

판례를 중심으로 한 노동조합법상 쟁점과 인사노무담당자들이 유의할 사항(5)

부당노동행위 관련 쟁점

노조법은 사용자가 근로자나 노동조합에 대해 ① 불이익취급(1호, 5호), ② 비열계약(2호), ③ 단체교섭 거부(3호), ④ 지배·개입 및 운영비 원조(4호) 등을 '부당노동행위'로 규정하고 위반시 형사책임을 부여하고 있다(제81조, 제90조). 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당한다는 점은 이를 주장하는 근로자나 노조가 입증할 책임이 있는데, 이를 입증하는 것이 쉽지는 않다. 따라서 부당노동행위에 해당하는지 여부와 관련해 논쟁이 많이 되고 있고, 유사한 사실관계에서도 그 결과가 달라지는 경우가 있다. 이번 호에서는 최근 판례에서 문제가 되는 부당노동행위 유형을 중심으로 인사담당자들이 주의할 사항에 대해 살펴본다.



이광선
법무법인 지평 변호사

I. 들어가며

노조법은 사용자가 근로자나 노동조합에 대해 ① 불이익 취급(1호, 5호), ② 비열계약(2호), ③ 단체교섭 거부(3호), ④ 지배·개입 및 운영비 원조(4호) 등을 ‘부당노동행위’로 규정하고 위반시 형사책임을 부여하고 있다(제81조, 제90조). 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당한다는 점은 이를 주장하는 근로자나 노조가 입증할 책임이 있는데,¹⁾ 이를 입증하는 것이 쉽지는 않다. 따라서 부당노동행위에 해당하는지 여부와 관련해 논쟁이 많이 되고 있고, 유사한 사실관계에서도 그 결과가 달라지는 경우가 있다. 아래에서는 최근 판례²⁾에서 문제가 되는 부당노동행위 유형을 중심으로 인사담당자들이 주의할 사항에 대해 살펴본다.

1. 부당노동행위 유형

가. 불이익 취급행위

노조 가입이나 조직 기타 노조 업무를 위한 정당한 행위, 정당한 단체행위 참가 등을 이유로 해고 기타 불이익을 주는 행위를 부당노동행위(불이익취급)로 금지하고 있다(노조법 제81조 제1호, 제5호). 특정 근로자가 파업에 참가했거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 경제적·업무상 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 것이다.³⁾ 최근 하급심 판례는 노조가 ‘게릴라성 파업’을 실시한 것에 대해 생산 차질을 우려해 파업 당일과 파업일에 이은 주말에 한시적으로 노조 조합원들에게 연장근로와 휴일근로를 못하도록 하고 대체인력(사무직근로자)을 투입해 생산일정을 맞춘 것은 불이익 취급이 아니라고 판단했다.⁴⁾ 반면 그 사안에서 게릴라성 파업을 해 체육대회에 불참한 노조 조합원들에 대해 무단결근 처리하면서 주휴·연월차수당을 지급하지 않은 것에 대해서

는 불이익 취급의 부당노동행위라고 판단했다.⁵⁾ 특히 무단결근 처리에 따라 징계사유가 적치됨으로써 이를 근거로 한 징계 위헌성이 증가한 점도 그 이유로 삼았다는 점을 유의할 필요가 있다. 또한 최근 하급심 판례는 연장·휴일근로의 집단적 거부를 주도한 노조 대표자를 해임한 것에 대해 징계양정이 과해 해고가 무효라고 판단하면서 노조 대표자라는 점이 해고의 실질적인 이유라는 점을 근거로 부당노동행위의 성립도 인정했다.⁶⁾ 노조의 필요성과 가입을 홍보하기 위해 유인물을 홍보하면서 사용자의 시설관리권을 일부 침해한 것에 대해 징계처분한 것과 관련해 사용자가 계획적·조직적·지속적으로 유인물 배포 제지를 했다는 점 등을 근거로 부당노동행위의 성립을 인정하기도 했다.⁷⁾

나. 불공정 고용계약(비열계약⁸⁾)

① 어느 노조에 가입하지 않을 것 또는 ② 탈퇴를 고용조건으로 하거나 ③ 특정 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 부당노동행위(불공정 고용계약)로 금지하고 있다(노조법 제81조 제2호). 직원을 채용하면서 노조에 가입하지 않을 것을 조건으로 하거나 기존 노조에서 탈퇴할 것을 요구하는 경우가 전형적인 예다.

