

고 소 장

고 소 인 전국공공서비스노조 서울경인지역공공서비스지부 외 1

피고소인 장영태 외 1

서울 서부지방법검찰청 귀중

고 소 장

고 소 인 1. 전국공공서비스노조 서울경인지역공공서비스지부

대표자 지부장 박명석

2. 전국공공서비스노조 서울경인지역공공서비스지부 홍익대학교분회

대표자 분회장 이숙희

3. 장성기 (고소인 1의 사무국장)

주소 : 서울 용산구 서계동 99-15 보은개발빌딩 602호

송달장소 : 서울 마포구 상수동 72-1 홍익대학교 본관 1층 (010-7415-2525)

위 고소인들의 대리인

민주노총 법률원 (여는합동법률사무소)

변호사 권두섭, 신인수, 우지연, 조현주, 박숙란

서울 중구 정동 22-2 경향신문사 별관 3층

(Tel : 02-2635-0419, Fax : 02-2636-4019)

피고소인 1. 학교법인 홍익학원

대표자 이사장 이면영

2. 이면영

학교법인 홍익학원 이사장

3. 장영태

홍익대학교 총장

위 피고소인들의 주소 서울 마포구 상수동 72-1 홍익대학교 본관 6층

= 목 차 =

고소취지

고소이유

1. 당사자 관계 및 사건의 개요

2. 부당노동행위와 지배·개입

가. 지배·개입의 의미

나. 지배·개입의 태양

- 1) 일반론
- 2) 노동조합의 조직에 대한 지배·개입
- 3) 도급계약 해지를 통한 도급인의 지배·개입
- 4) 본건 지배·개입 판단에 있어서 핵심적인 문제

3. 피고소인은 부당노동행위의 주체가 되는 노조법상의 사용자입니다.

가. 노조법상의 사용자 개념

나. 실질적 영향력·지배력 유무

- 1) 피고소인의 의사에 의해 고소인들의 근로관계 종료
- 2) 임금
 - 가) 고소인들의 저임금은 피고소인의 낮은 도급가에 의한 것입니다.
 - 나) 피고소인이 고소인들에게 직접 임금을 지급하고 있습니다.
- 3) 근로시간
 - 가) 고소인들의 장시간 근로는 피고소인에 의한 것입니다.
 - 나) 고소인들은 피고소인에 의해서 휴게시간을 자유롭게 사용하지 못했습니다.
- 4) 사용·지휘

- 가) 관리장(피고소인의 직원)이 고소인들의 출퇴근카드를 관리하였습니다.
- 나) 건물 내·외부 관리일지를 매일 피고소인에게 제출하고 결제를 받았습니다.
- 다) 계절적 요인에 의한 시설관리의 특기사항에 대해 피고소인이 직접 고소인들을 교육하였습니다.
- 라) 심지어 피고소인이 성미산 학교 건립과 관련하여 주민 등과 마찰이 발생했을 때 경비직 고소인들이 피고소인 측으로 집회현장에 동원된 일도 있습니다.

다. 소결

4. 피고소인의 이 사건 해지통보는 명백히 이 사건 분회를 와해시키기 위한 것이었습니다.

가. 이 사건 분회 설립 이전부터 노조 조직 활동을 음해하고 방해해 왔습니다.

- 1) 지속적인 반조합 발언
- 2) 학생들을 상대로 한 상식 밖의 협박
- 3) 시설관리권을 남용한 정당한 조합활동 방해

나. 이 사건 해지통보가 이 사건 분회 설립일인 2010. 12. 2. 바로 하루 다음날인 2010. 12. 3.에 있었다는 사실은 피고소인의 노조 와해 의사를 추정하고 있습니다.

- 다. 이 사건 분회 설립 이외에 피고소인이 이 사건 용역업체들과 용역계약을 해지할 이유가 전혀 없습니다.
- 라. 피고소인이 계약해지를 하면서도 이 사건 각 업체에 대해 공히 3개월 연장 계약을 제안한 것은 이 사건 분회의 설립을 예견하지 못한 상황에서 나온 대책이었습니다.

마. 이 사건 용역계약이 만료된 이후인 2011. 1. 1. 고소인들의 근로제공을 이의 없이 수령한 것, 그 다음날 비정상적인 방식으로 근로 제공을 거부한 것, 이 사건 해지통보 이후에 한 달이 경과하도록 아직 새로운 업체와의 용역계약도 체결하지 못하고 있는 것 모두 고소인이 노조설립에 당황한 나머지 대책 없이 근로관계를 종료했을 뿐 실제로 용역업체를 교체할 의사가 없었기 때문입니다.

바. 일반적인 시설관리 용역의 특성에 비추어 보더라도 피고소인의 이 사건 해지통보 및 3개월 계약연장 제안은 이례적인 일입니다.

사. 소결

5. 결어

고 소 취 지

피고소인들은 공모하여,

사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배, 개입하거나 이를 이유로 불이익을 주지 않아야 함에도 불구하고, 지속적인 반노동조합 발언, 학생들을 상대로 한 협박, 시설관리권을 남용한 조합활동방해 등으로 노동조합의 조직 활동을 방해하는 한편, 노동조합 설립일인 2010. 12. 2. 바로 다음날인 2010. 12. 3. 용역업체와의 용역계약을 해지함으로써 용역업체의 사업폐지를 유도하였으며, 그로 인하여 노동조합 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입행위를 하였던 바, 피고소인들을 노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호, 제90조 위반행위로서 엄정 수사하여 처벌하여 달라는 것입니다.

고 소 이 유

1. 당사자 관계 및 사건의 개요

가. 당사자 관계

고소인 1 지부 산하 고소인 2 분회는 피고소인 1 학교법인 홍익학원에 의하여 설립·운영되는 '홍익대학교'와의 사이에 용역계약을 체결한 주식회사 인광엔지니어링 및 향우 종합관리 주식회사에 고용되어 위 '홍익대학교'의 청소용역업무 및 시설관리용역업무를 수행하여온 근로자들로 구성된 노동조합이고, 고소인 3은 고소인 1의 사무국장입니다.

피고소인 1 학교법인 홍익학원은 ‘홍익대학교’를 설립·운영하는 자, 피고소인 2는 피고소인 1의 이사장, 피고소인 3은 ‘홍익대학교’의 총장으로서, 위 피고소인들은 고소인 2 분회 소속 조합원들의 근로관계에 대하여 실질적인 영향력과 지배력을 갖는 노동조합및노동관계조정법 상의 사용자입니다.

