였다고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘두’항에서와 같이 이 사건 사용자는 2015년 자동차 판매실적이 이 사건 근로자2, 3보다 저조한 이 사건 근로자5에게 대해서는 판매실적 부진을 계약해지 사유로 삼고 있지 않은 점, ② 이 사건 사용자는 이 사건 근로자2, 3의 2016. 4월부터 6월까지 자동차 평

균 판매실적이 4대(또는 이 사건 사업장 월평균 4.4대)에 미달하여 계약해
 지한 것이라고 주장하나, ㉠ 이 사건 사용자가 내세운 계약해지 기준인
 ‘2016. 4월부터 6월까지 자동차 평균 판매실적 4대(또는 이 사건 사업장 월
 평균 4.4대)’는 현대자동차에서 2015년까지 실시한 실적부진 사원 교육 대
 상자 선정기준이 월 2대 미만 판매인 사실을 고려할 때, 객관적인 자료를
 바탕으로 설정한 것이라기보다는 이 사건 사용자가 임의로 설정(이 사건
 사용자는 이 사건 사업장이 소재한 전주에서 생활하기 위해서는 월평균 4
 대는 판매해야 생활이 가능하다는 점을 감안하였다고 주장함)한 것으로 보
 이고, 이 사건 계약해지 기준에 대해 이 사건 근로자들에게 사전 공지한
 사실이 없는 점, ㉡ 이 사건 사용자의 판매영업사원 중 이 사건 계약해지
 기준 중 ‘2016. 4월부터 6월까지 자동차 평균 판매실적이 4대’에 미치지 못
 하는 사람은 이 사건 근로자2, 3 및 7, ○○○(2대), ○○○(2.3대), ○○○(3
 대) 등 6명이고, 월평균 4.4대에 미치지 못하는 사람은 이 사건 근로자2~5,
 7, ○○○(2대), ○○○(2.3대), , ○○○(3대) 등 8명으로 이 사건 사용자의
 판매영업사원 총 14명 중 반수 이상이 계약해지 대상이 되는 점 등에 비
 추어 보면, 이 사건 근로자2, 3에 대한 계약해지 기준이 이 사건 사업장
 실정에 맞지 않는 기준으로 보이는 점, ㉢ 이 사건 사용자는 과거 ○○○,
 ○○○, ○○○ 등 3명에 대해 자동차 판매실적 부진을 이유로 판매용역계
 약 해지를 한 사실이 있다고 주장하나, 이 사건 근로자1, 2의 진술에 따르
 면 ○○○은 판매실적은 좋았으나 잦은 민원 유발로 인해 판매용역계약이

해지된 것이고, ○○○은 이 사건 사용자와 동업관계에 있었던 사람으로
 공금 유용 등을 이유로 이 사건 사용자가 판매용역계약을 해지한 것이라
 고 진술하고 있으며, ○○○의 경우 '실적부진을 이유로 한 계약해지가 아
 니라 자진사직이었다'는 내용의 자필진술서를 우리 위원회에 제출하였고,
 이 사건 사용자 역시 판매실적 부진을 이유로 계약해지한 사실에 대해 구
 체적인 입증을 하지 못하고 있는바 그간 실적 부진사원에 대한 계약해지
 관행이 있었다고 보기도 어려운 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '하'항, '어'항,
 '로'항 및 '부'항에서와 같이 이 사건 근로자2는 이 사건 노동조합의 부위
 원장이고, 이 사건 근로자3은 이 사건 노동조합 ○○○분회의 총무로서 적
 극적으로 노동조합 활동을 해왔는데, ㉠ 이 사건 사용자는 2016. 3. 23. 이
 사건 근로자2에게 이 사건 근로자들이 이 사건 노동조합에 가입한 영향으
 로 판매실적이 떨어졌다는 취지로 이야기 한 점, ㉡ 이 사건 사용자는
 2016. 4. 25. 아침 조회에서 이 사건 근로자들에게 "우리 대리점이 노동조
 합에 가입이 돼 있는데, 이 명분을 삼아서 한번, 두 번, 세 번째는 내가
 (판매용역)계약 해지할 수 있어요."라고 이야기하는 등 이 사건 근로자들이
 이 사건 노동조합을 가입한 것을 사유로 하여 판매용역계약을 해지할 수
 있다는 의사를 표시하였던 점, ㉢ 이 사건 사용자는 2016. 6. 23. 이 사건
 근로자5와 면담하는 과정에서 "사실 ○○이(이 사건 근로자2)를 저기 할라
 고 그랬지, ○○이라는 생각은 전혀 없었어. 왜냐하면 이쪽에 연대의 끈을
 끊어야 되니까. 그리고 ○○이(이 사건 근로자2)가 지금, ○○노조 부지회

