

## 목 차

### ■ 노동 칼럼 ■

- 취업규칙과 단체협약과의 관계..... 2
- 이사회 의결을 거치지 않은 공공기관 단체협약의 효력..... 9

### ■ 주요 업무 사례 ■

- 청호나이스 엔지니어들의 퇴직금 청구에 대한 승소 판결..... 16
- 부국개발 업무방해금지가처분 인용..... 17
- 중부발전 대리 취업규칙 변경 중단 등 가처분 신청 기각..... 18
- A은행 중앙노동위원회 재심신청 인용..... 19
- A사립대학교 재임용거부처분 무효확인 사건 승소..... 20

### ■ 최신 법령 ■

- 둘 이상의 사업장에서 근로하는 단시간근로자에게 산업재해가발생한 경우 산재보험급여액 징수기준 신설 外..... 21

### ■ 최신 판례 ■

- 단체협약에 따라 노조에 차량 매점시설을 제공하거나 비전임 조합간부의 활동 시간을 제한 없이 근무시간으로 인정할 수 있는지..... 24
- A업체 형사 판결 : 파업의 불법성과 부당노동행위를 모두 인정..... 26
- 애프터서비스(AS) 업체와 대행계약을 맺은 수리기사를 근로자로 볼 수 있는지..... 29

### ■ 정책 동향 ■

- 고용노동부, 정년제 문답집 '알기 쉬운 정년제 30문 30답' 발간..... 30

## ■ 노동 칼럼 ■

취업규칙과 단체협약과의 관계<sup>1</sup>

(법무법인 지평 이광선 변호사)

## 1. 들어가며

노동조합법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다”고 규정하고 있고, 근로기준법 제96조 제1항에서도 “취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다”고 규정하고 있습니다. 따라서 근로조건 등과 관련해서 가장 상위의 규범은 단체협약이 될 것입니다. 그런데 근로조건과 관련하여 취업규칙이나 개별 근로계약에 정한 사항이 단체협약보다 불리한 내용이라면 당연히 노동조합법 제33조 제1항에 따라 무효가 될 것이지만, 취업규칙이나 개별 근로계약에 정한 사항이 단체협약보다 유리한 경우에도 전면적으로 무효로 된다고 해석해야 하는지가 ‘유리의 원칙’과 관련하여 문제됩니다.

이에 대해서는 아직 판례가 없는 경우도 있고 학설에서도 근로자 과반수로 조직된 노동조합(이하 ‘과반수 노조’)이 있는 경우와 없는 경우, 단체협약이 취업규칙보다 먼저 변경된 경우와 그 반대의 경우 등을 나누어 검토하지 않은 채 단순히 유리의 원칙이 인정되는지 여부에 대해서만 논의하고 있습니다.

따라서 아래에서는 유리의 원칙에 대해 살펴본 후 취업규칙과 단체협약과의 관계에서 과반수 노조가 있는 경우와 없는 경우, 과반수 노동조합이 있는 경우와 그렇지 않는 경우, 단체협약이 취업규칙보다 먼저 변경된 경우와 그 반대의 경우를 나누어서 조합원, 비조합원에게 어떤 내용이 적용되

<sup>1</sup> 본 원고는 월간 노동법률 2016년 5월호에 게재될 예정입니다.

는지를 살펴보도록 합니다.

## 2. 유리 원칙

유리의 원칙이라 함은 근로조건을 규율하는 규범에 상·하위규범이 있을 때 원칙적으로 하위규범이 상위규범에 위반하면 그 효력이 없으나 하위규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정하고 있는 경우에는 그 유리한 하위규범이 상위규범보다 우선하여 적용되어야 한다는 것입니다.

이와 관련해서 유리의 원칙을 부정하는 견해는 단체협약 자치의 원칙상 노동조합의 구성원인 근로자 개개인이 단체협약의 집단적 규율에 따라야 하는 것은 그 자유의사에 따라 사적 자치의 원칙에 의한 계약 자유를 스스로 제약하였으므로 당연한 결과이고 만약 유리의 원칙을 인정할 경우 노동조합을 통한 단결권이나 단체교섭권이 상당부분 침해될 위험이 있다고 주장합니다.

유리의 원칙을 전면적으로 긍정하는 견해는 단체협약은 근로조건을 최저기준을 정한 것이므로 근로계약이 단체협약보다 유리할 경우 단체협약의 강행적 효력이 없다고 주장합니다.

절충적 견해는 단체협약과 근로계약 사이의 유리 원칙을 인정하는 것은 근로자 개인의 행복추구권 관점에서 인정하되, 취업규칙이나 노동관행과 같이 근로자에 대한 집단적 규율을 목적으로 하는 경우에 대해서는 유리의 원칙이 적용되지 않는다고 봅니다.

판례는 취업규칙과 단체협약 관계에 있어서 유리의 원칙이 적용되는지에 대해 명시적인 판단을 한 것은 아니지만 결론적으로는 불리하게 개정된 단체협약의 내용이 취업규칙보다 우선하여 적용된다고 판단하여 사실상 유리의 원칙을 부정한 것으로 보입니다.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 대법원 1993. 3. 23. 선고 92다51341 판결, 대법원 2001. 1. 19. 선고 2000다30516 판결.

### 3. 과반수 노동조합이 있는 경우

#### 가. 단체협약보다 불리한 내용으로 취업규칙이 변경된 경우

취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 과반수 노조가 있는 경우 과반수 노조의 동의를 받아서 변경해야 합니다.<sup>3</sup> 이 경우 과반수 노조가 기존의 단체협약보다 불리한 내용으로 취업규칙 변경에 동의한 경우 조합원 및 비조합원에게 어떤 내용이 적용되는지 문제될 수 있습니다.

조합원의 경우, 과반수 노조는 단체협약의 내용을 취업규칙의 내용으로 변경하겠다는 의사이므로, 조합원에게 불리하게 변경된 취업규칙이 적용될 것입니다. 이에 대해 노동조합법 제33조 제1항<sup>4</sup>을 근거로 단체협약보다 불리하게 변경된 취업규칙의 효력이 없다고 볼 여지도 있습니다. 그러나 과반수 노조가 취업규칙의 불이익한 변경에 동의했다는 것은 단체협약의 내용을 취업규칙 내용으로 변경하겠다는 의미로 보아야 하고, 만약 조합원에게 유리한 단체협약이 적용된다고 볼 경우 비조합원에게는 불리한 내용의 취업규칙이 적용되는 불합리한 결과가 발생합니다. 따라서 조합원에게는 불리하게 변경된 취업규칙이 적용된다고 보는 것이 타당합니다.

