



판례를 중심으로 한 노동조합법상 쟁점과 인사노무담당자들이 유의할 사항(4)

노동조합 조직 변경, 조합활동 관련 쟁점

총회가 대의원회에 권한을 위임한 경우 해당 사항에 대해서는 총회의 권한이 상실되는지 문제되고, 이와 관련한 최근 대법원 판례를 중심으로 살펴본다. 한편 최근 산별노조 지부나 분회가 기업별노조로 전환하는 경우가 많이 있고, 이 경우 산별노조 지부 소속 조합원 총회 결의만으로 가능한지, 의결정족수는 어떠한지 등이 문제되므로, 최근 판례 등을 중심으로 살펴본다. 또 조합원 활동과 관련해 최근 하급심 판례는 조합 활동을 넓게 인정하는 경향을 보이고 있으므로 이에 대해서도 살펴본다.



이광선
법무법인 지평 변호사

1. 들어가며

총회가 대의원회에 권한을 위임한 경우 해당 사항에 대해서는 총회의 권한이 상실되는지 문제되고, 이와 관련한 최근 대법원 판례를 중심으로 살펴본다.

한편 최근 산별노조 지부나 분회가 기업별노조로 전환하는 경우가 많이 있고, 이 경우 산별노조 지부 소속 조합원 총회 결의만으로 가능한지, 의결정족수는 어떠한지 등이 문제되므로, 최근 판례 등을 중심으로 살펴본다.

또 조합원 활동과 관련해 최근 하급심 판례는 조합 활동을 넓게 인정하는 경향을 보이고 있으므로 이에 대해서도 살펴본다.

2. 총회와 대의원회의 관계

노동조합의 최고 의사결정기관은 총회이고 총회에 갈음해 대의원회를 둘 수 있지만, 규약·임원선거 등 중요 안건에 대해서는 총회를 거쳐야 한다(노조법 제16조). 이 경우 총회가 대의원회에 위임한 사항에 대해서는 총회의 권한이 상실되어 총회에서 결의할 수 없는지가 문제된다.

최근 대법원은 이와 관련해 규약에서 총회 의결사항과 대의원회의 의결사항을 명확히 구분해 정하고 있는 경우, 특별한 사정이 없는 이상 총회는 대의원회의 의결사항으로 정해진 사항을 의결할 수 없다고 판단했다.¹⁾ 다만 총회는 여전히 규약 개정 권한을 갖고 있으므로 재직조합원 과반수 출석, 출석조합원 3분의 2 이상 찬성으로 규약을 개정할 수 있다고 판단했다. 따라서 규약에서 대의원회 의결사항을 명시한 경우 총회는 대의원회 의결사항을 결의할 수는 없지만, 규약을 개정해 총회 의결사항으로 변경하는 것은 가능하다.

3. 노동조합 조직변경

노조법은 노동조합 조직변경의 절차와 관련해 조직형태 변경은 총회의 결의사항이고 특별결의(과반수 출석, 출석조

합원 3분의 2 찬성)를 거치도록 규정하고 있다(제16조 제1항, 제2항). 노조 조직변경의 효력과 관련해 판례는 조합원의 범위를 변경하는 조직변경의 경우²⁾ 기존 노조의 재산관계 및 단체협약을 그대로 승계한다고 판단하고 있다.³⁾

한편 노조 조직변경은 총회 결의사항인데, 기업별 노조를 산별노조 등으로 변경하는 경우 해당 노조 총회결의를 거치면 될 것이지만, 산별노조 지부의 경우 산별노조 전체의 총회를 거쳐야 하는지 아니면 산별노조 지부의 총회만으로도 가능한지가 문제된다.

최근 하급심 판례는 산별노조 지회가 기업별노조로 조직을 변경하기 위해서는 '독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독자적인 단체교섭 및 단체협약능력을 가지고 있어서 독립된 노동조합으로 볼 수 있는 경우'에만 산별노조 지회의 총회만으로 가능하다고 판단했다.⁴⁾ 이 판례에 의하면 산별노조 지부가 독립된 노동조합으로 인정되지 않는 경우에는 기업별노조로 전환하기 위해서는 산별노조 전체 조합원 총회를 거쳐야만 한다. 하지만 해당 판결은 아직 확정되지 않고 대법원에 계류 중에 있으므로 최종 판결을 지켜볼 필요가 있다.⁵⁾

한편 조직변경이 잘못되었다면 기존 조합원들은 기존노조가 아닌 변경된 노조를 상대로 조직변경 결의가 무효임을 확인받아야 한다는 것이 위 하급심 판례의 입장이다.