장을 맡고 있어. ○○○ 부지회장이 2명인데, 그 중 하나가 ○○(이 사건 근로자2)이가...그래서 ○○이(이 사건 근로자2)가 금암대리점에 있으면 계약을 안 해줘. 그럼 여기 나가야 돼. 그런데, 시끄럽게, 아마 내가 안할 수가 없어.”라는 발언을 하였던 점, ㉔ 이 사건 사용자는 2016. 7. 1. 이 사건 근로자3과 면담하는 자리에서 “너는 뭐더러, ○○○ 집회 가서 사진 찍혔냐? 그게 더 결정적으로 지역 사업체에서 안 좋게 보더라. 사진에 딱! 찍혀 갖고 나한테 보냈던데. ○○○(이 사건 근로자2)이랑 너랑 같이 갔었지? 판매대수보다 더 중요한 게, 거기 그래. 큰 오점으로 작용하고 있어. <중략> 우리가 금암대리점 살려면, 나머지 직원들 내려서 법원에 제출해주는 방법 이외에는 살 방법이 없어. 내가 지금 이렇게, 강경조치를 취하지 않으면, 우리 모두 죽어.”라고 이야기하였던 점 등을 고려할 때, 이 사건 근로자2, 3에 대한 해지사유인 ‘자동차 판매실적 부진’은 표면적 이유에 지나지 않고, 실질적으로 이 사건 근로자2, 3이 이 사건 노동조합에 가입하여 노조 간부로서 적극적 노조활동을 한 것을 사유로 계약해지 한 것으로 보인다.

다) 이 사건 근로자4에 대한 계약해지 관련

이 사건 사용자는 ○○○ 차량 판매 관련 부실채권 발생, 신원보증 갱신 때마다 6개월부터 1년 이상 늦게 신원보증서류 제출, 이 사건 사업장에 08:30 이후에 출근함으로써 위화감 조성 및 아침 조회 분위기 저하를 이유로 계약해지를 하였으므로 이 사건 근로자4에 대한 계약해지는 정당하다고 주장한다.

그러나, ① 위 '4. 인정사실'의 '무'항, '부'항에서와 같이 ○○○ 차량 판매 관련 부실채권은 2002년에 이 사건 근로자4가 ○○○ 차량을 판매하는 과정에서 미수금을 발생시킨 것과 관련된 사항으로 이 사건 근로자4는 2009년까지 자신의 매월 판매수수료에서 일정 금액을 변제하는 방식으로 이와 관련하여 발생한 미수금을 전액 변제하였으며, 이 사건 사용자 역시 이 사건 근로자4에게 별도 불이익을 준 사실이 없고, 이 사건 근로자4와 판매용역계약을 수차례 갱신해 왔던 점, ② 자동차판매용역계약서 제8조는 계약 해지사유로 제2호에서 “근로자의 제반 영업실적이 극히 부진하여 더 이상 본 계약을 존속시킴이 부적합하다고 판단될 때”라고 규정하고, 제3호에서 “사용자가 정한 판매조건 및 각종 판매지침을 현저히 위반하거나 판매질서를 문란시키는 행위를 하였을 때”라고 규정하고 있는데, ○○○ 차량 판매 관련 부실채권 발생이 이에 해당한다고 보기는 어려운 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '가'항, '자'항, '코'항, '포'항 및 '부'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 2015. 12. 22. 이 사건 사용자의 판매영업사원들에게 “신원보증서류가 완료되지 않은 사람은 계약서 교부가 허용되지 않습니다.”라고 문자 메시지를 보냈고, 2016. 1. 13. 이 사건 근로자1에게 “일단 계약서라도 받고 싶으시면...일단 보증보험증권이라도 나한테 끊어주면 계약서를 지급해주겠다.”라고 이야기하였으며, 같은 해 3. 31. 이 사건 근로자2에게 전화통화로 “다른 사람 인보증으로, 재산세 있는 사람으로, 더 있는 사람 세워나요! 내가 그렇지 않으면, 그 전에 계약서 교부 못합니다.”라고 이야기한 점