다만 노조가 당해 사업장 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 그 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(Union Shop)의 체결을 허용해 유니온숍 조항이 있을 때 근로자가 그 노조에서 탈퇴할 경우 회사가 해고해야 한다(제81조 제2호 단서). 다만 3분의 2를 대표하고 있는 노조를 탈퇴해 새 노조를 조직하거나 다른 노조에 가입한 것을 이유로 불이익을 주지 못하도록 하고 있어서 유니온숍 조항은 복수노조 허용 이후 실효성을 많이 상실했다. 유니온숍 조항이 유효한 사업장에서 신규 근로자가 3분

1) 대법원 1996.9.10. 95누16738 판결

2) 하급심 판례들의 경우 항소심이나 상고심에서 그 결과가 달라지는 경우가 많으므로, 유의해야 한다.

3) 대법원 2006.9.8. 선고 2006도388 판결

4) 서울고등법원 2014.9.5. 선고 2013누25988 판결

5) 원심판결(서울행정법원 2013.8.13. 선고 2012구합28131 판결)에서는 체육대회에 불참한 조합원들에 무단결근 처리한 것이 부당노동행위가 아니라고 판단했으나, 항소심에서 변경되었다.

6) 서울행정법원 2014.3.28. 선고 2012구합33805 판결. 사용자가 외부 노무법인의 컨설팅 내용대로 노조 대표자에 대한 해고 및 신설 노조가 생성된 점 등을 그 근거로 삼았다.

7) 서울행정법원 2014.3.20. 선고 2013구합9373 판결

8) Yellow Dog Contract(황견계약)라고 부르기도 한다.

의 2 이상의 노조가 아닌 소수노조에 곧바로 가입하는 것이 허용되는지 문제될 수 있으나, 노조법에서는 명시적으로 기존 노조를 ‘탈퇴’ 해 새 노조나 다른 노조에 가입하는 것을 허용할 뿐이므로 처음부터 소수노조에 가입할 경우 사용자는 유니온숍 조항에 따라 해당 근로자를 해고해야 할 것으로 보인다.⁹⁾ 또한 유니온숍 체결 이후 노조원이 탈퇴하여 3분의 2에 미달할 경우 유니온숍 조항도 효력을 상실할 것이다.¹⁰⁾

다. 단체교섭 거부·해태

사용자가 정당한 이유없이 교섭을 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위(단체교섭거부)로 금지하고 있다(노조법 제81조 제3호). 사용자는 단체교섭에 성실히 임할 의무를 부담하지만 반드시 단체교섭을 타결해야 하는 것은 아니므로 정당한 이유가 있는 단체교섭 거부는 부당노동행위에 해당하지 않는다. 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합해 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단해야 한다.¹¹⁾ 최근 하급심 판례는 교섭창구 단일화 절차는 노동조합의 사용자에게 대한 단체교섭 요구로부터 시작하게 되므로 복수노조가 존재하는 사업장의 사용자가 교섭 대표노동조합과의 단체협약 체결 또는 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위뿐 아니라 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 부당노동행위에 해당한다고 판단했다.¹²⁾ 다른 판례는 사용자가 노조와의 잠정합의를 파기한 후 유사한 내용의 2차 잠정합의를 체결하고서 또 파기한 것에 대해 정당한 이유없는 단체교섭 거부·해태로 판단했다.¹³⁾ 조합원이 사용자 또는 이익대표자에 해당한다는 이유로 단체교섭에 응하지 않는 경우에는 구체적인 사실관계에 따라 사용자의 부당노동