2) 조직대상 또는 조합원 범위를 변경하는 것을 조직형태의 변경인지에 대해서는 견해가 대립되고 있다.

3) 대법원 1997.7.25 선고 95누4377 판결, 대법원 2002.7.26 선고 2001두5361 판결

4) 서울고등법원 2012.9.21 선고 2011나79540 판결[위 판결의 상고심(대법원 2012다96120)은 현재 계류 중에 있다]; 서울고등법원 2013.5.30 선고 2012누4236 판결[위 판결의 상고심(대법원 2013두13068)은 현재 계류 중에 있다]

5) 대법원은 조합원의 범위를 변경하는 조직변경의 경우 '동일성을 유지하면서 조직형태를 변경' 하는 경우에만 이를 인정하고 있다. 그렇다면 위 하급심 판결의 사실관계를 살펴보면, 기업별노조에서 산별노조 지회로 조직변경을 한 후 다시 기업별노조로 전환을 결의한 경우인바, 조직 변경시 동일성을 유지해야 한다는 기존 대법원의 견해에 따른 때, 최초로 기업별노조에서 산별노조 지회로의 변경이 노조로서의 독립성이 없는 경우이므로 '동일성을 유지할 수 없는 경우'에 해당해 효력이 없다는 문제점을 내포하고 있다.

1) 대법원 2014.8.26 선고 2012두6063 판결

4. 상급단체 탈퇴의 의결정족수

노조법은 '소속된 연합단체가 있는 경우 그 명칭'을 규약에 기재해야 하고(제11조 제5호), '규약의 제정·변경에 관한 사항'을 총회 특별결의 사항으로 규정하고 있다(제16조 제2항). 반면 노조법은 '연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항'을 총회 의결사항으로 규정하면서도 특별결의 사항으로 규정하지는 않았다(제16조 제1항 제6호). 따라서 연합단체에 가입한 노조의 경우 규약에 연합단체의 명칭이 기재되는 것이 원칙이다. 그런데 이 경우 연합단체에서 탈퇴할 경우 노조법에서 이를 특별결의 사항으로 규정하고 있지 않으므로 일반 결의로 가능한지, 아니면 연합단체를 탈퇴할 경우 연합단체의 명칭을 기재한 규약의 변경이 반드시 필요하므로 규약변경에 해당하므로 특별결의를 거쳐야 하는지가 문제된다.

이와 관련해 하급심 판례는 '특별결의'를 거쳐야 한다고 판단했다.⁶⁾ 그러나 노조법상 총회 특별결의 사항은 한정적으로 해석해야 하고, 노조의 '주된 사무소 소재지'를 규약 기재사항으로 규정하면서도(노조법 제11조) 총회결의사항으로도 규정하지 않다는 점 등을 근거로 상급단체 탈퇴는 일반의결정족수로도 가능하다는 견해⁷⁾도 있으므로, 추후 대법원의 판단 등을 유의할 필요가 있다.

5. 조합활동

가. 근무시간 중 노조활동

근무시간 중 조합활동은 취업규칙·단체협약 등에서 정하고 있거나 관행이 있거나 사용자의 동의가 있으면 가능하지만, 그렇지 않을 경우 원칙적으로 허용되지 않는다는 것이 다수 판례의 태도다.

다만 일부 판례는 근무시간 중 조합활동의 경우에도 특별한 경우 이를 인정하고 있다. 즉 임시총회가 근무시간 중 개최되었더라도, 수회에 걸쳐 사용자에게 임시총회 개최사실을 서면통보해 사용자가 대비할 수 있었고, 주야 교대근무로

인해 전체 조합원이 참여하기 위해서는 근무시간에 소집될 특별한 사정이 있는 경우에는 근무시간 중 임시총회 개최를 정당하다고 판단했다.⁸⁾ 또한 레미콘 운전기사와 같이 작업종료시간을 맞출 수 없는 특수성이 있으면서 단체협약에서도 취업시간 중의 조합활동을 허용하는 경우 총회가 근무시간 중 개최된 사유만으로 정당하지 않은 조합활동으로 볼 수 없다는 판례도 있다.⁹⁾