에 비추어 보면, 이 사건 근로자4가 신용보증서류를 늦게 제출한 경우 이 사건 사용자가 계약서를 교부하지 않는 등의 제재조치를 행했을 것으로 보이고, 현대자동차에서 제공한 자동차판매계약서가 없으면 자동차판매계약 자체를 하지 못하는 상황에서 이 사건 근로자4가 6개월부터 1년 이상 신용보증서류를 제출하지 않았을 것으로는 보이지 않는 점, ④ 이 사건 근로자4는 이 사건 사용자로부터 늦게 출근하여 아침 조회 분위기를 저해시켰다는 이유로 불이익 조치를 받은 사실이 없고, 이에 대해 이 사건 사용자도 객관적인 입증자료를 제출하고 있지 못한 점, ⑤ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘러’항, ‘커’항 및 ‘부’항에서와 같이, 이 사건 근로자4는 이 사건 노동조합 ○○○분회의 분회장으로 적극적으로 노동조합 활동을 해왔는데, ㉠ 이 사건 사용자가 2016. 6. 23. 이 사건 근로자5와 면담하는 자리에서 “내가 어차피, 이렇게 종료되느니, 그 뭐지? 사변을 빼서 살아남던가, 아니면 내가 어차피 이렇게 죽던가, 둘 중 하나인데.”라는 발언을 한 점, ㉡ 이 사건 사용자는 2016. 7. 8. 이 사건 근로자5와 면담하는 자리에서 “노동조합 탈퇴할 수 있도록 해라. 그러면 같이 해서 ○○꺼랑 같이, 내가 ○○꺼 올려보겠다. 그랬더니 ○○○ 차장(이 사건 근로자4)이 와갖고, 바로 탈퇴서를 써갖고 한 거야. 그렇게 돼 있어. 그래갖고 지금. 그러면 내가 더 이상 묻지 않겠다. 그래갖고, 끝났어, 그냥. 종결이라니까. 없어. 더 이상. 했는데 뭐, 더 이상 가타부타 해. 어제, 여직원이 나한테 회의 중에 문자가 왔더라고. 계약서 줄까요. 말까요? ○○○ 차장(이 사건 근로자4). 계약서 줘라, 그랬

어.”라고 발언한 점 등을 고려할 때, 이 사건 사용자가 주장하는 이 사건 근로자4에 대한 계약해지 사유는 단순히 표면적인 사유에 불과하고 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합 ○○○분회 분회장인 이 사건 근로자4에게 이 사건 노동조합 탈퇴를 권유하는 과정에서 이 사건 근로자4가 이를 거부하자 계약해지에 까지 이른 것으로 보인다.

라) 이 사건 근로자5에 대한 계약해지 관련

이 사건 사용자는 ‘시장점유율과 고객만족에 대한 인식 부족’을 이유로 이 사건 근로자5를 계약해지한 것으로 이는 정당하다고 주장한다.

그러나, ① 이 사건 근로자5에 대한 계약해지 사유인 ‘시장점유율과 고객만족에 대한 인식 부족’은 그 의미가 불분명하고 자동차판매용역계약서 제8조가 규정하는 계약해지 사유에 해당된다고 보기도 어려운 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의 ‘코’항에서와 같이 이 사건 근로자5는 이 사건 사용자가 지시하는 고객만족과 관련된 해피콜, 각종 교육에 참여하였고, 고객으로부터 업무와 관련하여 이의제기 등을 받은 사실도 없으며 이와 관련하여 이 사건 사용자로부터 제재 조치를 받은 사실이 없는 점, ③ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘커’항에서와 같이 이 사건 사용자가 2016. 7. 13. 이 사건 근로자5와 면담하는 과정에서 “이게 지금 (노동조합) 탈퇴서인데. 그래서 여러분들한테 세 번, 네 번째 오늘까지, 네 번째 이야기를 여러분들한테 계속 이야기를 하고 있어. 오늘 여기에 12시까지 작성을 해서 줘봐. 만약에 12시까지 나한테 안 주면, 여기서 마지막 인연인가보다 생각하고, 나는 여러분 조치를

할 수밖에 없어. 여기서 답을 안 주면 어떻게 하겠어. 같이 못가는 거지!”
라고 발언한 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 사용자가 계약해지의 사유로
주장하는 ‘시장점유율과 고객만족에 대한 인식 부족’은 판매용역계약의 해
지사유에 해당하지 않을 뿐만 아니라 실질적으로는 이 사건 사용자가 이
사건 근로자5에게 이 사건 노동조합을 탈퇴하지 않으면 판매용역계약을
해지한다고 이야기하였음에도 불구하고 이 사건 근로자5가 이 사건 노동
조합에서 탈퇴하지 않자 계약해지에 이른 것으로 보인다.

