

■ 최신 판례 ■

사용자가 단체협약에 의하여 특정 노조의 조합원에게만 금품을 지급한 것이 부당노동행위에 해당한다고 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 25. 선고 2017두33510 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

개별 교섭 절차 진행 중 특정 노조에 대한 금품 지급의 합의와 그 노조와의 단체협약 체결 시점 간 차이가 있는 경우, 이러한 합의는 다른 노조에 대하여 부당노동행위가 성립한다는 취지의 판결입니다.

사용자인 A증권에는 전국사무금융서비스노동조합과 A증권 노동조합이 모두 존재합니다. 그런데 A증권이 복수의 노동조합과 개별교섭을 진행한 결과 A증권 노동조합의 조합원들에게만 단체협약에 따라 무쟁의 타결 격려금 등을 지급하게 되었습니다. A증권 노동조합과 사용자는 2015년 12월 3일 잠정적으로 단체협약에 합의하면서 '무쟁의 타결 격려금' 150만 원 및 '경영목표 달성 및 성과향상을 위한 격려금' 150만 원을 단체협약 체결일 현재 조합원에 한하여 지급한다고 명시하고 단체협약을 같은 달 17일에 체결하기로 하였습니다. 그런데 이 당시에는 전국사무금융서비스노조의 개별 교섭이 여전히 진행 중이었습니다.

대법원은 이에 대하여, 노동조합법 제29조의2 제1항 단서에 따라 개별 교섭 절차가 진행되던 중에 사용자가 특정 노동조합과 체결한 단체협약의 내용에 따라 해당 노동조합의 조합원에게만 금품을 지급한 경우, 사용자의 이러한 금품 지급 행위가 다른 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사에 따른 것이라면 부당노동행위에 해당할 수 있다고 하였습니다.

이 사건의 경우 개별 교섭 절차가 진행 중에 있는데 A증권과 그 노조 간 잠정합의 시점(12월 3일)

과 단체협약 체결 예정 시점(12월 17일) 사이에 14일의 기간이 있어서 A증권 노동조합이 격려금을 조합원 가입 유치의 수단으로 이용할 가능성이 있었고, 실제로도 A증권 노동조합은 이를 이용하여 조합원 가입을 유치하였습니다.

대법원은 A증권에게 A증권 노동조합으로부터 복리후생에 대한 사항을 양보 받는 것에 대한 대가로 격려금을 지급하는 것을 넘어, A증권 노동조합이 격려금 지급 사실을 조합원 가입 유치 수단으로 홍보하게 함으로써 개별 교섭 중인 참가인 노동조합의 단체교섭에 간접적으로나마 영향을 미칠 의도가 있었던 것으로 보았습니다.

이에 따라 대법원은 사용자가 특정 노조 조합원에게만 교섭 타결 격려금을 지급한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 4. 25. 선고 2017두33510 판결](#)