최근 하급심 판결은 노조 유인물을 갖고 출근한 후 회의실, 휴게실로 사용되는 장소에 유인물을 비치하고 근무하고 있던 근로자 1명에게 유인물을 나눠준 행위도 회사의 시설관리권을 침해하지 않고 근무 중인 근로자의 업무를 방해했다고 보기 어려워 징계사유에 해당하지 않는다고 판단했다.¹⁰⁾

나. 유인물 배포, 현수막 게시 등 홍보활동

노조의 홍보활동은 원칙적으로 사용자의 시설관리권을 침해하지 않고 타인의 신용이나 명예를 훼손하지 않는 범위에서 이루어져야 한다.

판례는 홍보물 부착장소가 정해져 있음에도 임의의 곳에 벽보 등을 부착하는 행위는 정당성이 없다고 판단했다.¹¹⁾

판례는 벽보부착 행위보다 유인물 배포의 경우 일시적·잠정적 행위이고 기업의 물적 시설을 침해하지 않으므로 보다 넓게 조합활동의 자유를 인정하고 있는 경향이다. 또한 유인물 배포가 허가제를 채택하고 있더라도 그 배포행위가 정당한지는 허가 여부만을 가지고 판단하지 않고, 유인물의 내용, 매수, 배포시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 종합해서 판단하고 있다.¹²⁾

최근 하급심 판결들은 회사로부터 허가를 받지 않고 노조 관련 유인물을 배포한 것은 징계 사유로 볼 여지가 있으나 일일이 회사의 승인을 받기 어렵다는 점, 업무에 별다른 지장이 없다는 점, 유인물 내용이 명백히 허위이거나 명예훼손 정도에 이르지 않았다는 점 등을 이유로 정당한 노조 활동

6) 서울고등법원 2012.7.6 선고 2011나94099 판결(상고 취하로 확정되었다). ① 규약에 연합단체의 명칭이 기재된 이상 연합단체를 탈퇴할 경우 실질적으로 규약변경에 해당한다는 점. ② 일반결의로 가능하다고 해석할 경우 규약변경에 관해 특별결의를 거쳐야 하도록 한 강행규정을 위반하게 된다는 점 등을 근거로 삼았다.

7) 행정해석(노사관계법제과-3472호, 2009.12.7); 위 소송을 제기하기 전에 가처분 사건에서도 일반결의만으로 연합단체의 탈퇴 및 가입이 가능하다고 보았다(서울동부지방법원 2011.7.29자 2011카합1023 결정).

8) 대법원 1994.2.22 선고 93도613 판결

9) 대법원 1995.3.14 선고 94누5496 판결

10) 서울행정법원 2014.3.6 선고 2012구합27541 판결. 해당 판결이 명시적으로 근무시간 중 사용자의 승인 없는 노조활동을 허용한 것이라고 보기는 명확하지 않지만 출근 후에 사업장내에서 유인물을 배포한 것에 대한 것이므로 유의할 필요가 있다.

11) 대법원 1996.4.23 선고 95누6151 판결

12) 대법원 1996.9.24 선고 95다11504 판결

에 속한다고 보아 그 정당성을 넓게 인정하는 경향으로 보인다.¹³⁾ 또한 휴게시간 중 유인물 배포행위는 허가를 받지 않았더라도 정당한 조합활동으로 인정하고 있다.¹⁴⁾

다. 투쟁복·리본 등 착용

사용자는 원칙적으로 직장내 질서유지, 근무분위기 조성 등을 위해 취업규칙 등에 근거해 근로자의 복장을 규제할 수 있다. 따라서 투쟁복·리본 등의 착용이 정당한 조합 활동인지 여부는 사업의 특성에 따라 달라질 수 있다.