나. 사건의 개요

- ▶ 2009. 1. 피고소인, 이 사건 각 용역업체과 홍대 시설관리 등 용역계약 체결
- ▶ 2010. 10. 고소인들 민주노총 공공연맹 전국공공서비스노동조합 서울경인지역 공공서비스지부 홍익대분회(이하 ‘이 사건 분회’) 설립 준비
- ▶ 2010. 11. 29. 고소인들, 피고소인에게 이 사건 분회 설립 예정 통보 및 조합원 출범 총회를 위한 강의실 1곳 사용 허가 요청
- ▶ 2010. 11. 30. 고소인들과 피고소인의 홍대 용역담당 관리주임 등 면담 조합원 총회 개최를 위한 강의실 1곳 사용 허가 재차 요청
- ▶ 2010. 12. 1. 피고소인, 수업 방해 등을 이유로 출범 총회 강의실 불허 통보 홍대 학생들, 고소인들의 근로조건 등 알리는 대자보 부착→ 피고소인, 자보 철거
- ▶ 2010. 12. 2. 12:00 고소인, 학생들 노조 설립 알리는 유인물 배포
→ 피고소인 소속 교직원들, 큰 목소리로 소리치며 유인물 배포 행위 방해
16:00 강의실 사용 불허로 인하여 홍대 본관 앞에서 약식으로 출범식 진행
→ 피고소인 소속 교직원들, 고성을 지르며 출범식 방해
피고소인, 설립행사에 참가한 위 학생들 및 그 부모님에게 전화 등으로 ‘모종의 조치 취하겠다’는 취지의 경고
- ▶ 2010. 12. 3. 피고소인, 주식회사 인광엔지니어링 및 향우 종합관리 주식회사와의 사이에 용역계약

해지통보(이하 '이 사건 해지') 및 3개월 연장 계약 제안

피고소인의 학과장 교수, 위 학생들에게 경위서 작성 지시→ 학생들 경위서 제출

피고소인의 학생처 교직원, 위 학생들에게 기재출된 경위서 내용을 '민주노총과

학생들의 관계를 직접적으로 입증할 수 있도록 수정하라'고 요구 → 학생들 불응

- ▶ 2010. 12. 31. 피고소인과 (주)인광 사이의 용역계약 만료
- ▶ 2011. 1. 1. 고소인 등 정상 근무
- ▶ 2011. 1. 2. 07:00부터 피고소인, 직원들을 동원하여 출근한 고소인 등을 향해 퇴거 요구하며 고소인들부터 대기실 열쇠를 빼앗고 근무지 비밀번호를 바꾸어 고소인들의 근무제공 거부
- ▶ 2011. 1. 3. 고소인들, 홍대 총장 면담 요청했으나 총장 면담 거부
- ▶ 2011. 1. 9. 피고소인, 이 사건 분회 감시 위해 홍대 ROTC 동원 논란
- ▶ 2011. 1. 12. 피고소인, 홍대 시설관리 등 용역 입찰 설명회 개최

요컨대, 본건의 사정은 이렇습니다.

피고소인은 고소인들이 이 사건 분회를 설립하려하자

- 이 사건 분회 설립 경위에 대해 민주노총 등 외부세력에 의한 것이고 이 사건 분회 자체가 피고소인과 무관한 것으로 규정하고 학생 및 고소인들을 향해 반조합적 발언을 행하였습니다.

- 홍대에 대한 정당한 시설관리권을 넘어서 이 사건 분회의 조합활동을 위한 합리적인 시설이용을 방해하였습니다.

- 그리고 결국 고소인들이 2010. 12. 2. 이 사건 분회를 설립하자마자 그 다음날인 같은 달 3. 이 사건 해지통보를 함으로써 사업폐지를 유도하였으며, 이로 인해 이 사건 분회의 조직 활동을 침해하는 지배·개입 행위를 하였습니다.

2. 부당노동행위와 지배·개입

가. 지배·개입의 의의

노동조합 및 노동관계조정법

제81조(부당노동행위)

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

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.

일반적으로 위 규정에서 말하는 ‘지배’는 노동조합을 사용자에게 종속시키거나 사용자의 의도대로 조종하는 것을 말하며, ‘개입’이란 사용자가 노동조합의 어떠한 의사결정이나 이를 행동으로 옮기는 과정에 간섭하여 그 의사결정이나 행동을 자신이 의도하는 대로 변경시키는 것을 말합니다. 즉 지배는 사용자의 개입 의도가 전면적으로 성공하여 노동조합의 자주성, 독립성이 완전히 상실된 상태를 가리키는 것으로서 지배와 개입은 정도의 차이에 불과하다고 할 것입니다.

나. 지배·개입의 태양

1) 일반론

사용자가 노동조합의 조직, 운영에 개입하는 형태는 매우 다양합니다. 이는 지배개입의 대상인 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 행위’의 범위를 노동조합의 결성과 노동

조합원의 모집, 노동조합의 내부 운영에 관한 사항에 한정하지 않고, 노동조합의 활동 전반에 대한 부당한 간섭을 배제하는 넓은 의미로 이해하는 것과 관련됩니다. 따라서 단체교섭, 쟁의행위, 고충처리 등의 대사용자 활동은 물론, 조합원을 위한 복리공제활동, 문화활동 등 노동조합의 목적을 달성하기 위한 제반활동이 모두 지배개입의 대상이 될 수 있습니다.

2) 노동조합의 조직에 대한 지배·개입

본건과 같은 노동조합의 결성에 대한 사용자의 개입·억제는 가장 원초적이고 본래적인 지배·개입의 양상이라고 말할 수 있습니다. 노조 결성에 대한 비난 또는 결성 포기의 설득 내지 강요, 노조 결성의 중심인물에 대한 해고·전근 그 밖의 불이익취급, 노동조합 창립총회의 감시·방해 등 다양한 형태의 부당노동행위를 상정할 수 있습니다. 노동조합이 결성된 이후 여기에 가입하지 않거나 탈퇴할 것을 권고하거나 불이익의 위협 등으로 압박하는 행위, 특정 직급의 근로자를 노동조합원에서 배제할 것을 요구함으로써 노동조합이 자율적으로 정할 조합원의 범위 설정에 개입하는 행위도 노동조합의 조직에 대한 지배개입이 됩니다.