비조합원의 경우, 적법한 절차에 따라 취업규칙이 불이익하게 변경되었으므로 변경된 취업규칙이 적용될 것입니다. 이와 관련해서 변경된 취업규칙의 내용보다 유리한 기존 단체협약이 있고 그 단체협약이 노동조합법 제35조의 일반적 구속력<sup>5</sup>을 가진다면, 비조합원에게 단체협약이

<sup>3</sup> 근로기준법 제94조 제1항 단서.

<sup>4</sup> 제33조(기준의 효력)

① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

<sup>5</sup> 제35조(일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

적용되는 것이 아닌가라는 의문이 들 수도 있습니다. 그러나 근로기준법 제94조 제1항 단서에서 허용한 취업규칙 불이익변경 절차를 완료했으므로 변경된 취업규칙이 유효함은 당연하다고 할 것입니다.<sup>6</sup>

#### 나. 취업규칙보다 불리한 내용으로 단체협약이 변경된 경우

과반수 노조가 기존의 취업규칙보다 불리한 내용으로 단체협약 변경에 동의한 경우 조합원 및 비조합원에게 어떤 내용이 적용되는지 문제될 수 있습니다.

조합원의 경우, 과반수 노조가 기존의 취업규칙보다 불리한 내용으로 단체협약 변경에 동의하였으므로 변경된 불리한 단체협약의 내용이 적용될 것입니다.<sup>7</sup>

비조합원의 경우 유리한 내용의 취업규칙과 불리한 내용의 단체협약이 있고 해당 단체협약이 노동조합법 제35조상의 일반적 구속력을 갖춘 경우 유리의 원칙이 적용되는지가 문제됩니다. 일반적 구속력이 유리의 원칙보다 우선하여 적용된다면 일반적 구속력을 가진 불리하게 변경된 단체협약이 노동조합법 제35조에 따라 비조합원에게 적용될 것이고, 불리하게 변경된 단체협약의 경우에는 일반적 구속력이 미치지 않는다고 본다면 유리의 원칙에 따라 비조합원에게는 변경된 단체협약보다 유리한 내용의 취업규칙이 적용될 것입니다.<sup>8</sup>

판례는 기존 취업규칙보다 퇴직금 계산방법을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 과반수 노조가 체결한 사안에서, 단체협약에 위반되는 기존 취업규칙의 내용은 노동조합법 제33조에 의

<sup>6</sup> 이에 대한 명시적인 판례는 없는 것으로 보인다.

<sup>7</sup> 만약 노동조합이 적법한 절차와 권한에 따라 단체교섭을 통해 단체협약을 변경(불이익)하였음에도 불구하고 조합원에게 유리의 원칙에 따라 유리한 취업규칙이 적용된다고 본다면, 사실상 노동조합의 단체교섭권을 침해·박탈하게 되므로 허용되지 않을 것이다.

<sup>8</sup> 「노동조합 및 노동관계조정법」, 사법연수원(2014), 234면; 김형배, 「노동법」, 박영사(2013), 925면.

해 효력을 상실했다고 판단했습니다. 그에 따라 조합원의 경우 단체협약이 적용되고, 비조합원의 경우에도 일반적 구속력에 따라 불리하게 변경된 단체협약이 적용된다고 판단하였습니다.<sup>9</sup> 참고로, 이와 달리 단체협약의 내용보다 유리한 내용으로 취업규칙을 개정한 사안에서 하급심 판결은 “취업규칙인 인사관리규정은 그 내용이 법령 또는 단체협약에 위배되지 않고 법령이나 단체협약에 정한 내용보다 근로자에게 유리한 것인 때에는 법령 또는 단체협약에 우선하여 유효하게 적용된다”고 판단하였습니다.<sup>10</sup>

#### 4. 과반수 노조가 아닌 경우

##### 가. 단체협약보다 불리한 내용으로 취업규칙이 변경된 경우

근로자에게 불리한 내용으로 취업규칙을 변경할 경우 사용자는 과반수 노조가 없다면 근로자 과반수의 동의를 얻어야 합니다.<sup>11</sup> 이 때 기존 단체협약보다 불리한 내용으로 취업규칙을 변경하면서 근로자 과반수의 동의를 얻은 경우 조합원, 비조합원에게 어떤 내용이 적용되는지 문제 됩니다.

비조합원의 경우 불리한 내용으로의 취업규칙 변경에 근로자 과반수가 동의했으므로, 불리하게 변경된 취업규칙이 적용될 것입니다.

<sup>9</sup> 대법원 2001. 9. 18. 선고 2000다60630 판결.

<sup>10</sup> 서울행정법원 2010. 12. 2. 선고 2010구합34736 판결[항소심(서울고등법원 2011. 7. 15. 선고 2011누1933 판결)에서 확정되었음].

<sup>11</sup> 근로기준법 제94조 제1항 단서.

조합원의 경우 노동조합법 제33조 제1항<sup>12</sup>에 따라 단체협약에 정한 근로조건에 위반하는 취업규칙은 효력이 없으므로, 유리한 내용의 단체협약이 적용될 것입니다. 왜냐하면, 해당 노동조합이 취업규칙 변경에 대해 동의를 한 것도 아니므로, 조합원(취업규칙 변경에 동의를 한 조합원을 포함)에게 있어서는 노동조합법 제33조 제1항에 따라 유리한 내용의 단체협약이 적용된다고 보는 것이 타당할 것입니다.

#### 나. 취업규칙보다 불리한 내용으로 단체협약이 변경된 경우

기존의 취업규칙보다 불리한 내용으로 단체협약을 변경한 경우 비조합원의 경우에는 단체협약의 일반적 구속력이 미치지 않으므로 유리한 내용의 취업규칙이 적용될 것입니다.

조합원의 경우 유리한 내용의 취업규칙이 적용될지 아니면 불리하게 변경된 단체협약이 적용될지 여부는 유리의 원칙이 적용되는지에 따라 달라집니다. 유리의 원칙이 적용된다면 비록 단체협약이 노사간 동의에 따라 적법하게 변경되었더라도 불리한 내용의 단체협약이 아닌 유리한 내용의 취업규칙이 적용될 것이고, 유리의 원칙이 적용되지 않는다면 불리한 내용의 단체협약이 적용될 것입니다. 이러한 경우 단체협약이 변경되었음에도 불구하고 기존의 취업규칙이 적용된다면 단체협약 개정의 목적을 달성할 수 없으므로 당연히 취업규칙상의 유리의 원칙을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적용된다고 보는 것이 당사자의 의사에 부합하고, 조합원의 경우 스스로의 선택에 따라 노조에 가입하였으므로 협약자치의 원칙에 비추어 보더라도 불리하게 변경된 단체협약이 적용된다고 보는 것이 타당할 것입니다.<sup>13</sup>

판례는, 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금에서 특별상여금을 제외하는 내용의 보수규정을 불이

<sup>12</sup> 제33조(기준의 효력)

① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

<sup>13</sup> 「노동조합 및 노동관계조정법」, 234면; 김형배, 「노동법」, 925면.