행위를 인정한 경우¹⁴⁾와 부정한 경우¹⁵⁾가 나누어지고 있으므로 유의할 필요가 있다. 노조의 교섭위원 중 해고자가 1명 포함된 것만으로는 교섭거부에 정당한 이유가 있다고 보기 어려울 것이지만,¹⁶⁾ 해고된 자가 노조대표자로 선출되어 교섭을 요구하는 경우에는 단체교섭 체결권한이 노조 대표자에게 있으므로 교섭 및 체결권한이 없는 자의 교섭요구를 거부하는 것은 정당한 이유가 인정될 것으로 보인다.¹⁷⁾

라. 지배·개입 및 경비원조

노조를 조직·운영하는 것을 지배 또는 개입하는 행위와 전임자에게 급여를 지원하거나 노조운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위(지배·개입, 경비원조)로 금지하고 있다(노조법 제81조제 4호). 지배·개입 유형의 부당노동행위와 관련해서는 사용자의 언론자유와 충돌하는 경향이 많다. 즉 사용자는 연설·사내방송·게시문·서한 등을 통해 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지는 것은 당연하지만, 그 상황·장소·내용·방법·노조 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합해 노조 조직·운영을 지배하거나 개입하는 의사가 인정되면 부당노동행위가 된다.¹⁸⁾ 최근 대법원은 이를 보다 명확히 해 ‘사용자가 노조활동에 대해 단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단 설명회를 개최해 회사의 입장을 설명하고 파업이 예정된 상황이라도 파업의 정당성·적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에게 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 ① 징계 등 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 ② 다른 지배·개입의 정황 등 ③ 노조의 자주성을 해칠 요소가 연관되어 있지 않는 한 쉽게 사용자에게 부당노동행위 의사를 인정해서는 안 된다’고 판단했다.¹⁹⁾

최근 하급심 판례는 근로자들을 대상으로 실시한 교육에서 노동조합에 대한 사용자의 비판적 의견을 명시적·묵시적으로 밝히는 것 자체가 부당노동행위라고 볼 수는 없다고 판단했다.²⁰⁾ 병원장이 쟁의행위 찬반투표 직전에 ‘파업을

9) 노사관계법제과-1268, 2012.4.9.

10) 노사관계법제과-1368, 2011.7.25.

11) 대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결

12) 서울행정법원 2014.5.29. 선고 2013구합51725 판결

13) 서울행정법원 2014.5.23. 선고 2013구합56423 판결

14) 청주지방법원 2013.6.7자 2013카합20 결정

15) 대법원 2012.11.15. 선고 2012두18141 판결

16) 노동조합과-975, 2008.5.14.

17) 노동조합과-1632, 2008.7.18.

18) 대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결

19) 대법원 2013.1.10. 선고 2011도15497 판결

20) 서울고등법원 2014.8.20. 선고 2013누47452 판결

할 경우 환자들이 등을 돌려 환자가 없어 월급이 나오지 않을 수도 있고, 쟁의행위 찬반투표를 자신에 대한 신임투표로 간주하고 파업하면 병원장 자리에서 물러나겠다'는 이메일을 돌린 것을 개인의 의견개진 수준을 넘는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단했다.²¹⁾ 판례는 골프장 캐디를 노조법상 근로자로 인정하면서 사용자의 임원들이 캐디들과 면담한 무렵부터 노조 탈퇴하는 수가 많아진 점, 출장 유보를 통해 사실상 사용자가 원하는 내용의 서약서 등을 강요한 점 등을 종합해 캐디들에게 노조 탈퇴를 강요·회유하는 부당노동행위를 했다고 인정했다.²²⁾ 반면 캐디들이 5회 이상 무단 결장한 것을 이유로 제명처분한 것은 부당노동행위의 의사를 인정할 수 없다고 하면서 단순 피켓 시위 등을 이유로 무기한의 장기간 출장유보처분은 캐디들의 노조활동을 지배·개입하려는 부당노동행위가 인정된다고 판단했다.²³⁾ 또한 교회 담임목사가 기독교 언론과의 인터뷰에서 교회직원 등의 노조활동이 종교적 측면에서 바람직하지 않다고 발언한 것은 종교적 관점에서 소신을 밝힌 것일 뿐 지배·개입의 의사가 없다고 판단했다.²⁴⁾