- ▶ 대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결(전쟁기념사업회 회장이 위 사업회의 성질상 태어나지 말아야 할 노동조합이 생겼으며, 전 직원으로부터 사표를 받고 공개채용으로 다시 충원해야 하는 일이 없기 바란다는 취지로 발언한 사례)
- ▶ 서울행정법원 2002. 4. 11. 선고 2001구25456 판결(조합원이라는 이유로 부당하게 승진인사에서 탈락시키는 등 불이익을 가하고, 간부급 직원을 통해 승진 등을 빌미로 노조탈퇴를 종용하였으며, 관행에 반하여 노조전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 등의 행위가 지배개입으로서 부당노동행위에 해당한다고 본 사례).

- ▶ 서울행정법원 2002. 7. 11. 선고 2001구52243 판결(소속 근로자들이 노동조합 지부에 가입한 직후 전직원을 소집하여 노동조합 탈퇴원서를 작성하도록 설득한 사례).
- ▶ 회사가 단체교섭 과정에서 교섭위원에 포함된 '과장급' 직원의 조합원 자격을 다룬 행위가 지배개입에 해당된다고 본 사례(서울행정법원 2008. 9. 2. 선고 2007구합30710 판결).

3) 도급계약 해지를 통한 도급인의 지배·개입

그런데 본건과 같이 형식상 도급계약의 도급인이 지배·개입의 주체가 될 수 있는가 하는 문제가 제기될 수 있는데, 이에 대해 최근 대법원 판결(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등)은 도급인이 수급인으로 하여금 폐업을 유도하여 수급인의 근로자들이 사실상 해고를 당하게 되는 결과가 발생한 사건에 대해서 부당노동행위로 인정했습니다.

이 판결의 기초 사정은 다음과 같습니다.

2003. 8.경 현대중공업 사내하청 노동조합이 설립된 이후에 공개된 사내하청 노조의 간부들과 조합원들이 속해 있던 하청업체들이 2003. 9.부터 2003. 12.에 대부분이 폐업, 사업부분 폐쇄가 되었고 사내하청 노조 조합원들은 해고(사업장 배제)를 당하였음. 당시 현대중공업 사내하청 노동조합과 소속 조합원들은 하청업체의 폐업과 조합원들에 대한 해고는 현대중공업이 지배 개입하여 이루어진 것이라면서 원청회사인 현대중공업을 직접 상대방으로 하여 부당노동행위 구제신청을 제기함.

이에 판결은 “현대중공업이 사업폐지를 유도하는 행위와 이로 인하여 현대중공업 비정규직 지회(당시 현대중공업 사내하청 노동조합)의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배, 개입행위를 하였다”고 판단하였습니다. 당시 도급인인 현대중공업측은 도급계약 해지가 물량 부족

등 사업상의 필요에 의한 것이라고 주장하였으나 대법원은 계약해지의 실질적인 이유를 노동조합 조직 활동에 대한 지배·개입으로 본 것입니다. 이러한 판단의 기초가 된 사실관계들을 간략히 소개하면 다음과 같습니다.

- ① 원고 회사 사내 하청업체 소속 일부 근로자들은 2003. 8.24 참가인 현대중공업사내하청노동조합(이하 참가인 조합이라고 한다) 창립총회를 거쳐 같은 달 30일 노동조합설립신고증을 교부받게 되었는데, 원고 회사는 2003. 8. 26. 사내 하청업체 ○○기업 대표 조◇◇으로 하여금 참가인 조합의 조합원으로 드러난 참가인 이□□을 사업장에서 근무하지 못하도록 요청하여 근무대기를 하도록 하였고, 같은 달 29일 (하청업체 대표인) 조◇◇에게 참가인 이□□이 참가인 조합 임원인 사실을 알려준 점,
- ② 원고 회사는 사내 하청업체에 대한 개별도급계약의 체결 여부 및 물량을 그 계획에 따라 주도적으로 조절할 수 있는데다가 그 외에도 도급계약의 해지, 사내 하청업체 등록해지 권한을 가지고 있는 등 사내 하청업체에 대하여 우월적 지위에 있었던 점,
- ③ 원고 회사가 사내 하청업체에게 소속 근로자가 원고 회사에서 유인물을 배포하는 등 회사 운영을 방해하고 있다면서 계약해지 등의 경고를 한 점,
- ④ 참가인 조합 회계감사인 송○○이 소속된 ○○산업전기는 2003.8.30 폐업하고, 참가인 조합 위원장인 참가인 조○○이 소속된 주식회사 □□기업(이하 '□□기업'이라 한다)은 2003.10.8 폐업하였으며, 그 사이에도 참가인 김○○이 소속된 ○○산업 주식회사(이하 '○○산업'이라 한다), 참가인 조합 사무국장인 참가인 이□□이 소속된 ○○기업(의장부분만 폐지) 등의 사내 하청업체들이 경영상 폐업할 별다른 사정이 없음에도 참가인 조합 설립 직후에 참가인 근로자들이 참가인 조합 간부 임이 드러나고 근로조건에 대한 협상요구를 받은 즉시 폐업을 결정한 것을 볼 때, 위 사내 하청업체들의 폐업이유는 참가인 조합의 설립 이외에 다른 이유가 없다고 보이는 점,
- ④ 위 사내 하청업체들은 1997년경부터 설립되어 그 폐업시까지 아무런 문제없이 운영되어 온 회사들로서 전에 노사분규를 경험하여 본 적이 없고, 수십 명의 소속 근로자를 두고 있으며, 위 폐업시기가 본격적인 단체협상을 하기도 전이라는 점에서 위 폐업결정은 사내 하청업체의 독자적인 결정이라고 보이지 않는 점

4) 본건 지배·개입 판단에 있어서 핵심적인 문제

형식상 도급계약의 도급인이 “명목상으로는” 도급계약의 기간만료 등을 내세우면서도 “실질적으로는” 근로자들의 단결권 행사에 지배·개입하기 위하여 도급계약을 일방적으로 해지하여 사실상 근로자들을 해고하는 결과를 초래한 본건에 있어서 위 대법원 판례가 유용하게 적용되어야 할 것입니다.

따라서, 이하에서는 피고소인의 주된 주장 - 첫째, ‘고소인들과 근로계약을 체결하지 않았으므로 사용자가 아니다’, 둘째, ‘이 사건 해지통보는 기간만료로 인한 것일 뿐 노조설립과는 무관하다’ -을 비판하도록 하겠습니다.

3. 피고소인은 부당노동행위의 주체가 되는 노조법상의 사용자입니다.