익하게 변경하였고, 노동조합이 단체협약을 체결하면서 변경된 보수규정을 승인한 사안에서(해당 노동조합이 노동조합법 제35조상 일반적 구속력을 가진 '동종 근로자 반수 이상으로 구성된 조합'이지만 취업규칙 불이익변경을 위한 '과반수 노조'는 아닌 경우였음) "단체협약의 체결로써 조합원뿐 아니라 노동조합법 제35조(일반적 구속력)에 따라 비조합원에게도 불리한 내용의 단체협약 내용이 적용된다"고 판시해 유리 원칙을 부정했습니다.<sup>14</sup>

## 5. 마치며

취업규칙과 단체협약과의 관계는 아직 판례가 본격적으로 경우의 수를 나누어 검토한 바 없는 상황입니다. 일반적으로 단체협약을 변경하는 경우 취업규칙도 그 단체협약의 내용에 맞추어 변경을 하므로, 단체협약과 취업규칙의 괴리가 발생하는 경우가 적습니다. 그러나 최근에는 단체협약을 변경하지 않은 채 취업규칙을 변경하거나 그 반대의 경우가 종종 발생하는데, 양자의 효력에 대해 본격적인 검토나 연구가 없는 실정입니다.

따라서 회사로서는 단체협약을 변경할 경우 그에 맞추어 취업규칙을 함께 변경하거나 취업규칙 변경시 단체협약도 함께 변경하여 이러한 괴리를 발생하지 않도록 하는 것이 보다 중요합니다. 만약 이러한 괴리현상이 발생한 경우 앞에서 검토한 바와 같이 협약자치의 원칙, 노동조합법 제33조 제1항, 제35조와의 관계 등을 종합적으로 고려하여 판단을 내릴 필요가 있습니다.

---

<sup>14</sup> 대법원 2006. 4. 27. 선고 2004다4683 판결.



## ■ 노동 칼럼 ■

이사회 의결을 거치지 않은 공공기관 단체협약의 효력<sup>15</sup>

(법무법인 지평 권영환 변호사)

## 1. 사실 관계

구 한국노동교육원법(1990. 8. 1. 법률 제4253호)에 따라 설립된 한국노동교육원(이하 '교육원')과 전국공공연구전문노동조합 교육원 지부(이하 '교육원 지부')는 2006년 10월 9일 '임금피크제 및 공모제 시행 노사협약(이하 '이 사건 협약')을 체결하였습니다.

원고 근로자는 이 사건 협약에 따른 임금피크제 시행 당시 임금피크제 적용개시일이 이미 경과한 상태였습니다. 이에 교육원은 2006년 11월 24일 원고에게 2006년 11월 27일부터 임금피크제가 적용돼 정년퇴직일은 2008년 12월 31일이 되고, 1년차에는 연봉의 90%를, 2년차에는 연봉의 80%를 각 지급받게 된다고 통보했습니다.

구 한국노동교육원법(2003. 12. 31. 법률 제7044호) 제16조에는, "교육원은 매 사업연도의 사업계획과 예산 및 결산서를 노동부장관에게 제출하고, 예산 및 결산서에 대하여는 승인을 얻어야 하고, 변경하고자 할 때에도 같다"고 규정돼 있습니다. 교육원의 정관 제21조 제2항은 "교육원 직원의 임면, 보수 및 복무규정에 관한 세부사항은 별도의 규정으로 정한다"고 하고, 제31조 제1항은 "교육원의 운영상 필요한 직제규정 중 총정원, 직급별 정원, 소속(산하)기관의 신설, 변경, 폐지에 관한 사항, 인사관리규정 중 직원의 정년 등 인사기준에 관한 사항, 보수규정 등을 제정, 개정 또는 폐지하고자 하는 때에는 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어야 한다"고 각각 규정돼 있으

<sup>15</sup> 본 원고는 월간 노동법률 2016년 4월호에 게재되었습니다.

며, 교육원의 보수규정 부칙에 “보수규정은 노동부장관의 승인을 얻은 날로부터 시행한다”는 취지로 규정되었습니다.

## 2. 원고 주장의 요지

“단체협약 내용인 임금피크제를 직원들에게 적용하기 위해서는 이사회 의결절차 및 노동부장관의 승인을 받아 교육원의 취업규칙(보수규정, 복무규정)을 개정했어야 하므로, 교육원이 취업규칙을 개정하지 않은 채 바로 임금피크제를 원고에게 적용한 것은 무효이다. 따라서 교육원은 원고에게 임금피크제 적용으로 삭감된 2006년 12월 1일부터 2008년 12월 31일까지의 임금(1년차 10%, 2년차 20%)을 지급할 의무가 있다”는 것이었습니다.

## 3. 법원의 판단

### 가. 제1심 및 항소심

2002년 10월 31일자 단체협약서 제4조 제1항이 “본 협약에 정한 기준의 효력은 노동조합 및 노동관계조정법 제33조에 따라 근로기준법, 교육원의 제 규정 및 규칙에 우선한다”고 규정하고 있는 사실, 교육원이 임금피크제에 의해 신설된 선임교수(임금피크제 대상)의 직제규정 개정에 대해 2007년 5월 21일 노동부장관으로부터 사후 승인을 받은 사실을 인정할 수 있고, 위 인정사실에 변론 전체의 취지에 의해 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 교육원의 정관이 보수규정 등의 개정에 노동부장관의 승인을 받도록 규정하고 있는 취지는 공공기관의 예산안 등에 관해 주무관청으로 하여금 감독하게 하고자 하는 것이지, 예산과 관련된 모든 경영관리 제도 개선이 시행되기에 앞서 노동부장관의 승인을 얻어야만 효력이 있다는 의미로는 볼 수 없는 점, 원고가 제시한 대법원 2002. 11. 13. 선고 2002다24935 판결은 “농지개량조합이 노동부장관의 승인 없이 노동조합과의 사이에 임직원의 보수를 종전보다 인상하기로 하는 내용의 단체협약을 체결한 경우 그 보수 인상 약정은 효력이 없다”는 것으로, 이는 농지개량조합

이 농민의 경제적 자립과 이익의 증진에 이바지함을 목적으로 설립된 공법인인데도 불구하고 공공기관이 아무런 통제 없이 임직원들에 대해 무분별하게 보수를 인상하는 등 공공기관의 방만한 운영을 제한할 필요가 있다는 취지에서한 판결로 농지개량조합의 성격이나 규모, 통제의 필요성이 교육원과 같다고 볼 수는 없고, 이 사건 임금피크제는 보수의 인상이 아닌 임금이 삭감되는 구조로 노동부장관의 승인을 통한 통제 목적에도 반하지 않는 점 등을 비취볼 때, 교육원이 이사회 의결절차 및 노동부장관의 승인을 받아 교육원의 취업규칙(보수규정, 복무규정)을 개정하지 아니한 채 이 사건 협약에 따라 임금피크제를 적용했다고 해서 이를 무효라고는 볼 수 없다.

