

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 근로시간 면제자 급여에 관한 사건 항소심에서 원심을 뒤집고 과거분에 대한 소급지급의무는 없다는 판결을 받은 사례

[대상판결 : 대전지방법원 2018. 4. 26. 선고 2016나113168 판결]

갑 회사는 2012년 7월경 당시 교섭대표노동조합이었던 A노조와 단체협약을 체결하면서 근로시간 면제자를 인정하되 다만 '면제인원, 사용시간, 사용대상 업무, 사용절차 등'은 별도 합의서로 정하기로 하였습니다. 이후 A노조는 2012년 7월부터 근로시간 면제자를 지정하고 매월 근로시간면제 사용계획서를 제출하였으나, 사업장 내의 다른 노동조합인 B노조는 2015년 1월 무렵에야 2013~2015년에 대한 근로시간 면제자를 지정하였습니다. B노조에 의해 면제자로 지정된 근로자들은 2015년 9월경 회사를 상대로 2012년 7월~2015년 9월분의 임금(근로시간 면제자 급여)을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

제1심은 갑 회사와 A, B노조 사이에는 노동조합 간 면제시간 배분만 되면 근로시간 면제자를 인정하겠다는 합의가 성립하였다고 보아, 갑 회사는 원고들에게 2012년 7월~2015년 9월분의 근로시간 면제자 급여를 지급하라고 판단하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 피고 갑 회사를 대리하여, 근로시간 면제 제도는 전임자 급여 지급 금지 원칙에 대한 예외이고, 따라서 단체협약이 명시한 요건(면제인원, 사용시간, 사용대상 업무, 사용절차에 관한 의사합치) 없이는 인정될 수 없으며, 또한 근로시간 면제 제도의 성격과 당사자의 의사에 비추어 볼 때 소급청구는 인정되지 않는다고 주장하였습니다.

대상판결은 피고의 항소를 대부분 받아들여, 원고들의 청구 중 2015년 2월분 이후 부분만 인용된다고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사