판례는 사업의 특성상 병원사업과 같이 취업규칙 등에 복장을 엄격하게 관리하는 경우 근무시간 중 지정된 근무복을 입지 않은 것이 징계사유에 해당할 수 있다.¹⁵⁾ 따라서 복장이 엄격하지 않은 사업의 경우 투쟁복·리본 등을 착용했다더라도 사업의 정상적 운영을 저해하지 않는 한 정당한 조합활동으로 볼 수 있을 것이다. 노조지시에 따라 노조 조끼를 착용한 대형마트에 근무하는 조합원들의 사업장 출입을 금지한 것을 부당노동행위로 보아 정당한 조합활동으로 인정한 노동위원회 결정도 있다.¹⁶⁾

한편 판례는 단체교섭 과정에서 규정된 복장을 착용하지 않는 것이 업무의 정상적 수행을 어렵게 하는 경우에는 규정복 미착용 자체를 쟁의행위로 보아 그 정당성을 엄격하게 판단한다.¹⁷⁾

마. 근로자가 아닌 자의 사업장 출입

원칙적으로 사업장내에서의 조합활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약을 따라야 하고, 사용자는 업무상 필요성에 따라 사업장 출입을 제한할 수 있다.

한편 해고의 효력을 다투고 있는 자는 재심결정 전까지는 근로자가 아닌 자로 해석할 수 없으므로(노조법 제2조 제4호 라목 단서) 노조사무실 외에 사업장에 출입할 수 있는지가 문제된다. 노조법 제2조 제4호 라목 단서는 노조 조합원의 지위와 관련해서만 적용이 되어야 하므로, 해고의 효력을

다투는 자는 일반 사업장에 출입할 수는 없을 것이다. 하지만 유인물 배포행위는 노조활동에 포함되므로, 해고의 효력을 다투는 자는 적법한 유인물 배포를 위해서라면 그 한도에서 사업장에 출입하는 것도 허용될 가능성이 있다.

최근 하급심 판례에서도 조합원들과 함께 해고의 효력을 다투는 자가 사업장에 출입해 유인물 배포를 한 것도 적법한 유인물 배포행위라고 보았다.¹⁸⁾ 또한 해당 하급심 판례는 다수의 근로자가 비근로자와 함께 사업장에서 유인물을 배포한 행위와 관련해 비근로자는 유인물 배포를 도운 것일 뿐 주도한 것이 아니므로 이것만으로 근로자의 유인물 배포행위가 정당성을 잃지 않는다고 판단했다.

6. 인사노무담당자의 대응방안

첫째, 인사담당자들은 산별노조 지부가 단독으로 결의해 기업별 노조로 전환했다고 하면서 단체교섭 등을 요구하는 경우, ① 해당 산별노조 지부가 노동조합의 지위를 갖고 있는지, ② 연합단체의 명칭이 규약에 기재된 경우 조합원 특별결의를 거쳤는지를 확인해야 한다. 이와 관련한 대법원 확정판결이 나오지 않았지만, 최근 하급심 판례에 비추어 조직변경에 문제가 있다면 기존 산별노조와 단체교섭 등을 진행하는 것이 추후 분쟁예방을 위해 좋을 것으로 보인다. 다만 이와 관련한 대법원 판결이 어떻게 선고되는지도 유의해서 지켜볼 필요가 있다.

둘째, 유인물 배포와 관련해 최근 하급심 판결이 폭넓게 조합 활동을 인정하는 경향을 보이고 있다. 따라서 인사담당자들은 취업규칙에서 유인물 배포 등에 대해 회사의 승인을 받도록 규정했다라도 회사의 승인이 없다는 점만으로 사업장에서 유인물 배포를 제지할 경우 부당노동행위가 될 수 있다. 사용자의 시설관리권을 본질적으로 침해하는지 등을 종합해서 신중하게 판단해야 하고, 판단이 명확하지 않을 경우에는 직접적 제지보다는 유인물배포금지 가처분 등을 제기하는 것을 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 인사담당자들은 투쟁복·리본 착용 등의 경우에도 복장을 규제할 필요성이 적거나 없는 사업장이라면 사업의 정상운영을 방해하지 않는 한 이를 허용해야 할 것이다. **노법**

13) 부산고등법원 2014.2.11 선고 2013나2146 판결(상고기각으로 확정됨); 서울행정법원 2014.3.20 선고 2013구합9373 판결

14) 대법원 1991.11.12 선고 91누4164 판결; 서울행정법원 2013.10.10 선고 2012구합21062 판결

15) 대법원 1996.4.23 선고 95누6151 판결

16) 부산지노위 2005부노54, 2005.9.15

17) 대법원 1994.6.14 선고 93다29167 판결

18) 서울행정법원 2014.3.20 선고 2013구합9373 판결