#### 나. 대법원

교육원은 중립적이고 공신력 있는 교육을 실시해 민주적 노사관계를 정립하고 산업평화를 이룩하며 노동관계 제문제에 대한 해결능력을 제고함으로써, 노사공존공영이념을 구현하고 국민 경제발전에 기여함을 목적으로 설립된 법인이다. 구 한국노동교육원법은 이러한 설립 목적을 위해, 정부가 교육원의 설립 및 매 사업연도의 운영에 소요되는 경비를 예산의 범위 안에서 출연하고(제13조), 교육원은 매 사업연도의 예산 및 결산서에 대해 노동부장관의 승인을 받아야 하며(제16조), 전국적 규모의 노동단체에서 추천한 근로자대표 4인, 전국적 규모의 사용자단체에서 추천한 사용자대표 4인 및 노동부장관이 추천한 공익대표가 이사로 참여한 이사회에서 정관의 변경, 중요규정의 제정 및 개폐, 사업계획 및 예산·결산, 기타 교육원 운영에 관한 중요한 사항을 심의·의결하도록 규정하고 있다(제7조, 제12조).

그런데 이 사건 협약에서 정한 임금피크제는 정년 전까지 일정 비율로 임금을 삭감하는 대신 정년 후 2년간 고용을 연장하는 것을 내용으로 한다. 이는 필연적으로 인사규정의 변경과 예산 및 신규고용 규모 등의 변동을 수반하기 때문에 그 내용 확정이나 이행을 위해 이사회 의결이 필요한 중요사항이라고 평가할 수 있다.

이런 교육원의 설립 목적과 운영자금의 조달 및 집행 과정, 국가의 관리·감독 및 이사회의 구성과 이사회 의결에 관한 여러 규정 등을 종합적으로 고려하면, 교육원이 이사회 의결을 거치지 않고 기존 인사규정과 저촉되는 내용의 임금피크제를 시행하는 이 사건 협약을 체결했다. 그러나 그런 단체협약의 내용은 교육원이나 교육원 직원에게는 효력을 미치지 않는다.

#### 4. 평석

##### 가. 동일한 취지의 선행판결

대상판결은 참조판례를 특별히 적시하고 있지는 않지만, 농지개량조합(대법원 2002. 11. 13. 선고 2002다24935 판결), 대한석탄공사[대법원 2002. 1. 25. 선고 2001다60170, 60187(병합) 판결], 한국고속철도건설공단(2003. 4. 11. 선고 2002다69563 판결), 근로복지공단(2011. 4. 28. 선고 2010다86235 판결), 한국산업인력공단(대법원 2015. 1. 29. 선고 2012다32690 판결, 대법원 2015. 2. 12. 선고 110392 판결)에 대한 선행판결들과 유사한 논거를 기초로 같은 결론에 이르고 있습니다.

당해 공공기관의 설립근거가 된 법령<sup>16</sup>에 '인사·보수에 관한 규정 및 예산안의 확정·변경은 이사회의 의결을 거쳐 주무장관의 승인을 받아야 한다'는 취지의 규정(이하 '협약체결권한 제한규정')이 존재하는 경우 그 공공기관이 체결한 단체협약의 내용은 이사회 의결과 주무장관

<sup>16</sup> 예를 들어 국민건강보험법 제29조[(국민건강보험)공단의 조직·인사·보수 및 회계에 관한 규정은 이사회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 받아 정한다], 국민연금법 시행령 제34조[(국민연금)공단은 그 내부조직, 직원의 인사, 임직원의 보수, 감사 및 기금의 관리·운용 등에 관한 제규정을 정하거나 변경하려는 경우에는 보건복지부장관의 승인을 받아야 한다], 산업재해보상보험법 시행령 제16조[(근로복지) 공단은 다음 각 호의 사항에 관한 규정을 제정하거나 개정하려면 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다], 자연공원법 제64조[(국립공원관리) 공단은 그 조직·회계·인사 및 보수 등에 관한 규정(規程)을 정하려는 경우에는 미리 환경부장관의 승인을 받아야 한다. 이를 변경하려는 경우에도 또한 같다] 등이 있습니다.

의 승인을 얻지 않은 이상 공공기관이나 소속 근로자에게 효력을 미치지 않는다는 것입니다.

#### 나. 위 법리의 적용을 받는 공공기관의 범위

‘공공기관의 운영에 관한 법률’(이하 ‘공공기관운영법’)은 제17조(이사회의 설치와 기능), 제40조(예산의 편성), 제51조(공기업·준정부기관에 대한 감독)등에서 공공기관의 예산안을 이사회 의결을 거쳐 확정하도록 하고, 기획재정부장관과 주무기관의 장이 공기업과 준정부기관을 감독하도록 규정하고 있습니다. 따라서 공공기관운영법에 따라 지정된 공공기관들에도 대상판결의 법리가 적용되는 것은 아닌지 문제될 수 있습니다.

공공기관운영법 제40조 제3항은 “2항의 규정에 따라 편성·제출한 예산안은 이사회 의결로 확정됩니다. 다만, 다른 법률에서 준정부기관의 예산에 관하여 주무기관의 장의 승인을 거쳐 확정하도록 한 경우에는 이사회 의결을 거친 후 주무기관의 장의 승인을 얻어야 한다”고 했을 뿐, 예산이나 규정들에 대해 주무기관의 승인을 얻을 것을 직접 규정하고 있지는 않습니다. 또한 대법원은 위 가. 항에서 본 대부분의 판결들에서 당해 공공기관의 설립근거가 된 법령에 협약체결권한 제한규정이 존재하는 것을 판단의 근거로 실시했고, 한국산업인력공단 사건에서만 한국산업인력공단법을 보충하는 논거로 공공기관운영법의 내용을 들었습니다. 따라서 공공기관운영법에 따라 지정된 공공기관에 해당한다는 이유만으로 곧바로 위와 같은 법리가 적용된다고 보이지는 않습니다.

참고로 기획재정부장관이 공공기관운영법 제4조 제1항에 따라 2016년도 공공기관으로 지정한 기관은 총 323개<sup>17</sup>에 이릅니다.

<sup>17</sup> 한국가스공사 등 시장형 공기업 14개, 한국조폐공사 등 준시장형 공기업 16개, 사립학교교직원연금공단 등 기금관리형 준정부기관 16개, 한국교육학술정보원 등 위탁집행형 준정부기관이 74개, 서울대학교병원 등 기타 공공기관이 203개입니다.