가. 노조법상의 사용자 개념

위장도급관계, 불법파견 관계로 인한 근로기준법상 근로계약관계의 성립에 대한 논의는 별론으로 하고 피고소인이 주장하는 ‘고소인들과 근로계약을 체결하지 않았으므로 사용자가 아니다’라는 주장은 일반적인 대법원 판례에 비추어 전혀 근거가 없는 것이라는 점을 이 의견서에서 지적하고자 합니다.

하청업체(용역업체)와의 도급계약 해지를 통해 단결권을 침해한 사례라는 점에서 본건과 동일한 사안이라고 할 수 있는 현대중공업 사건에서, 대법원은 다음과 같이 설시하여 부당노동행위의 주체로서 사용자 지위에 있음을 명확히 하고 있습니다.

법 제81조 제4호는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’ 등을 부당노동행위로 규정하고 있고, 이는 단결권을 침해하는 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로 관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다(**대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결**).

이 뿐만 아니라, 일반적인 학계의 논의나, 실무계의 논의를 보면 피고소인은 단체교섭의무도 진다고 할 것입니다.

형식적인 근로계약의 당사자가 따로 있다고 하더라도 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자 사이에도 중첩적으로 근로계약관계가 성립할 여지가 있다. 그렇다면 위 사안에서 일용근로자들로 조직된 노동조합이 있다면 위 건설회사는 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 할 것이다.

[사법연수원, 노동조합 및 노동관계조정법(2010), 제139쪽]

같은 취지의 일본 최고재판소 판례를 소개하자면 다음과 같습니다.

“노동조합법 제7조에서 말하는 ‘사용자’의 의의에 대해 검토함에 있어, 일반적으로 사용자는 노동 계약상의 고용주를 말하는 것이지만 동조가 단결권 침해에 해당되는 일정한 행위를 부당노동행위로서 배제, 시정함으로써 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있는 것을 고려하면 고용주 이외의 사업주도 고용주로부터 노동자의 파견을 받아 자기의 업무에 종사시켜, 그 노동자의 기본적인 노동조건에 있어 고용주와 부분적이라고 해도 동시할 수 있는 정도로 현실적이고 구체적으로 지배·결정할 수가 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 위 사업주는 동조의 사용자에 해당된다고 봄이 상당하다. ... 그런데 피상고인은 1974. 9. 24. 이후 임금인상, 일시금의 지급, 하청회사의 종업원의 사원화, 휴게실의 설치를 포함한 노동조건 개선 등의 교섭 사항에 대해 단체교섭을 요구하는 상고 보조참가인의 요구에 대해 사용자가 아닌 것을 이유로 이를 거부했다는 것인데 위 교섭 사항 가운데 피상고인이 스스로 결정할 수 있는 노동조건(본 건 명령 중 ‘프로그램 제작 업무에 관한 근무가 할당하고 등 취업과 관련되는 제 조건’이 이것에 포함된다)의 개선을 요구하는 부분에 대해서는 피상고인이 정당한 이유가 없게 단체 교섭을 거부하는 것은 허용되지 않고 이것을 거부한 피상고인의 행위는 노동조합법 7조 2호의 부당노동행위를 구성하는 것이라고 해야 하는 것이다.(朝日放送事件 日本 最高裁判所 판결(1995. 2. 28. 헤세이 05(行ツ) 17

나. 실질적 영향력·지배력 유무

위 판례들을 통해 알 수 있듯, 부당노동행위의 주체인 사용자인지는 ‘그 사용자가 근로관계에 미치는 실질적 영향력 내지 지배력이 있는가’에 달려 있는데, 본건에서 ① 고소인들과 이 사건 각 용역업체 사이의 근로관계 자체가 고소인의 계약 해지 등에 종속되어 있고, ② 피고소인은 고소인의 임금, 근로시간 등 핵심적인 근로조건 결정에 지배력과 영향력을 보유하고 있으며 ③ 고소인의 업무에 대해 사용·지휘권을 행사하고 있습니다.

1) 피고소인의 의사에 의해 고소인들의 근로관계 종료

(주)인광엔지니어링의 근로계약서

제2조 [근무장소 및 직종] ‘을’- 근로자 -의 근무장소는 홍익대학교이며, 직종은_____이다.
단, 근무장소와 직종은 회사의 업무상 필요에 의하여 변경될 수 있다.

제8조 [계약해지] 본 계약은 원청사와 ‘갑’- (주) 인광엔지니어링 대표이사 정상호-의 계약이
해지되면 본 근로계약도 해지된 것으로 보며, 재계약을 체결치 않을시는 계약기간만료로 자동사
직된다.

이는 사용자1인과 근로자1인이 각각의 의사에 기하여 체결하는 근로계약에서는 찾아볼 수 없는 규정들입니다. 사용자와는 다른 제3자에 의해 근로자의 근로관계가 종료될 수 있다는 것은 그 제3자에게 근로자가 종속되어 있다는 징표이며, 그 제3자가 ‘그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’(대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결)로서 부당노동행위의 주체가 되는 것입니다.

또 근로계약서 제2조에서는 근무장소가 ‘홍익대학교’로 고정되어 있습니다. 홍대에서 근무하던 근로자들이 제2조의 단서에 따라 다른 곳에서 근무하는 경우는 거의 없습니다. 고소인들은 피고소인이 용역계약을 체결하는 업체들이 바뀔에 따라서 형식상 해당업체의 근로자가 되지만, 그 실질에 있어서는 홍대에서 계속 근무하며 피고소인을 위해 노무를 제공해 오고 있는 것입니다.

2). 임금

가) 고소인들의 저임금은 피고소인의 낮은 도급가에 의한 것입니다.

이미 사회적으로 문제가 된 고소인들의 저임금 - 기본급 75만원으로 형식상 휴식시간으로 되어 있는 3시간의 대기시간까지 고려한다면 최저임금법 위반의 소지가 다분합니다 -이 이 사건 분회의 직접적인 설립 이유였습니다. 그리고 이러한 저임금은 피고소인이 최저입찰가에 집착하면서 도급단가를 최대한 낮게 책정하기 때문입니다.

관련하여 국가인권위원회 결정(2007. 9. 10. 공공부문 청소용역근로자 인권개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고) 중 일부를 인용하면 이렇습니다.

공공부분에서 종사하는 청소용역근로자들의 임금에 영향을 미치는 결정적 요인으로는 ‘최저가낙찰제’를 지적할 수 있다. 현재 공공기관의 청소용역업체 선정방식은 경쟁 입찰을 통해 결정하며, 이때 낙찰자결정방식은 예정가격 이하의 가장 낮은 가격을 제시하는 업체를 선정하는 최저가낙찰제 방식이다. 그러나 최저가낙찰제는 지나친 저가경쟁을 유발시켜 상식 이하의 저가 낙찰을 유도하고, 이로 인해 인건비를 하락시켜 결국 저임금으로 이어지므로, 이 제도에 의해 저임금이 고착화되고 있다고 볼 수 있다.