경비원조와 관련해 단협에서 노조에게 '사무실 제공'을 규정하고 있더라도 이는 일반적으로 비치되는 책상·의자·전기시설 등 부대시설의 제공을 넘어 운영비 성격을 지닌 전기요금의 지급까지 포함된다고 볼 수 없다고 판단했다.²⁵⁾ 하급심 판례는 노조 전임자에게 근로시간면제한도(Time Off) 내에서 급여를 지급하는 것은 부당노동행위가 아니지만 근로시간면제한도를 초과한 시간을 근로시간으로 인정해 급여를 지급하는 것은 경비원조의 부당노동행위에 해당하고, 전임자에게 급여를 지원하는 행위는 사용자의 지배·개입의사가 없더라도 부당노동행위가 성립한다고 판단했다.²⁶⁾

2. 사용자 개념 확대

최근에는 근로계약을 체결하지 않아 형식상 사용자가 아닌 경우에도 사용자 개념을 확대하고 있다. 골프장 캐디의 경우 개인사업자일 뿐 근로계약을 체결하지 않았음에도 불구하고 캐디를 사용하는 골프장 사업주에게 노조법상 사용자 지위를 인정했다. 그 외에도 사내하도급의 사례에서 불법 파견이 인정될 경우 도급인의 하청근로자에 대한 사용자성을 인정해 부당노동행위의 주체성을 인정하고 있다.²⁷⁾

3. 인사노무담당자의 대응방안

첫째, 인사담당자들은 직원들(노조원)을 상대로 하는 발언이나 행동들이 언제나 부당노동행위가 될 가능성이 있음을 명심해 개인적인 언행을 주의해야 한다. 특히 부당노동행위는 입증이 어려워 노조에서도 녹음이나 녹화 등을 통해 증거를 확보하는 경우가 많다는 점을 유의해야 한다.

둘째, 부당노동행위의 형사책임은 행위자가 부담하므로 인사담당자들의 언행이 부당노동행위가 될 경우 그 담당자가 형사처벌을 받게 되므로 각별한 주의를 요한다.

셋째, 최근 복수노조가 허용되면서 특정 노조원이나 노조를 차별 또는 우대하는 행위들도 부당노동행위에 해당할 수 있으므로 주의해야 한다.

넷째, 최근 부당노동행위와 관련해 결론을 달리하는 판례들이 선고되고 있으므로 판례의 내용을 계속해서 파악할 필요가 있다.

다섯째, 부당노동행위와 관련해 사용자의 개념이 확대되고 있으므로 사내하도급 업체가 있는 경우나 특수고용형태 근로종사자를 이용하는 경우 근로관계가 없다는 점만으로 부당노동행위의 안전지대가 아님을 유의해야 한다. **노법**

21) 서울행정법원 2011.9.22. 선고 2011구합16384 판결(항소기각되어 확정되었음)

22) 대법원 2014.3.27. 선고 2011두23139 판결

23) 대법원 2014.2.13. 선고 2011다78804 판결

24) 대법원 2009.1.15. 선고 2008두16902 판결

25) 대법원 2014.2.27. 선고 2011다109531 판결; 서부지방법원 2014.7.11. 선고 2014나1588 판결

26) 서울행정법원 2013.9.12. 선고 2013구합1102 판결(항소심도 동일하고, 상고심 진행 중임)

27) 대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결