#### 다. 단체협약 효력 제한의 근거

대상판결은 “교육원의 설립 목적과 운영자금의 조달 및 집행 과정, 국가의 관리·감독 및 이사회 구성과 이사회 의결에 관한 여러 규정 등을 종합적으로 고려하면”이라고 판단요소들만을 열거했을 뿐, 단체협약의 효력이 제한될 수 있는 법적 근거를 상세히 설명하지 않았습니다.<sup>18</sup> 아마도 대법원은 이사회 의결과 주무장관의 승인을 요건으로 정한 관계 법령 조항을, 공공기관 대표자의 단체협약체결권한 제한 규정으로 보는 듯합니다. 주식회사는 물론 비법인사단의 경우에도, 대표자의 대표권 제한 사실을 거래상대방이 알았거나 알 수 있었던 경우 그 거래행위는 무효라는 것이 대법원의 일관된 법리인데, 공공기관의 대표자에게는 인사·보수에 관한 단체협약을 체결할 수 있는 권한이 법률상 제한돼 있고, 노동조합으로서는 이를 알았거나 알 수 있었으므로 그 부분에 관해 체결된 단체협약은 효력이 없다고 보는 것이 아닌가 싶습니다.

이와 관련해 대법원은 “취업규칙의 변경에 있어 이사회나 총회의 결의 등 사용자 내부의 절차가 필요한 경우에 반드시 이러한 사용자 내부의 절차를 거친 다음에야 노동조합의 동의를 얻어야 하는 것이라고는 할 수 없다(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다59702 판결)”고 판시해 사용자의 대표권이 제한될 수 있음을 시사한 바 있습니다.

#### 라. 무효가 되는 단체협약의 내용적 범위

대상판결에서 대법원은 “기존 인사규정과 저촉되는 단체협약의 내용은 교육원이나 교육원 직원에게는 효력을 미치지 않는다”고 하였을 뿐, “그 단체협약은 효력이 없다”고 하지 않았습니다. 이에 비춰볼 때 공공기관에서 이사회 의결과 주무장관의 승인을 얻지 않고 체결한 단체협약의 효력이 전부 부정되는 것은 아니며, 인사·보수와 관계되는 부분에 한하는 것으로 보입니다.

<sup>18</sup> 이에 대해서는 헌법상 기본권 제한의 법리 또는 최소한 노조법 제33조와 근기법 제96조와 관련해 ‘단체협약’과 ‘취업규칙’의 관계에 관한 법리를 언급했어야 하는데 그 언급이 일체 없다는 비판이 있습니다(김인재, ‘공공기관의 취업규칙에 저촉되는 단체협약은 무효이다?’, 월간 <노동리뷰> 2015년 5월호, 한국노동연구원).

다. 따라서 이사회 의결과 주무장관의 승인 여부는 단체협약의 규범적 부분에 주로 영향을 미치게 될 것입니다.

#### 마. 근로조건을 저하하는 경우와의 구별

공기업 등에서 임직원의 근로조건에 관해 이사회 의결을 거치고, 주무장관의 승인을 얻었다고 해서 모든 인사·보수에 관한 규정이 유효한 것은 아닙니다. 근로조건을 저하하는 경우에는 취업규칙 불이익변경 절차까지 거쳐야 함에 유의할 필요가 있습니다.

구 정부투자기관관리기본법(2007. 1. 19. 공공기관운영법 제정과 동시에 폐지된 법률)이 정한 정부투자기관의 취업규칙 불이익변경이 문제된 사안에서, 대법원은 “위 정부투자기관이 이사회를 개최하여 취업규칙 변경을 의결하고, 주무관청의 승인을 얻어 퇴직금지급률을 하향조정 하였더라도 근로자의 집단의사결정방법에 따른 동의를 얻지 아니하였으므로, 개정된 퇴직금지급규정은 종전의 퇴직금지급규정의 적용을 받고 있던 직원들에 대하여는 그 효력이 없다(대법원 1991. 10. 11. 선고 91다11742 판결)”고 판결한 바 있습니다.

## 5. 마치며

공공부문의 노사관계는 기획재정부의 경영지침 제시 및 경영실적 평가, 감사원의 감사 및 감사결과 처분요구 등으로 이미 적지 않은 사전적·사후적 통제를 받고 있습니다. 이에 더해 대상판결의 법리에 따라 이사회 의결 및 주무장관 승인이라는 사후적 통제를 추가로 받게 되었습니다. 그런데 대상판결은 사후적 통제의 필요성을 강조하면서도 그 법리적 근거에 대해서는 충분히 밝히지 않아 아쉬움이 있습니다.



## ■ 주요 업무 사례 ■

### 청호나이스 엔지니어들의 퇴직금 청구에 대한 승소 판결

[대상판결 : 서울동부지방법원 2016. 4. 27. 선고 2015가단4215 판결, 서울북부지방법원 2016. 1. 22. 선고 2015가단9841 판결]

청호나이스와 위탁계약을 체결하여 청호나이스 정수기 등 전자제품의 설치, 수리, 판매 등의 업무를 수행하는 엔지니어들이 청호나이스에 전속되어 근로를 제공하고 그 대가로 수수료를 받는 방식으로 임금을 지급받는 종속적인 노동관계에 있었으므로 근로기준법상 근로자라고 주장하며 청호나이스를 상대로 퇴직금 등의 청구 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 청호나이스를 대리하여 위 소송을 수행하였고, 최근 동부지방법원, 북부지방법원은 위 엔지니어들이 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하여 원고들의 청구를 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



김지형 고문변호사



이광선 변호사



임미경 변호사



## ■ 주요 업무 사례 ■

### 부국개발 업무방해금지가처분 인용

[광주고등법원(제주) 2016. 4. 21.자 2015라40 결정]

부국개발이 운영하는 제주도 서귀포시 소재 여미지식물원의 근로자들 및 이들이 속한 노동조합은 여미지식물원 정문에서 오전 9시부터 저녁 6시까지 확성기를 이용하여 노동가요 및 선전 방송을 틀어놓고, 여미지식물원의 정문·주차장·외부 정원 등에서 부국개발 및 경영진을 비난하는 집회·시위를 정기적으로 개최하였습니다. 부국개발은 노동조합 및 집회·시위를 주도하는 근로자들을 상대로 소음기준치를 초과하는 소음을 유발하는 영업방해행위 및 부국개발과 임직원들을 비방하는 내용의 현수막 게시와 피켓팅·유인물 배포 행위의 금지를 구하는 업무방해금지가처분을 신청하였습니다. 1심에서는 부국개발의 신청이 기각되었습니다.