피고소인과 마찬가지로 교육기관인 서울대가 청소용역 입찰에 있어 ‘기본급 1인당 월 924,950원 이상 상여금 연기본급의 200%이상’과 같은 계약반영필수 사항을 제시하는 것도 이와 같은 권고의 취지에 따른 것입니다. 그러나 피고소인은 이러한 권고를 전혀 고려하지 않고 있습니다.

사립대학이 공공부문이 아니라고 항변할 수 있겠으나, 피고소인은 학교법인으로서 사립학교법 등을 통해서 일반기업과 다른 보호를 받고 있습니다. 또 공공기관의 정보공개 청구에 관한 법률에서는 공공기관으로 대우받고 있습니다. 그럼에도 피고소인은 본건 이전까지 수의계약 등으로 최저도급가를 책정하고 이로 인해 고소인들이 최저임금법의 경계선에서 고통받는 상황을 적극적으로 이용하여 이익을 취해 왔습니다.

나) 피고소인이 고소인들에게 직접 임금을 지급하고 있습니다.

피고소인이 임금 부분에서 고소인들의 근로조건에 결정적 영향력을 행사하고 있다는 증거는 비단 최저 도급가 책정에 머무르는 것이 아닙니다. 피고소인이 일부 야간근로 등에 있어서 고소인들에게 직접 임금을 지급하고 있기 때문입니다. 피고소인과 고소인들이 근로관계의 당사자가 아니라면 어떻게 이런 일이 있을 수 있겠습니까. 아직 피고소인과 이 사건 각 용역업체들이 도급계약서를 공개하지 않았지만 그 계약서에 어떤 규정에 의해 피고소인이 고소인들에게 임금을 지급한 것인지 의문이 아닐 수 없습니다. 특히 아래 통장에서는 “**홍익대입시수당**”이라는 명목으로 고소인들에게 지급되기도 했습니다.

하나은행						
년월일	적요	지급금액	예입금액	잔액	계좌번호	개계장
25	20100919이월잔액 (세전이자)		764-910209-32807		508	
26	20101025대체우리 홍익대학교	0 총세금	0)			
27	20101105현금	130,000	130,200	*130,708	600	
28	20101110입어	항우	780,318	*781,026	232	
29	20101111현금	700,000		*81,026	298	
30	20101114타행이체집현자		75,000	*156,026	196	
31	20101116현금	100,000		*56,026	298	
32	20101123타행이체CK대입비		13,220	*69,246	371	
33	20101125대체우리 홍익대학교		288,300	*357,546	600	
34	20101126현금	300,000		*57,546	298	
35	20101210입어	항우	752,325	*809,871	232	
36	20101213지급합계	301,500				
37	20101213	상행송금	300,000			
38	20101213	(하나 76481009597707 안필어)				
39	20101219	대체 1,500 송금수수료				
40	20101219	예금이자				
41	20101219	(세전이자)				
42	20101220	0 총세금				
43	20101220	현금	500,000			
44	20101224대체우리 홍익대학교		279,000	*287,371	600	
45	20101228현금	280,000		*7,371	298	
46	20110106대행이체 홍익대입시수당		112,000	*119,371	600	
47	20110110	현금	100,000	*19,371	764	

MEMO 이통행의 리스크를 통장정리가 완료되었습니다

2

3) 근로시간

가) 고소인들의 장시간 근로는 피고소인에 의한 것입니다.

고소인들은 평균 1일 10시간 근무 및 주말, 휴일근무의 장시간 근로를 하면서도 최저임금 경계의 열악한 근로환경 하에 놓여 있는데, 이는 피고소인의 필요에 의한 것입니다.

현재 피고소인은 이 사건 각 용역업체와의 용역계약서를 공개하고 있지 않아 다른 대학들의 관련 계약조건을 인용하면 다음과 같습니다.

성신여대 2009. 청소용역 시방서

5. 기본방침

라. 평일, 토요일 및 공휴일은 당직인원을 편성 배치하여 청결 유지에 만전을 기하며, '갑'의 사정에 따라 별도 청소요청이 있을 시에는 '을'은 이를 적극 협조한다.

연세대학교 2009. 미화 및 경비용역 필수조건

4. 근태 및 인원 관리

나. 학교 사정에 따라 연장근무가 필요한 때에는 이에 응해야 하며, 이에 대한 시간의 근무수당은 용역회사 규정(미화원)에 준하여 별도 지급한다.

피고소인이 2011. 1. 12. 피고소인이 용역입찰 설명회에서 사용한 문건(이하 '입찰 문건')에도 다음과 같은 내용이 포함되어 있습니다.

7. 청소상태

나. 중앙도서관, 제4공학관(열람실), 홍문관, 체육관(3원~11원)은 수업과 통행이 많은 곳이므로 이를 고려하여 야간에도 청결이 유지되어야 함.

다. 중앙도서관, 제4공학관(열람실)은 토요일, 일요일(공휴일)에도 청결이 유지되어야 함.

8. 인력관리

다. 회사의 현장관리인은 본교 담당직원(일·숙직자 포함)의 지시를 받으며 관리장, 관리반장과도 긴밀한 협조를 유지해야 한다.

야간, 토요일, 일요일(공휴일)도 청결이 유지되어야 한다, 회사의 현장관리인이 본교 숙직자 등의 지시를 받도록 되어 있다는 것은 이 때에도 근로자의 근로가 요구된다는 것을 의미하고, 이러한 규정에 의해 고소인들은 고소인들과 이 사건 각 용역회사들간의 근로계약서에 기재되어 있는 근로시간과 달리 학교의 필요에 의해 더 많은 시간의 근로를 제공해야 했습니다. 앞서 피고소인이 고소인에게 직접 임금을 지급했던 사정도 고소인들이 피고소인의 요구에 의해서 야간, 휴일근로 등을 했기 때문입니다.

나) 고소인들은 피고소인에 의해서 휴게시간을 자유롭게 사용하지 못했습니다.

고소인들 중 경비직들은 이 사건 용역업체들과의 근로계약서상 3시간의 휴게시간이 보장되어 있었지만 실제로 그 시간을 휴게시간으로 사용하지 못했습니다. 앞서 밝혔듯이 일반적인 시설관리 등의 용역계약에는 원청사의 필요가 있을 경우 어떤 경우라도 용역업체는 근로자들의 근로를 제공해야 하는 의무를 부담하는 경우가 많습니다.