마) 이 사건 근로자6, 7에 대한 계약해지 관련

이 사건 사용자는 이 사건 근로자6이 2013. 10월경 고객의 차량 색상을
잘못 출고하여 해당 고객에게 차를 팔지 못하는 큰 실수를 저질렀고, 평소
선임팀장인 신청 외 ○○○에게 사적인 불만을 갖고 인격모독적인 언행을
하여 이 사건 사업장의 직장질서를 문란하게 하였으며, 자기중심적인 사고
가 강하여 이 사건 사업장 청소를 도와주지 않고 이 사건 사업장 행사에
참여하지 않는 등 직원들과의 불화를 초래하여 계약해지하였고, 이 사건
근로자7의 경우 2015. 12월경 계약갱신을 위한 계약서를 작성하는 도중,
이 사건 사용자가 이 사건 근로자7의 장모님 이름을 함부로 부른다며 이
사건 사용자에게 욕설을 한 사실이 있고, 평소 다른 직원들과 갈등을 빚어
온 사실이 있어 계약해지하였다고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘더’항에서와 같이 이 사건 사용자는 이
사건 근로자들의 계약해지 통보서에 ‘시장 점유율과 고객 만족에 대한 인

식이 부족한 상태'를 계약해지 사유로 삼고 있으나, 이는 이 사건 근로자6이 체결한 판매용역계약서상 계약해지 사유에 해당하지 않는 점, ② 이 사건 사용자는 계약해지 통보서 상 계약해지 사유와 별도로 이 사건 근로자6, 7의 차량출고 시 실수, 직원들과의 불화, 청소 및 행사 등의 불참, 욕설 행위 등을 그 사유로 주장하나, ㉠ 위 '4. 인정사실'의 '구'항에서와 같이 이 사건 근로자6이 고객이 주문한 색상과 다른 차량을 출고한 사건이 발생한 시점은 2013. 10월경으로 이 사건 계약 해지의 사유로 삼기에는 이미 상당한 기간이 경과하였고 이 사건 사용자는 당시 이 사건 근로자6에게 아무런 제재조치를 가하지 않았을 뿐만 아니라 오히려 지원금 50만원을 지급한 사실이 있고, ㉡ 위 '4. 인정사실'의 '누'항에서와 같이 이 사건 사용자가 이 사건 근로자7의 욕설 행위에 대한 목격자로 지목하고 있는 신청 외 판매영업사원 ○○○는 욕설행위가 있었다는 사실을 알지 못한다고 밝히고 있으며, 설령 그러한 행위가 있었다고 하더라도 위 '4. 인정사실'의 '수'항에서와 같이 이 사건 사용자는 이 사건 근로자2의 욕설 행위가 2015. 12월경 있었다고 주장하면서도 2016. 1월 이 사건 근로자2와 판매용역계약을 이미 갱신하여 체결하였고, ㉢ 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 직원들과 불화 초래, 청소 등 행사 불참, 인격모독적인 언행 등을 하였다는 주장만 할 뿐 이를 증명할 수 있는 객관적인 자료를 제시하지 못하고 있어 계약해지 통보서 상 계약해지 사유 외에 이 사건 사용자가 주장하는 계약해지 사유 역시 그 정당성을 인정하기 어려운 점, ③ 위 '4. 인정사실'