지평 노동팀은 부국개발을 대리하여 항고심을 수행하였고, 최근 광주고등법원 (제주)제1민사부는 확성기를 이용한 소음유발행위 및 해고 관련 내용의 게시행위를 금지할 피보전권리 및 보전의 필요성을 인정하여, 1심을 변경하고 부국개발의 신청을 일부 인용하였습니다

### [담당 변호사]



이공현 대표변호사



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 중부발전 대리 취업규칙 변경 중단 등 가처분 신청 기각

[대전지법 홍성지원 2016. 4. 22.자 고지 2016카합10030 취업규칙변경절차중지등 가처분 기각 결정]

한국중부발전 주식회사 내에는 조합가입 대상자 중 약 44%가 가입된 제1노조와 48%가 가입된 제2노조 등 복수노조가 설립되어 있습니다. 공기업인 사용자(회사)는 정부의 권고에 따라 2016년 상반기에 성과연봉제를 도입하고자 2월 초부터 근로자들 상대로 설명회 개최 등 취업규칙 변경 절차를 진행하였습니다. 한편 제1노조와 제2노조는 개별적으로는 과반수 미달이므로 연합하여 교섭대표 노조를 결성하여 2월 중순 이후 임금협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였습니다. 제1노조와 제2노조는 교섭대표인 연합노조가 대상자의 대다수를 차지하는 사정과 임금협약 체결을 위한 단체교섭이 진행 중인 사정을 근거로 사용자의 일방적 취업규칙 변경을 중지하고 노조와 단체교섭 방식으로 성과임금제도 도입여부를 결정해야 한다고 주장하면서, 홍성지원에 취업규칙 변경 절차 중지 가처분 신청을 하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여 근로기준법상 취업규칙 변경은 사용자의 권리로 과반수 미달 노조는 동의권 행사를 할 수 없는 점과 단체교섭 절차가 병행되는 이상 그 교섭 진행을 이유로 한 취업규칙 변경 중단 요구에 사용자가 응할 의무가 없다는 점을 주장하여 가처분 신청을 기각하게 하였습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



하지인 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### A은행 중앙노동위원회 재심신청 인용

[중앙노동위원회 2015부해1296, 1309]

A은행에 근무하던 은행원이 자신이 관리하던 고객의 예금계좌를 무단으로 해지하고 예금 20억 원을 인출하여 횡령한 금융 사고가 발생했습니다. A은행은 횡령을 저지른 은행원의 상급자인 지점장에게 감봉 3개월의 징계를 하고 조사역으로 발령하여 후선배치하였습니다. 징계를 받은 지점장은 징계 양정이 과다하고 조사역 발령이 이중징계에 해당한다며 서울지방노동위원회에 부당징계 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회에서는 지점장의 신청을 받아들여 징계처분을 취소하였습니다.

지평의 노동팀은 A은행을 대리하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였습니다. 최근 중앙노동위원회는 감봉 및 조사역 발령의 사유가 인정되고 양정이 과다하지 않으므로 처분이 정당하다고 판단하여 초심 판정을 취소하고, A은행의 재심신청을 인용하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



하지인 변호사

## ■ 주요 업무 사례 ■

### A사립대학교 재임용거부처분 무효확인 사건 승소

[대상판결 : 대법원 2016. 3. 24. 선고 2015다251447 판결]

A학교법인이 설립·운영하고 있는 A사립대학교에서 근무하다 재임용심사에서 탈락하여 퇴직한 교원이 퇴직 후 약 5년 6개월만에 A학교법인을 상대로 재임용거부처분이 무효라고 주장하며 소를 제기하였습니다.

1심에서는 원고가 재임용거부처분의 효력을 다투지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대가 형성되지 않았다고 보아 실효의 원칙이 적용되지 않는다고 판단하였고, 재임용거부처분 통지서가 인사규정이 규정한 기한에 비해 1일 늦게 도달하였으며, 거부처분 사유가 명시되지 않았다는 등의 이유로 원고의 청구를 인용하였습니다.

지평의 노동팀은 A학교법인을 대리하여 위 소송을 수행하였고, 서울고등법원이 원고의 이 사건 소 제기가 실효의 원칙에 반하는 것이라고 보아 각하한 데 이어(서울고등법원 2015. 11. 18. 선고 2015나2047318 판결), 최근 대법원이 원고의 상고를 심리불속행 기각하여 원심 판결을 확정하였습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



구자형 변호사

## ■ 최신 법령 ■

## 둘 이상의 사업장에서 근로하는 단시간근로자에게 산업재해가 발생한 경우 산재보험급여액 징수기준 신설

### 1. 주요 내용

산재보험 미신고 또는 산재보험료 미납 기간에, 둘 이상의 사업장에서 근로하는 단시간근로자에게 산업재해가 발생한 경우 적용할 수 있는 산재보험급여액 징수기준이 마련되었습니다. 단시간근로자가 근무하는 모든 사업 또는 사업장을 대상으로 산정한 평균임금 중 재해가 발생한 사업 등을 대상으로 산정한 평균임금이 차지하는 비율에 해당하는 산업재해보상보험급여액만 반영하는 내용입니다.

### 2. 다운로드 : [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 \(2016. 3. 28. 시행\)](#)

## 산업재해보상보험법의 업무상 질병 인정 기준에 '폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드' 추가

### 1. 주요 내용

산업재해보상보험법 시행령 제34조 제3항, 별표 3(업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준)에 신경정신계 질병의 하나로 '업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드'가 추가되었습니다.

### 2. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정령\(2016. 3. 28. 시행\)](#)

## 야간작업 특수건강진단 대상 변경

### 1. 주요 내용

특수건강진단 대상 근로자 중 '6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 계속되는 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우'가 '6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우'로 변경되었습니다. 그밖에 '6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우'는 종전과 동일합니다.

### 2. 다운로드 : [산업안전보건법 시행규칙 일부개정령\(2016. 2. 17. 시행\)](#)

## 산업용 로봇으로 인한 위험 방지 조치의무의 면제

### 1. 주요 내용

산업안전보건기준에 관한 규칙은 산업용 로봇을 이용하는 사업주에게 안전매트 및 높이 1.8미터 이상 방책 등을 설치하도록 규정하고 있습니다. 그런데 고용노동부장관이 해당 로봇의 안전기준이 「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준에서 정하고 있는 안전기준 또는 국제적으로 통용되는 안전기준에 부합한다고 인정하는 경우, 해당 사업주는 그 로봇에 대한 위험 방지 조치를 하지 않을 수 있도록 개정되었습니다.

### 2. 다운로드 : [산업안전보건기준에 관한 규칙 일부개정령\(2016. 4. 7. 시행\)](#)

## 근로감독관 직무규정 개정

### 1. 개별근로관계법 위반사항 조치기준 조정(별표3 및 별표4)

현행 개별 근로관계법 위반사항 조치기준은 사업주에게 일정기간의 시정지시를 하고 시정이 완료되지 않은 경우에만 벌칙을 적용하고 있는데, 법률에서 규정하고 있는 벌칙의 실효성을 제고할 수 있도록 사업주에게 부여하는 시정기간을 단축하거나 시정여부와 상관 없이 범죄인지 하도록 개정하는 내용입니다.