가령 2009. 11. 20.(금) 작성된 제1신관의 건물내·외부 관리일지에는 “*동원 : 수시시험 준비 책상, 의사 집기 운반:(오전, 오후)”라고 기재되어 있는데, 이는 “경비직”에 있는 고소인들이 본래의 업무와는 무관한 피고소인의 “입시준비”에 동원되었음을 보여 주는 자료입니다.

건물 내 · 외부 관리일지

2008년 11월 20일 수요일 날씨(구름)

공 략	계	주임	과장
	(인)	(인)	(인)
건물명 : <u>제1신관</u>	근무자	<u>김 세 종</u>	소(반)장 관리장
		<u>박 지 국</u>	(인) (인) (인)
시설물 관리 사항	<p>건물내 방범 드는 순환차지 15:20 이소강방 순환</p> <p>외곽 차선일 정리 정돈 21:35 지반방 순환</p> <p>* 풍위 : 수시 시험 준비</p> <p> : 객상, 의자 정리 운반 = (오전, 오후)</p>		
특기 사항	<p>< 관리장님 지시 사항 ></p> <p>화재 예방 철저</p>		

이처럼 수시로 발생하는 피고소인의 업무로 인해 고소인들은 휴게시간에도 근로를 해야 하거나 현장에서 대기해야 하는 경우가 많았습니다.

또 위 관리일지 결재란의 '소(반)장'은 용역업체 소속 현장감독자이고, '관리장, 과장, 주임'은 모두 피고소인 측 교직원인데 특기사항란에는 피고소인의 교직원인 관리장이 직접 고소인들을 대상으로 화재예방을 철저히 하라고 지시한 것이 기재되어 있어 고소인들이 피고소인의 사용지휘 하에 놓여 있음을 확인할 수 있습니다.

4) 사용·지휘

위에서 이미 밝혔듯이 피고소인이 직접 고소인들에게 임금을 지급하다든가 고소인들이 고유의 업무 이외에 피고소인의 요구에 의해 입시업무 등에 동원된다든가 하는 것은 모두 “피고소인이 고소인들에게 직접 일을 시킨다”는 사정 없이는 불가능한 일들입니다.

나아가 다음과 같은 사실들이 피고소인의 사용·지휘를 뒷받침하고 있습니다.

가) 관리장(피고소인의 직원)이 고소인들의 출퇴근카드를 관리하였습니다.

나) 위에서 확인한 것처럼 건물 내·외부 관리일지를 매일 피고소인에게 제출하고 결제를 받았습니 다.

다) 계 적 요인에 의한 시설관리의 특기사항에 대해 피고소인이 직접 고소인들을 교육 하였습니다.

라) 심지어 피고소인이 성미산 학교 건립과 관련하여 주민 등과 마찰이 발생했을 때 경비 직인 고소인들이 피고소인 측으로 집회현장에 동원된 일도 있습니다.

근태관리, 사용·지휘·직무교육 등과 관련한 서류 일체에 대해 현재 고소인 이숙희는 피고소인에 정보공개청구를 한 상태이나 피고소인은 아직 정보공개를 하지 않은 형편입니다. 수사가 본격화되는대로 고소인들은 관련 자료를 제출하도록 하겠습니다.

다. 소결

피고소인이 부당노동행위의 사용자인지는 피고소인이 근로관계의 당사자인가에 따라 결정되는 것이 아니라 ‘근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’인지를 살펴 판단되어야 합니다.

그런데 피고소인은 자신의 의지로 고소인들과 용역업체 사이의 근로관계를 종료시킬 수 있는 자로서 도급금액을 통해 고소인들의 임금을 결정하고 실제로 일부 연장 근로에 대해서는 고소인들에게 직접 임금을 지급하기도 하였습니다. 또 자신의 필요에 따라 근로시간을 연장할 수 있고 실제로 피고소인 고유의 업무를 위해 고소인들을 휴게시간에도 근로하거나 대기하도록 만들었습니다. 그리고 시설관리 업무와 무관한 집회 현장에 동원시키기도 하면서 근태관리, 직무교육 등을 직접 고소인들을 대상으로 행하기도 하였습니다. 근로관계의 지속 여부, 임금, 근로시간, 업무지시, 근태관리, 출퇴근관리, 비정형적 사용·지휘 부분 등에서 피고소인이 고소인의 근로조건에 대하여 가지는 영향력과 지배력에 비추어 볼 때, 피고소인은 부당노동행위의 주체인 사용자임에 틀림없습니다.

4. 피고소인의 이 사건 해지통보는 명백히 이 사건 분회를 와해시키기 위한 것이었습니다.

가. 이 사건 분회 설립 이전부터 피고소인은 노조조직활동을 음해하고 방해하여 왔습니다.

1) 지속적인 반조합 발언

- 2010. 11. 29. 고소인들이 피고소인에게 이 사건 분회 설립 예정 통보 및 조합원 출범 총회를 위 강의실 1곳 사용 허가 요청했을 때

- 2010. 11. 30. 고소인들과 피고소인의 홍대 용역담당 관리주임 등 면담하여 조합원 총회 개최를 위한 강의실 1곳 사용 허가 재차 요청했을 때

- 2010. 12. 1. 홍대 학생들이 고소인들의 저임금 장시간 근로상태에 대해 문제제기하면서 노동조합의 설립을 지지한다는 입장의 대자보를 부착했을 때

- 2010. 12. 2. 고소인들과 학생들이 노조 설립을 알리는 유인물을 배포했을 때

등에서 피고소인은 지속적으로 ‘피고소인에게 있어 노조는 외부세력’이라는 식으로 주장했습니다. 위에서 밝혔듯이 피고소인은 실제로 고소인들의 근로를 제공받고 사용자로서의 지위를 향유해왔음에도 고소인들이 노조 설립이라는 헌법상의 권리를 행사하자마자 자신과 고소인들의 관계를 부정해 왔던 것입니다.

2) 학생들을 상대로 한 상식 밖의 협박

피고소인은 이 사건 분회 설립 출범식에 참석한 학생들 및 그 부모님들에게 정확히 어떠

한 학칙에 근거하여 징계가 가능한지도 밝히지도 않은 채 ‘학교에서 허가한 행사가 아님에도 참석하였다. 징계사유가 될 수 있다’는 식으로 협박하였습니다.