의 ‘타’항 내지 ‘커’항에서와 같이, ㉠ 이 사건 사용자는 2016. 4. 19. 아침
조회에서 이 사건 사업장 판매영업사원들에게 “자! 여러분이 그 현실적으
로, 여기 그 현대자동차에서 나한테 인정을 해준 게 뭐냐. 후불부분, 후불
부분에서 내가 담보 넣은 부분 속에서 인정을 해주는 거죠. 그럼 내가 막
아버리면 여러분들은 못해요.”라고 이야기하고, 같은 달 21일 이 사건 근
로자들에게 인도후불 금지 및 개인 인센티브를 제한하는 문자메시지를 전
송하였던 점, ㉡ 이 사건 사용자는 2016. 4. 25. 아침 조회에서 이 사건 근
로자들에게 “우리 대리점이 노동조합에 가입이 돼 있는데, 이 명분을 삼아
서 한번, 두 번, 세 번째는 내가 (판매용역)계약 해지할 수 있어요.”라고 이
야기하는 등 이 사건 근로자들이 이 사건 노동조합을 가입한 것을 사유로
하여 판매용역계약을 해지할 수 있음을 표시하였던 점, ㉢ 2016. 7. 7. 이
사건 근로자6과 면담하는 과정에서 이 사건 근로자들이 이 사건 노동조합
을 탈퇴하면 인도후불 및 개인 인센티브 제한부터 풀어주겠다고 이야기했
던 것 등을 감안하면, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자6, 7에게 이 사건
노동조합에서 탈퇴할 것을 종용하기 위한 목적으로 인도후불 금지 및 개
인 인센티브 제한 등의 불이익 조치를 취하였다고 봄이 상당한 점 등을
종합해 볼 때, 이 사건 사용자가 주장하는 계약해지 사유는 표면적 이유에
지나지 않고, 실질적인 이유는 이 사건 근로자6, 7의 이 사건 노동조합 가
입·활동 및 이 사건 사용자의 탈퇴 요구에 응하지 않은 것을 사유로 계약
해지 한 것으로 보인다.

마) 소결

위에서 살펴본 바와 같이 이 사건 사용자가 주장하는 이 사건 근로자들에 대한 계약해지 사유가 이 사건 근로자들이 체결한 자동차판매용역계약서 제8조에 따른 계약해지 사유 등에 해당하지 않고, 이 사건 사용자가 표면적으로 내세우는 계약해지 사유와는 달리 실질적으로 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들의 이 사건 노동조합에 가입·활동 및 노동조합 탈퇴요구를 거부한 것을 사유로 계약해지한 것으로 보이는데, 이는 불이익 취급이자 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

다. 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용한 행위가 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부

대법원은 “사용자가 연설·사내방송·게시문·서한 등을 통하여 의견을 표명하는 경우 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황·시점·장소·방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정된다면 노조법 제81조제4호에 규정된 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’로서 부당노동행위가 성립하고, 또한 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다. 그러나 사용자 또한 자신의 의견 표명할 수 있는 자유를 가지고 있으므로, 사용자가 노동조합 활동에 대하여 단순히 비판적 견

해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위 또는 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 그 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 징계 등 불이익 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니라 할 것이다(대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합 탈퇴를 강요하거나 종용한 사실이 없으므로 부당노동행위는 성립하지 않는다고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘다’항 내지 ‘사’항에서와 같이 이 사건 노동조합이 2016. 2. 23. 이 사건 사용자에게 단체교섭을 요구하면서 교섭요구 사실을 공고해 줄 것을 요청하자 이 사건 사용자는 판매영업사원들이 노조법상 근로자가 아니라는 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않았고, 이 사건 노동조합은 같은 달 24일 초심지노위에 ‘교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청’을 하였으며, 초심지노위는 2016. 3. 7. 이 사건 노동조합의 ‘교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청’을 인용하였고, 이 사건 사용자는 같은 달 28일 초심지노위 결정에 대해 재심신청을 하였으며, 우리 위원회

