

■ 최신 판례 ■

해고된 근로자를 노동조합 지부장으로 선출한 결의의 적법성

[대상판결 : 대법원 2016. 11. 10. 선고 2015도7476 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

A노동조합은 조합규약 제7조에서 “본 조합은 B공사에서 근무하는 직원과 철도 관련 산업 및 이에 관련되는 부대업체에서 근무하는 직원으로 구성한다”고 규정하고 있었는데, A노조 산하 지부에서 B공사에서 해고된 근로자를 지부장으로 선출하기로 결의하였습니다. 서울지방고용노동청은 위 결의가 ‘근로자’가 아닌 자가 노동조합에 가입하는 것을 불허하는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제2조 제4호 (라)목 및 철도노조 조합규약 제7조를 위반하였다는 이유로 A노조에 시정명령을 하였습니다.

대상판결에서는 위 시정명령의 적법성이 다투어졌는데, 대상판결은 노동조합법 제2조 제4호 (라)목 본문에서 말하는 ‘근로자’에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람 이외에 일시적인 실업 상태에 있거나 구직 중인 사람도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함되고, 노동조합법 제2조 제4호 (라)목 단서는 기업별 노동조합의 조합원이 해고되어 근로자성이 부인될 경우에만 한정적으로 적용된다는 법리를 확인하였습니다.

대상판결은 위 법리에 근거하여 A노조는 조합규약 제7조에서 노동조합의 구성주체인 조합원을 ‘B공사’ 소속 근로자로 한정하지 아니하고 ‘철도 관련 산업 및 부대업체’ 종사자까지 포함시키고 있으므로, 기업별 노동조합이 아니라 철도 관련 산업 및 업체에 종사하는 자 모두를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합에 해당한다고 볼 여지가 크다고 판단하였습니다. 따라서 B공사에서 해임 또는 파면의 징계처분으로 해고된 근로자들을 A노조의 지부장으로 선출한 결의가 노동조합법 제2조 제4호 (라)목이나 철도노조 규약 제7조를 위반하였다고 볼 수 없다는 결론을 도출하였습니다.