

■ 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 항소심인 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 사용자에게 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.