### 2. 신고사건의 내사종결 요건 완화

현행 규정은 범죄인지 전 신고인이 처벌불원의 의사를 표시한 경우에 내사종결 할 수 있도록 되어 있어 자율 해결이 되지 않은 신고인이 다시 신고를 할 수 없었습니다. 이에 신고인이 서면으로 신고의사가 없음을 명확히 표시하는 경우에 신고사건을 내사종결 할 수 있도록 개정해 신고를 철회한 근로자가 다시 신고해 권리를 구제받을 수 있도록 하였습니다.

### 3. 다운로드 : [근로감독관 직무규정 일부개정령\(2016. 7. 1. 시행\)](#)

## 근로감독관 직무규정(산업안전보건) 개정

### 1. 주요 내용

도급사업에서 중대재해 또는 중대산업사고가 발생한 경우 도급인과 수급인에 대하여 정기감독을 실시하여야 한다는 내용이 신설되었습니다.

### 2. 다운로드 : [근로감독관 직무규정\(산업안전보건\) 일부개정안\(2016. 3. 30. 시행\)](#)

## ■ 최신 판례 ■

**단체협약에 따라 노조에 차량 매점시설을 제공하거나 비전임 조합간부의 활동 시간을 제한 없이 근무시간으로 인정할 수 있는지**

[대상판결 : 대법원 2016. 4. 15. 선고 2013두11789 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

**1. 사안의 개요**

중부지방고용노동청 평택지청은 2011년 7월 A업체 단체협약(이하 '이 사건 단체협약') 중 일부 조항이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법')을 위반한 것으로 보아 시정명령을 내렸습니다. 시정명령의 대상 중 주요한 것은 다음과 같습니다.

- 유일교섭단체 인정
- 비전임 조합간부의 조합활동 시간을 제한 없이 근무시간으로 간주(제10조)
- 회사가 조합활동을 위한 차량을 제공하고, 차량 유지비를 부담(제16조),
- 노동조합이 운영하는 매점에 관하여 회사가 장소, 시설, 수송수단을 제공(제81조)

이 사건 단체협약의 당사자인 전국금속노동조합(이하 '금속노조')은 수원지방법원에 위 시정명령의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

**2. 판결의 요지**

1심 수원지방법원은 제10조 조합간부의 활동 시간, 제16조 시설편의 제공, 제81조 복지후생 등에 관한 시정명령을 취소하였습니다(수원지방법원 2012. 8. 23. 선고 2011구합11892 판결). 그러나 항



소심인 서울고등법원은 피고 평택지청의 항소를 일부 인용하여 피고의 시정명령 중 제10조 등을 취소하고 원고의 나머지 청구를 기각하는 판결을 선고하였습니다(서울고등법원 2013. 5. 15. 선고 2012누33548 판결). 서울고등법원은 단체협약 제16조, 제81조는 노동조합법이 정한 부당노동행위에 해당하는 운영비 원조 행위를 내용으로 하는 것이어서 위법하다고 판단한 것입니다.

대상판결은 원심 판결 중 이 사건 단체협약 제10조에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 단체협약 또한 위법하다고 판단하였습니다. 대상판결은 이 사건 단체협약 제10조가 비전임 조합간부가 유급으로 조합활동을 할 수 있는 시간을 노동조합법에서 정한 근로시간 면제 한도 내로 제한하고 있지 않고 이를 초과하는 것까지 허용하고 있으므로 노동조합법에 위배된다고 판단하였습니다. 원심은 위 제10조가 근로시간 면제 제도 내에서 운영되고 있는지를 고려하지 않고 부당노동행위로 단정한 점에서 시정명령이 위법하다고 판단한 반면, 대법원은 면제 한도를 초과하는 경우까지 허용하는 규정이라고 보아 노동조합법을 위반하였다고 판단한 것입니다.

### 3. 판결의 의의

노동조합 전임자에 대한 급여지원과 운영비원조를 금지하고 있는 노동조합법에도 불구하고 많은 사업장에서는 관행적으로 사용자에 의한 유무형의 지원이 이루어져 왔습니다. 그러나 대상판결은 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두12457 판결에 이어 사무실 시설, 비품을 넘어서는 비용지원은 부당노동행위에 해당한다는 점을 분명히 하였고, 또한 노동조합 비전임 간부의 조합활동 시간도 근로시간 면제 제도에 의해 허용되는 범위 내에서 이루어져야 함을 확인하였습니다.

■ 최신 판례 ■

**A업체 형사 판결 : 파업의 불법성과 부당노동행위를 모두 인정**

[대상판결 : 대법원 2016. 3. 10. 선고 2013도7186 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

1. 사안의 개요

2010년 대구소재 브레이크 제조업체인 A업체에서 발생한 파업은 이후 민사, 형사, 행정 등 다수의 소송으로 이어졌습니다. 파업의 적법성, 직장폐쇄의 정당성, 부당노동행위 여부, 징계해고의 적법성, 산별노조 지회의 기업별 노조 전환의 유효성<sup>19</sup> 등이 쟁점이 되었으며, 관련 사건들이 동시다발적으로 진행되었습니다. 대상 판결은 일부 조합원들의 업무방해 및 주거침입, 경영진의 부당노동행위에 관한 형사판결로서 2011년 3월 제1심(대구지방법원 서부지원 2011고정325호)이 개시된 이후 5년여 만에 선고된 대법원 판결입니다. 대상판결 및 관련판결에서 인정된 사실관계 중 이 사건 쟁점과 관련된 것만을 추려보면 아래와 같습니다.

2010. 2.	금속노조가 노조전임자의 수와 처우를 현행과 동일하게 보장하라고 요구
2010. 6. 25.~ 2010. 7. 27.	금속노조 A업체 노조(이하 'A업체 노조')가 전면 또는 부분파업 실행
2010. 7. 28.	A업체 노조가 계열회사의 라인 증설 등을 중단할 것을 요구하였으나 회사가 거부함
2010. 7. 28.~ 2010. 8. 21.	A업체 노조가 전면 또는 부분파업 실행

<sup>19</sup> 대법원은 2016년 4월 10일 A업체 노조가 산별노조인 금속노조에서 탈퇴하여 기업별 노조로 전환할 수 있다는 취지의 판결을 선고한 바 있습니다(대법원 2016. 3. 24 선고 2013다53380 판결 참조). 위 대법원 2013다53380 판결은 B업체 노조의 조직형태 변경을 인정한 대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결과 같은 취지입니다.

2010. 8. 23.	회사가 A업체 노조원 전원에게 대한 직장폐쇄 단행
2010. 9. 6.	A업체 노조가 회사에 근로제공 약속서 보냄
2010. 10. 4.	A업체 노조 조합원 일부가 차단된 정문 바리케이트를 뚫고 회사안으로 진입

## 2. 판결의 요지

대상판결은 원심판결(대구지방법원 2013. 5. 24. 선고 2012노789 판결)에 대한 상고를 모두 기각하였습니다. 이로써 폭력행위처벌법상 공동주거침입, 업무방해 혐의로 기소된 노조원 8명에게 공동주거침입에 관한 유죄를 인정하고, 경영진에게는 부당노동행위(지배·개입)의 유죄를 인정한 원심판결이 확정되었습니다.