는 같은 해 4. 7. 이 사건 사용자의 재심신청을 기각(초심유지)하였고, 이 사건 사용자는 같은 해 5. 4. 재심결정에 불복하여 서울행정법원에 행정소송을 제기하여 현재 진행 중인 상황인바, 이 사건 노동조합과 이 사건 사용자 사이에 이 사건 노동조합에 대한 노조법상 교섭당사자 자격 인정 등과 관련하여 갈등이 있어 왔던 점, ② 위 '4. 인정사실'의 '아'항에서와 같이 이 사건 사용자는 2016. 3. 23. 이 사건 근로자2에게 “우리가 꼴등해. 1월, 2월, 3월. 전부 다 2대, 1대, 2대, 1대, 2대. 이렇게밖에 못 팔고 있어. 저번 달, 6월에도 판매 현황 보니까, 우리 전부 다 실력이 저조하더라”라고 하였고, 이에 이 사건 근로자2가 “아니 그러니까, 그거 못 판다는 것이 뭐 그러면, 노조 가입해서 노조 탕, 노조 뭐, 그 문제로 그렇다는 애긴가요?”라고 하자, 이에 대해 이 사건 사용자가 “아, 그럼. 그게 영향이 심해.”라고 이야기하는 등 이 사건 사용자는 자동차 판매실적 하락의 주요 원인이 이 사건 노동조합 때문이라는 인식을 갖고 있는 것으로 보이는 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '타'항에서와 같이 이 사건 사용자는 2016. 4. 25. 아침 조회에서 이 사건 근로자들에게 “우리 대리점이 노동조합에 가입이 돼 있는데, 이 명분을 삼아서 한번, 두 번, 세 번째는 내가 (판매용역)계약 해지할 수 있어요.”라고 이야기하여 이 사건 노동조합 가입한 것을 사유로 판매용역계약이 해지될 수 있음을 나타낸 점, ④ 위 '4. 인정사실'의 '파'항 및 '하'항에서와 같이 이 사건 사용자는 2016. 4. 27. 이 사건 근로자1, 2와 면담하는 과정에서 “금암대리점은 직원들 다 올해, 평균 마흔 한 셋, 넷

정도 돼. 평균 나이가. 그러면 자! 평균 셋, 넷 되면 만약에 여기 문을 닫게 된다면, 다른 데 대리점 어디로 가? 대리점 못 가잖아 잉? 그러면 대리점에서는 안 받아줘. 그러면, 우리 직원들 다른 데 먹고 살 거, 다 준비되어 있는가?”라고 이야기하였고, 같은 해 5. 12. 아침 조회에서 이 사건 근로자들에게 “○○○ 소장이 나이가 젊은데, 대리점을 뭐, 멈추게 했니, 그런 소리가 많이 들어오고, 들리는데. 아닙니다. 저 내릴꺼구요. 여기에 맞는 거. 저 계속해서 찾아서, 여러분들 할 겁니다.”라고 이야기하여 이 사건 근로자들에게 이 사건 노동조합으로 인해 자신이 이 사건 사업장을 폐업할 수도 있다는 의사를 표시하였던 점, ⑤ 이에 따라 실제 위 ‘4. 인정사실’의 ‘거’항에서와 같이 ○○○이 2016. 5. 24, ○○○이 같은 달 30일, ○○○이 같은 해 6. 16. 이 사건 노동조합을 탈퇴한 것으로 보이는 점, ⑥ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘러’항, ‘처’항, ‘커’항 및 ‘허’항에서와 같이, ㉠ 이 사건 사용자가 2016. 6. 23. 이 사건 근로자5에게 전화통화로 “우리가 살아남는 것은 다들 (노동조합을) 탈퇴하고, 법원에 탈퇴서를 보내주면 끝나, 우리 일은. 그러면 회사에서 박수쳐 주고, (판매대리점) 재계약을 해주는 거지. 근데 우리가, 12월 31일까지잖아. 내가 몇 번 이야기해서 다 알잖아.”라는 발언을 한 점, ㉡ 이 사건 사용자는 2016. 7. 3. 이 사건 근로자5에게 전화통화로 “빨리 빨리 해서 우리 법원에 제출을 해줘야, 마지막 끝나거든. 그 (노동조합) 탈퇴서하고, 자동이체 해약서를 두 가지 넣어줘야 돼.”라고 이야기하였던 점, ㉢ 이 사건 사용자는 2016. 7. 13. 이 사건 근로자5, 7, ○○

