

■ 최신 판례 ■

교섭대표노조에만 사무실 등 혜택을 제공하는 것은 공정대표의무 위반이라는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

회사가 교섭대표노조에게만 사무실을 제공하고, 근로시간 면제 혜택을 주고 소수노조에는 이를 제공하지 않았다면 공정대표의무를 위반한 것이므로 소수노조에 배상할 책임이 있다는 대법원 판결입니다.

이 사건 노동조합은 A사 등이 소수노조에 사무실을 제공하지 않고 근로시간 면제 조항을 적용하지 않는 것은 공정대표의무 위반이라며 손해배상을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 제1심 및 항소심은 A사 등의 행위가 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하고, 노조사무실을 제공하지 않고 근로시간 면제를 인정하지 않은 A사 등 4개사는 1000만 원을, 근로시간 면제만 미제공한 3개사는 500만 원을 배상하라고 판결했습니다.

대법원은 “교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노조는 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노조가 되지 못한 노조를 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노조에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다”며 노동조합법 관련 규정의 제29조의4 제1항의 입법취지를 설명하였습니다. 또한 이와 같은 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추보면 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 판단하였습니다.

이러한 전제에서 대법원은 “노조의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서

노조 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노조에 상시적으로 사용할 수 있는 사무실을 제공한 이상 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조에도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노조 사무실로 제공해야 한다고 봄이 타당하다"라고 하였습니다.

따라서 교섭대표노조에는 사무실을 제공하면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조에는 물리적 한계나 비용 부담 등을 이유로 사무실을 전혀 제공하지 않거나, 일시적으로 회사 시설을 사용할 수 있는 기회만 부여했다고 해서 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없으므로, A사 등 공정대표 의무를 위반한 회사에 손해배상책임이 성립한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결](#)