나아가 학생들의 소속 과의 학과장 교수들로 하여금 학생들이 어떠한 경위로 이 사건 분회 설립을 지지하게 되었는지를 확인하도록 하고, 심지어 피고소인의 학생처 교직원도 학생들에게 경위서의 내용을 ‘민주노총과의 직접적으로 연계가 명확하도록 경위서를 수정하라’고 강요하기도 했습니다.

근로자들이 헌법상의 단결권을 행사하여 노조를 출범시키는 것은 정당한 권리의 행사이고, 또 이를 지지하는 사람이 그 출범식에 참여하는 것 또한 정당한 표현의 자유에 속하는 일입니다. 그럼에도 피고소인은 반노동조합적 사고에 사로잡힌 채 자신들의 피교육자인 학생들에게까지 징계로 협박하고, 억지로 외부세력과의 연계를 입증할 자료를 제출하라고 압박질렀던 것입니다.

3) 시설관리권을 남용한 정당한 조합활동 방해

- 고소인들이 이 사건 분회 설립 총회를 위해 강의실 1곳의 사용 허가를 요청했을 때 피고소인은 이를 불허하였고

- 고소인들이 노조 설립을 알리는 유인물을 배포했을 때 피고소인의 직원들은 고성을 지르며 이를 빼앗으려 했으며

- 고소인들이 어쩔 수 없이 강의실 아닌 본관 앞에서 출범 집회를 개최했을 때도 피고소인의 직원들은 물리력을 동원하여 행사를 방해하였습니다.

이러한 행위는 노동조합의 활동을 위해서는 객관적·합리적 기준에 의해 사업장 시설의 일부를 이용할 수 있도록 해야 하는 사용자의 의무를 완전히 무시한 처사입니다. 통상적인 노조의 경우 조합원 총회에는 타임오프가 적용되고 사업장 내의 적합한 시설이 그 공간으로 제공됩니다. 그럼에도 피고소인은 이 사건 분회는 자신들과 무관하다고 주장하며 최소한의 조합 활동조차도 보장하지 않았습니다. 이는 노조설립 전에는 사용자로서의 지위를 향유해 오다가 노조가 조직되려하자 고소인과의 관계를 부정하는, 노조 조직 활동에 대한 분명한 침해행위 침해입니다.

이들 사실들은 그 자체로 피고소인의 지배·개입 사례이며, 동시에 피고소인이 노조 와해를 위해서 이 사건 해지 통보를 하였다는 정황 증거들입니다.

나. 이 사건 해지통보가 이 사건 분회 설립일인 2010. 12. 2. 바로 하루 다음날인 2010. 12. 3.에 있었다는 사실은 피고소인의 노조 와해 의사를 추정하게 합니다.

고소인들은 2010. 11. 29. 피고소인에게 이 사건 분회 설립을 공문으로 통보하였고 이후 설립 출범식이 있기까지 이 사건 분회 설립에 대한 지속적인 반조합 발언 등을 해왔습니다. 그러다가 실제로 2010. 12. 2. 이 사건 분회가 출범식을 갖고 설립하게 되자, 바로 그 다음날인 2010. 12. 3. 이 사건 각 용역업체에 똑같은 공문을 보내 기간만료를 통지했습니다. 노조 설립일과 이 사건 해지통보 사이의 시간적 간격이 불과 하루라는 사실, 만약 실제 용역업체 변경의 계획이 있었다면 업무공백 및 새로운 업체 선정에 소요되는 시간 확보 등을 위해서라도 기간만료일로부터 충분한 시간이 필요하다는 사실 등에서 이 사건 계약해지 통보의 진의가 노조 조직 활동 침해에 있음을 쉽게 알 수 있습니다.

다. 이 사건 분회 설립 이외에 피고소인이 이 사건 용역업체들과 용역계약을 해지할 이유가 전혀 없습니다.

주식회사 인광엔지니어링 및 향우 종합관리 주식회사 는 각각 2년, 8년에 걸쳐 피고소인과 용역계약을 체결해온 업체입니다. 이 사건 분회가 설립되기 전에 위 업체가 특별히 용역 제공에 있어 문제를 일으킨 적도 없었고 학내에서의 시설관리에 대한 평가도 긍정적이었습니다. 특히 이들 업체와의 용역계약은 수의계약의 형식으로 이루어져 업체, 고소인들, 피고소인 사이에 향후 몇년간은 용역계약이 지속될 것이라는 신뢰가 형성되어 있었습니다.

그런데 피고소인은 2010. 12. 3. 위 양 업체에 공히 이 사건 해지통보를 하였습니다. 만약 시설관리 등 용업업체의 업무능력에 따른 평가가 기준이 되었다면 구체적인 용역업무에 대한 평가에 내용은 일 기재하지 않은 채 동일한 날짜에, 자구 하나 다르지 않는 동일한 공문으로 계약 해지를 통보하지는 않았을 것입니다.

라. 피고소인이 계약해지를 하면서도 이 사건 각 업체에 대해 공히 3개월 연장 계약을 제안한 것은 이 사건 분회의 설립을 예견하지 못한 상황에서 나온 대책이었습니다.

피고소인은 이 사건 분회를 인정하지 않는다는 입장 하에 고소인들이 노조를 조직하자마자 이 사건 해지통보를 통해 고소인들을 사실상 해고했습니다. [앞서 3-나-1)에서 살펴 보았듯이 주식회사 인광의 경우에는 근로계약서 자체에 원청의 용역해지가 근로관계 종료사유로 기재되어 있는 상황입니다.]

그런데 피고소인은 고소인들을 사실상 해고한다면 갑작스럽게 용역업체를 새롭게 선정해

야 하는 문제에 봉착했습니다. [만약 피고소인이 애초에 용역업체를 바꾸고 공개입찰 방식으로 새로운 업체를 선정할 계획이었다면 업무 공백 등의 문제로 3개월 계약연장이라는 미봉책을 쓸 필요가 없었을 것입니다.]

그래서 피고소인은 2010. 12. 3. 이 사건 해지통보와 동시에 기존 용역업체에 대하여 황급하게 2010년 계약조건을 그대로 적용한 채 용역계약을 연장하자는 상식 밖의 제안을 했습니다. [그러나 최저임금의 인상, 이 사건 분회 설립으로 인한 단체협상시 임금인상 요구 등에 대해서 피고소인은 전혀 부담을 지지 않았겠다는 입장이어서 이 사건 용역업체들과 3개월 계약 연장은 타결되지 못하였습니다.]