○, ○○○, ○○○ 등 5명과 면담하는 과정에서 “이게 지금 (노동조합) 탈퇴서인데. <중략> 그래서 여러분들한테 세 번, 네 번째 오늘까지, 네 번째 이야기를 계속하고 있어. 오늘 여기에 12시까지 여기에서 작성을 해서 줘봐.”라고 이야기하였던 점, ㉔ 이 사건 사용자는 2016. 8. 26. 이 사건 근로자5, 7, ○○○, ○○○, ○○○ 등 5명과 면담하는 과정에서 “여기서 살아가는 방법이 딱 하나 있어요. 모르면 내가 알려드릴게요. 진짜, 몰라서 묻는 겁니까? <중략> 이것을 자기들이 노동조합 빼니까, 탈퇴를 하니까, 취하가 끝나버렸어. 전원 탈퇴가 없어요. 그래서 대리점 지역사업, 대리점 현대자동차에서 재계약인 사람들, 이 사람들 문제없이 그냥 끝내버린 겁니다. 그냥 해준다는 거죠. <중략> 그 다음에 또 하나. 확실한 거는 탈퇴서 올려주면, 모든 것이 다 끝나. 위에서 다 해준다 이거죠.”라고 이야기하였던 점, ㉕ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘커’항에서와 같이, 이 사건 사용자는 2016. 7. 7. 이 사건 근로자5, 7, ○○○, ○○○, ○○○ 등 5명과 면담하는 과정에서 “그 다음에, 없어진다면, 일단 내가 할 수는 있는 건, 사무실 다 후불부터 싹 풀어줄 거야. 그리고 또, 여러분들 영업할 때, ...중략... 없애고, 후불부터 그 다음에 개인 인센티브 있는 거 싹 풀어주고, 그 다음에 팀 ... 원위치로 싹 새로 할 거야. 영업하라.”는 등의 이야기를 하였고, 같은 달 8일 이 사건 근로자5와 면담하는 자리에서 “노동조합 탈퇴할 수 있도록 해라. 그러면 같이 해서 ○○꺼랑 같이, 내가 ○○꺼 올려보겠다. 그랬더니 ○○○ 차장이 와갖고, 바로 탈퇴서를 써갖고 한 거야. 그렇게 돼 있어. 그래갖고 지

금. 그러면 내가 더 이상 묻지 않겠다. 그래 갖고, 끝났어, 그냥. 종결이라니까. 없어. 더 이상. 했는데 뭐, 더 이상 가타부타 해. 어제, 여직원이 나한테 회의 중에 문자가 왔더라고. 계약서 줄까요. 말까요? ○○○ 차장. 계약서 줘라, 그랬어.”라고 발언한 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합 조합원들을 대상으로 ‘이 사건 사용자의 판매대리점 재계약 거부 및 이 사건 사업장 폐업 등 언급’, ‘인도후불 금지 및 개인 인센티브 제한 등의 불이익 조치’ 등 이 사건 노동조합 탈퇴를 종용하는 행위를 하였는바, 이는 이 사건 노동조합 운영에 지배·개입하고자 하는 의사에 따른 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다.

라. 계약해지로 인해 이 사건 근로자들이 입은 경제적 불이익 등 지급을 내용으로 하는 구제명령을 내릴지 여부

노조법 제84조는 노동위원회가 전문적·합목적적 판단에 따라 개개 사건에 적절한 구제조치를 할 수 있도록 하기 위해서 사용자의 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에 사용자에게 구제명령을 발하여야 한다고 규정하고 있을 뿐, 구제명령의 유형 및 내용에 관하여는 특별히 정하고 있지 아니하다.

이 사건 근로자들 및 노동조합은 이 사건 사용자의 계약해지 조치로 인해 이 사건 근로자들의 노무제공의 기회가 박탈되어 수입을 얻을 수 없게 되면서 직접적으로 경제적 불이익을 받은 사실이 분명하므로 계약해지가 부당노동행위로 인정된 이상 경제적 불이익을 금원으로 환산하여 지급

하도록 하는 내용의 구체명령을 내려야 한다고 주장한다.

이와 관련하여, 이 사건 근로자들은 매월 고정된 급여 없이 자동차 판매대수에 상응하는 수수료만을 받았을 뿐만 아니라 그 수수료 액수도 판매영업사원의 능력이나 판매차량의 종류 및 그 대수 등에 따라 다르고, 이 사건 근로자들 중에서도 한 달 동안 자동차를 1대도 판매하지 못한 경우도 있어 일률적으로 매월 경제적 불이익이 발생하였다고 보기도 어려우므로 이 사건 근로자들 및 노동조합이 주장하는 경제적 불이익은 기대이익에 불과하다고 판단되는바, 초심지노위가 이 사건 근로자들에 대한 계약해지를 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 인정하면서 그 구체명령으로서 ‘이 사건 근로자들에 대한 자동차판매용역계약 해지를 취소하고 원직에 복직시키고, 판정서 및 부당노동행위로 인정받은 사실을 내용으로 하는 공고문을 사내 게시판에 게시하라’는 내용의 구체명령을 내린 것은 적정하다고 판단된다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 같이한 초심지노위의 판정이 정당하므로 이 사건 근로자들 및 노동조합과 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.