

## ■ 최신 판례 ■

## 근로시간 면제자에 대한 과도한 급여 지급은 부당노동행위에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 되지만, 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않습니다. 다만, 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 부당노동행위가 될 수 있습니다. 이 때 근로시간 면제자에 대한 급여 지급이 과도한 것인지는 근로시간 면제자와 동일 또는 유사한 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준으로 판단하여야 합니다.

대상판결은 (1) 근로시간 면제자인 A가 회사로부터 면제받은 근로시간은 연 3,000시간으로 회사의 다른 근로자가 제공한 근로시간보다 많고, (2) A가 1년 동안 받은 급여 및 상여합계액이 같은 호봉의 근로자들이 지급받은 평균 급여 및 상여 합계액을 3,739,058원 초과하며, (3) A와 같은 호봉의 근로자들이 1년 동안 상여금으로 지급받은 금액은 기본급의 600%에 해당하는 금액인 약 9,700,000원으로 동일함에도 A만이 이와 달리 12,180,000원의 상여금을 지급받은 것은 통상 지급기준에 따른 것으로 볼 수 없다고 보아 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결](#)