마. 이 사건 용역계약이 만료된 이후인 2011. 1. 1. 고소인들의 근로제공을 이의 없이 수령한 것, 그 다음날 비정상적인 방식으로 근로 제공을 거부한 것, 이 사건 해지통보 이후에 한 달이 경과하도록 아직 새로운 업체와의 용역계약도 체결하지 못하고 있는 것 모두 고소인이 노조설립에 당황한 나머지 대책 없이 근로관계를 종료했을 뿐 실제로 용역업체를 교체할 의사가 없었기 때문입니다.

만약 피고소인이 주장하듯이 처음부터 용역업체를 바꿀 계획이었다면 고소인들의 2011. 1. 1. 근로 제공을 수령하지 않았을 것입니다. 용역업체의 교체 과정에서 있을 수 있는 업무공백에 대해서도 미리 준비했을 것이며, 또 '더 나은 시설관리 서비스'를 위해서 업체를 교체한다면 홍대에서 실질적으로 시설관리업무에 종사하는 근로자들에 대한 평가 및 대책 등이 있었을 것입니다.

그러나 피고소인은 노조 설립을 이유로 성급하게 이 사건 해지통보를 하였기 때문에 위와 같은 대책도 수립하지 않은 채 2011. 1. 1. 고소인들로부터 근로를 제공받았습니다. 그리고는

2011. 1. 2. 물리력을 동원하여 열쇠를 빼앗는 등 비정상적인 방법으로 업무인계를 관철시켰습니다. 그런데 그렇게 하고도 이 사건 해지통보 이후 한달이 다 되어가지는 현재까지 새로운 업체와 계약하지도 못한 상황입니다. 이 모든 사실들이 이 사건 해지통보의 진정한 의사가 어디에 있었는가를 보여주는 증거들입니다.

바. 일반적인 시설관리 용역의 특성에 비추어 보더라도 피고소인의 이 사건 해지통보 및 3개월 계약연장 제안은 이례적인 일입니다.

시설관리용역의 특징상 용역업체를 매년 선정하게 되지만 피고소인처럼 공개입찰방식이 아닌 수의계약으로 용역계약을 체결하는 경우에 자주 용역업체를 교체하는 것은 위탁하는 입장에서도 번거로운 일입니다. 피고소인과 향우종합관리주식회사가 8년째 계약관계를 맺은 것도 그러한 이유입니다.

아직 피고소인은 이 사건 용역계약서를 투명하게 공개하고 있지 않고 있으나, 다른 학교에 경우에는 다음과 같은 규정을 두고 있기도 합니다.

성신여대 2009년도 청소용역 시방서
제8조(계약기간) 계약기간은 2009. 9. 1.부터 2011. 6. 31.까지로 한다. 단, 계약기간 1년 경과 시점에서 종합평가하여 평점 85점 이상일 경우 계약을 유지한다.

이러한 **계약유지의무 규정**을 두는 것은 앞서 언급한 일반적인 시설관리 용역의 특성에 기인한 것입니다.

사. 소결

피고소인은 마치 계약기간이 만료되었음을 통지했을 뿐이라고 주장하나 시설관리 용역의 일반적인 특성, 이 사건 해지통보 전후로 보인 피고소인의 행태로 보았을 때 이는 명백한 거짓입니다. 피고소인은 원래 공개입찰방식을 도입할 계획도 없는 상황에서 이 사건 분회가 설립되자 황급히 계약만료를 통지했습니다. 그리고 나자 청소용역업무의 업무공백이 걱정되어 업체들에게 3개월 계약연장이라는 상식 밖의 제안을 했던 것입니다. 모든 상황을 객관적으로 살펴볼 때 노조를 와해시키겠다는 일념(一念)이외에 피고소인이 이 사건 분회 설립 바로 다음날 이 사건 해지통보를 할 이유가 없습니다.

5. 결어

피고소인은 고소인들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자로서,

고소인들이 저임금 장시간 근로의 열악한 근로조건을 개선하기 위하여 헌법상의 단결권을 행사하려고 하자, 이를 민주노총 등 외부세력에 의한 것으로 피고소인과 무관한 단체일 뿐이라고 주장하며

고소인들의 정당한 조합 조직 활동을 비난, 방해하였을 뿐만 아니라 노조 설립 다음날 곧바로 이 사건 용역업체들에게 계약해지 통보를 함으로써 사실상 고소인들을 해고자의 신분으로 만들어 이로 인해 고소인들의 정당한 노동조합 조직 활동을 지배·개입하였으므로 법이 정한 바에 따라 철저히 수사하여 주시기 바랍니다.

더욱이 고소인들은 이른바 근로빈곤계층의 대표적인 예로써 이미 본건으로 인하여 시민사회 등 각계의 관심이 집중되어 있는바, 신속하고 공정하게 피고소인의 범위반 사실에 대해 엄중히 수사하여 주시기 바랍니다.

증 거 서 류

- | | |
|---------------|-----------------------------|
| 1. 증제1호증의 1-2 | 각 근로계약서 (경비직) |
| 1. 증제2호증 | 청소용역 입찰 시방서 (서울대) |
| 1. 증제3호증 | 청소용역 시방서 (성신여대) |
| 1. 증제4호증 | 미화, 일반경비용역 입찰 제안서 (연세대) |
| 1. 증제5호증 | 거래내역조회 |
| 1. 증제6호증의 1-3 | 각 통장 사본 |
| 1. 증제7호증 | 홍익대학교 시설물 도급관리를 위한 현장설명서 |
| 1. 증제8호증의 1-7 | 건물 내·외부 관리일지 |
| 1. 증제9호증의 1 | 용역 도급계약 만료 통보 (인광엔지니어링) |
| 1. 증제9호증의 2 | 용역 도급계약 만료 통보 (향우종합관리) |
| 1. 증제10호증 | 용역 도급계약 연장에 따른 회신 |
| 1. 증제11호증 | 시설관리용역도급계약 연장 건 |
| 1. 증제12호증 | 경비, 청소, 시설관리용역도급 연장계약 내용 검토 |
| 1. 증제13호증 | 시설관리용역도급 연장계약서 내용검토 반영 건 |

참 고 자 료

1. 참고자료 1 공공부문 청소용역 근로자 인권개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고
(국가인권위원회 결정문)

첨 부 서 류

1. 위 입증서류 1부
1. 위 참고자료 1부

2011. 1. 27.

위 고소인들의 대리인

민주노총 법률원 (여는합동법률사무소)

변호사 권두섭

변호사 신인수

변호사 우지연

서울 서부지방검찰청 귀중