대상판결은 파업의 요구사항이 “노조전임자 및 근무시간 중 조합 활동, 계열사의 라인 증설 및 부지 매입에 관한 요구사항을 주된 목적으로 하는 것으로서 쟁의행위 자체가 정당성을 갖지 못하는 불법파업에 해당한다”고 판단하였습니다. 그러나 회사가 파업을 충분히 예상할 수 있었고, 파업으로 막대한 혼란 내지 손해를 입었다고 볼 증거가 부족한 점을 들어 업무방해는 인정하지 않았습니다. 다만, 대상판결은 A업체의 출입이 통제된 상황에서 일부 조합원들이 폭력적 방법으로 회사안으로 진입한 후 약 9시간 동안 집회를 한 것은 사실상 주거의 평온을 해하는 것이라는 이유로 공동주거침입죄에 관한 유죄를 인정하였습니다.

한편, 대상판결은 A업체 경영진이 2010년 8월 직장폐쇄 이후 노조 사무실 출입을 통제하고 일부 직원들을 선별하여 복귀시킨 후 휴대전화를 일괄 수거하여 보관하면서 외부 조합원들과의 접촉을 차단하는 등 노동조합 조직의 와해를 유도하여 지배·개입의 부당노동행위가 인정된다고 판단하였습니다.

## 3. 판결의 의의

대상판결은 쟁의행위, 직장폐쇄, 무단진입, 부당노동행위 등 쟁의행위 과정의 각 단면에 관한 법률

적 판단들이 복잡하게 착종된 모습을 보여주고 있습니다. 대상판결은 파업의 불법성을 인정하면서도 형사처벌의 대상은 아니라고 판단하였습니다. 이는 형사처벌에는 민사상 또는 노동법에 적용되는 위법성의 기준보다 강한 정도의 위법성을 요한다는 대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결의 법리에 따른 것으로 보입니다.

대상판결은 직장폐쇄의 정당성에 관해서는 판단하지 않았으나, 직장폐쇄 기간 중인 2010. 10. 4. 자 주거침입에 관해서는 관련 행정사건(서울행정법원 2012. 9. 6. 선고 2011구합25944 판결)과 마찬가지로 그 불법성을 인정하였습니다. 그런데 위 서울행정법원 2011구합25944 판결은 2010. 9. 6. 이후의 직장폐쇄는 위법하다고 하면서도, 2010년 10월 4일자 회사무단진입은 그 경위에 비추어 보면 징계사유가 될 수 있다고 본 판결입니다.<sup>20</sup>

한편, 대상판결은 파업의 불법성과는 별개로 경영진의 부당노동행위를 인정하였습니다. 대상판결은 사측이 파업 복귀 근로자들의 휴대전화를 일괄 수거하여 보관하면서 외부 조합원들과의 접촉을 차단하는 등의 구체적인 행위에 비추어 보아 부당노동행위를 인정한 것으로 보입니다.

쟁의행위 과정에서 발생하는 태업, 파업, 사업장점거, 직장폐쇄 기타 회사의 대응 등에 관한 다수의 재판들은 불가피하게 서로 영향을 주고 받을 수밖에 없습니다. 그리고 다수의 사건에 대한 판단이 동시에 진행되는 경우 각각 사건이 가지는 특수성을 간과하고 다양한 사건들을 하나의 관점에서 판단하게 될 위험이 있습니다. 대상판결은 파업이 불법이라거나 직장폐쇄가 위법하다는 하나의 판단을 근거로 이후의 사건을 쉽사리 판단하지 않고 문제된 개개의 행위에 관하여 적법성을 면밀히 판단한 점에서 의의를 찾을 수 있습니다.

<sup>20</sup> 위 서울행정법원 2011구합25944호 판결에 관하여 당사자들이 항소하였으나 모두 기각되었으며(서울고등법원 2013. 7. 4. 선고 2012누29983 판결), 사건은 현재 상고심 계속중입니다(대법원 2013두16418호).

## ■ 최신 판례 ■

**애프터서비스(AS) 업체와 대행계약을 맺은 수리기사를 근로자로 볼 수 있는지**

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 4. 1. 선고 2013나2031913 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 AS업체와 대행계약을 체결한 수리기사들의 근로자성을 인정한 판결입니다. 대상판결은 원고 수리기사들이 AS업체와 대행계약을 체결하고 개인사업자로 등록하였지만 AS업체의 지휘·감독을 받으며 종속적인 관계에서 일하였기에 근로자로 보아야 하며, 따라서 퇴직금을 지급받을 수 있다고 판결하였습니다. 대상판결은 원고 패소 판결을 선고하였던 1심(수원지방법원 2013. 11. 29. 선고 2012가합7727 판결)을 취소한 것입니다.

대상판결은 수리기사의 업무 수행 건수는 회사의 배정에 따라 정해져 기사들이 독자적으로 거래처나 고객을 개척할 수 없었고, 회사가 기사들의 근무시간과 장소를 지정하고 각종 근무태도와 관련된 지침을 통해 사실상 기사들을 구속했다며 상당한 지휘·감독과 종속적 근로관계가 인정된다고 판단하였습니다. 또한 대상판결은, 기본급이나 고정급 없이 기사들이 실적에 따른 수수료만을 지급 받았고 개인사업자로 각자 등록해 사업소득세와 부가가치세를 개별적으로 납부하였다는 사정만으로 기사들의 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 된다고 판단하였습니다. 대상판결의 피고는 지난 4월 19일 대상판결에 불복하여 상고하였습니다.

## ■ 정책 동향 ■

### 고용노동부, 정년제 문답집 '알기 쉬운 정년제 30문 30답' 발간

고용노동부는 2016년 1월 1일부터 시행된 60세 이상 정년제에 관하여 질의·응답 형태로 구성된 문답집을 발간하였습니다.

#### 1. 주요 내용

문답집에는 다음과 같은 내용이 담겨 있습니다.

- (법령해석) '60'세의 의미, 정년제 적용대상 및 판단기준, 타 법령에 명시된 정년연령과의 관계, 계급정년제가 60세 정년 의무화에 반하는지 여부
- (임금체계 개편 의무화) 임금체계 개편의 의미, 임금피크제 도입 필요성 및 효과, 임금피크제 도입과 퇴직금 및 국민연금과의 관계
- (정부지원제도) 임금피크제 지원금 및 근로시간단축 지원금 요건 및 절차

#### 2. 다운로드 : [고용노동부 - '알기 쉬운 정년제 30문 30답'\(2016. 1.\)](#)