대 법 원

제 2 부

판 결

사 건	2018두33050 재심결정취소의 소
원고, 피상고인	[redacted]
피고, 상고인	[redacted]
피고보조참가인	[redacted]
원 심 판 결	서울고등법원 2017. 12. 20. 선고 2017누32069 판결
판 결 선 고	2018. 5. 15.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 되지만, 근로시간 면제자에게 급여

를 지급하는 행위는 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이라고 할 수 있다.

다만 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적인 손실 없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 근로시간 면제 제도 본연의 취지에 비추어 볼 때, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다. 그러므로 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제81조 제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있다.

여기서 근로시간 면제자에 대한 급여 지급이 과다하여 부당노동행위에 해당하는지는 근로시간 면제자가 받은 급여 수준이나 지급 기준이 그가 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준을 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한지 등의 사정을 살펴서 판단하여야 한다(대법원 2016. 4. 28. 선고 2014두11137 판결 참조).

2. 원심판결 이유에 의하면, 원심은 채택증거에 의하여 판시와 같은 사실을 인정한 다음, ① 원고 3의 급여 및 상여의 합계액이 원고 아진교통 주식회사(이하 '원고 회사'라 한다) 운전직 4호봉 근로자들의 평균 급여 및 상여의 합계액보다 월 평균 311,588원 많기는 하지만, 원고 3보다 더 많은 급여 등을 받은 근로자가 있고, 연장근로 및 휴

일근로에 따라 같은 조건의 근로자 간에도 상당한 급여 차이가 발생할 수 있는 점, ② 근로시간 면제자에 대하여 면제가 허용되는 근로시간을 근로기준법에서 말하는 소정 근로시간에 한정하면 일반 근로자로 근무하는 경우와 비교하여 임금의 손실이 있을 수 있으므로 이를 소정 근로시간으로 한정할 것은 아닌 점, ③ 근로시간 면제자의 면제시간 사용내역 및 업무내용 등을 반드시 회사에 통보를 하거나 회사가 이를 확인할 의무가 있다고 보기도 어려운 점 등을 고려하면, 원고 회사가 원고 3에게 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한 급여를 지급한 것으로 볼 수 없다고 판단하였다.

3. 그러나 원심의 위와 같은 판단은 아래와 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가. 원심판결 이유 및 적법하게 채택된 증거들에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고 회사가 근로시간 면제자인 원고 3에게 타당한 근거 없이 과다하게 책정된 급여를 지급하였다고 보는 것이 상당하다.

① 원고 3이 원고 회사로부터 면제받은 근로시간은 연 3,000시간으로, 근로기준법 제2조 제1항 제7호에 따른 원고 회사의 소정 근로시간 연 2,080시간보다 920시간이 많다.

노동조합법 제24조 제4항에서 근로시간 면제자에게 임금의 손실 없이 근로시간 면제 대상 활동을 수행할 수 있도록 보장한 취지는 궁극적으로 노동조합의 활동이 위축되지 않도록 하려는 데 있고, 면제가 허용되는 근로시간을 소정 근로시간으로 엄격히 제한하면 일반 근로자로 근무하는 경우와 비교하여 임금의 손실이 불가피할 수 있으므로, 면제할 수 있는 근로시간을 반드시 소정 근로시간으로 한정할 것은 아니지만, 이러한 경우에도 일반 근로자가 통상적으로 제공하는 근로시간을 반영하는 정도에 그쳐야 할

것인데, 원고 회사의 다른 근로자가 제공한 근로시간은 가장 많은 경우에도 연 2,800시간 남짓한 정도에 불과하여 원고 3이 면제받은 연 3,000시간의 근로시간이 위 원고 3과 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자가 통상적으로 제공하는 근로시간이라고 볼 여지는 없다.

② 원고 3이 원고 전국자동차노동조합연맹 서울시버스노동조합 아진교통지부의 지부장으로 취임하여 근로시간 면제자로 지정된 2014. 9.부터 2015. 8.까지 원고 회사로부터 급여 및 상여 합계액 총 49,584,369원(급여 37,404,369원 + 상여 12,180,000원)을 지급받은 반면, 같은 기간 동안 원고 회사의 운전직 4호봉 근로자들이 지급받은 평균 급여 및 상여 합계액은 45,845,311원(평균 급여 36,143,151원 + 평균 상여 9,702,160원)에 불과하여 그 차액이 3,739,058원에 이르는 이상, 원고 3이 받은 급여 수준은 동일 호봉의 일반 근로자가 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 하여 받을 수 있는 급여 수준보다 과다하다고 할 것이고, 통상적인 근로시간보다 더 많은 근로를 제공하는 근로자의 급여 수준을 기준으로 근로시간 면제자에게 지급된 급여가 과다한지를 판단할 것은 아니다.

③ 나아가 원고 회사의 운전직 4호봉 근로자들이 1년 동안 상여금으로 지급받은 금액은 기본급의 600%에 해당하는 금액인 약 9,700,000원으로 동일함에도, 원고 3만이 이와 달리 12,180,000원의 상여금을 지급받았으므로, 이러한 상여금의 지급을 통상의 지급기준에 따른 것으로 볼 수도 없다.

나. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 원고 3이 원고 회사로부터 받은 급여가 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한 급여가 아니라고 보아 원고 회사의 원고 3에 대한 급여 지급행위가 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였으니, 이러한

원심이 판단에는 부당노동행위에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 조재연

대법관 고영한

주 심 대법관 김소영

대법관 권순일