

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 1996년 총파업투쟁에 따른 파업 및 근무지 이탈 등을 이유로 한 징계해고는 징계권남용이다 - 호남석유화학(주) 사례(대법원 2002. 4. 26. 선고, 2000두4637 판결)

사건개요

원고 김○○는 참가인 회사 호남석유화학(주)에 입사, 여천공장 생산직 사원으로 근무하다가 1996. 9.부터 1997. 6.까지 참가인 회사 노동조합의 위원장으로 활동하였는데 1998. 1. 15. 불법파업, 근무지 무단이탈 및 명예훼손 등을 이유로 징계해고되었다. 1996. 12. 26. 제182회 임시국회에서 노동관계법 개정안이 가결, 선포되자 사회 각계에서 법안 통과절차의 국회법 위반 및 주된 내용의 부당함을 이유로 항의집회, 전국적 파업전개, 시국선언문 발표, 헌법재판소에의 위헌제청, 권한쟁의심판제기 등의 방법으로 거세게 반발하였다. 원고의 노동조합이 소속된 한국노총 및 동 여천지부에서도 연대총파업에 돌입하기로 의결하고, 각 단위노조에 1996. 12. 27.부터 파업에 돌입하라는 지시 공문을 발송하였다. 이에 원고는 1996. 12. 27. 14:00경부터 일근근무자 및 교대근무자 200여명이 참가한 가운데 공장 정문 앞에서 집회를 개최하였으나, 참가인 회사의 생산이 중단되거나 생산량이 감소하지는 않았다.

한편 참가인 회사는 1994.경부터 이른바 능력주의 인사제도의 도입을 추진하였는데, 노동조합은 조직력·교섭력 침해 및 근로조건 저하를 이유로 이에 반발하면서 노사 공동합의체 구성을 요구하였으나 참가인 회사는 회사의 인사권·경영권 사항에 속한 사항이므로 노조측의 막연한 요구를 수용할 수 없다는 입장을 취하였다. 이에 원고는 1997. 5. 6. 조합간부들과 함께 참가인 회사의 승인을 받지 않고 서울 본사에 도착, 사장과의 면담을 요청하였으나 거절당하자 임원실 출입구에서 연좌, 농성하던 중 우연히 마

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

주친 사장 하○○에게 폭언을 들었고 임원과 몸싸움을 벌였다. 이 과정에서 조합사무장이 소지하였던 녹음기에 담긴 사장의 발언내용이 전국석유화학노동조합연합 등의 외부로 알려지게 되었고, 공식적 사과요구 및 불매운동 계획 등을 내용으로 하는 공문 등이 참가인 회사에 발송되었으나 이후 공식사과 및 불매운동 전개 등은 없었다.

판결요지

노동관계법 개정에 반대하는 파업을 주도하고, 능력주의 인사제도에 반대하여 회사의 승인을 받지 않은 채 본사를 항의방문하여 근무지를 이탈한 행위는 정당한 쟁의행위나 노동조합 활동으로 볼 수 없다. 또한 상급단체인 전국석유화학노동조합연합 명의의 공개사과요구 공문이 노조사무실에서 원고 관여하에 작성, 발송되었고, 한국노총 여친지부 산하 노동조합 중 일부가 출정식만 하였지 파업에 들어가지는 않았는데 원고의 노조만이 파업에 이르렀으며, 교대근무를 위하여 출근하는 오후 근무자들을 회사 정문에서 파업에 동참하게 하는 등 참가인 회사의 생산에 피해가 올 수도 있는 행동을 한 사실이 인정된다.

그러나 ① 원고가 주도한 파업이 사용자를 상대로 근로조건을 유지·향상을 도모하기 위하여 행해진 것은 아니지만 노동관계법은 근로자 내지 노동조합의 경제적 이익과 밀접하게 관련된 것이어서 순수한 정치적 목적의 쟁의행위와 구별되며, ② 소속 상급단체인 한국노총에서 노동관계법 개정에 반대하는 무기한 연대파업에 돌입하도록 결의함에 따라 파업에 이르게 된 점, ③ 파업의 장기화로 인한 손해를 우려하여 한국노총이 당초 지시한 무기한 파업에까지는 이르지 않고 단 하루만에 파업을 종결한 점, ④ 참가인 회사가 파업참가 근로자들에게 파업기간 중의 임금을 전액 지급하였고 1년 이상의 기간 동안 원고의 파업주도 행위에 관해 문제삼지 않았던 점, ⑤ 원고의 본사 항의방문이 다수 조합원들의 의사를 반영하여 근로조건을 유지·개선시키기 위한 것인 점, ⑥ 참가인 회사가 노동조합과 대화의 장을 마련하겠다는 약속도 이행하지 않았고 본사를 방문한 원고 등에게 폭언과 폭행을 하는 등 오히려 사태를 악화시킨 측면이 있는 점 등을 종합하여 보면, 원고와 참가인 회사 사이의 근로관계를 지속하게 하는 것이 현저히 부당하다고 인정될 정도의 중대한 귀책사유가 원고에게 있다고 보기는 어려우므로 이 사건 징계면직이 부당하다고 한 원심¹⁾의 판단은 결론에 있어서 정당하다.

1) 서울고법 2000. 5. 18. 선고, 99누11686 판결.

2. 상여금 지급기일이 관행으로 특정되지 않는 한 해당 월 말일 전까지 임금협약을 통해 그 지급을 면할 수 있다 - (주)대한항공 사례(대법원 2002. 4. 12. 선고 2001다41384 판결)

사건개요

원고 류○○ 등은 피고 (주)대한항공 소속 근로자들로서, 피고와 피고 노동조합 사이에는 1998. 4. 1.자 단체협약으로 매년 2., 4., 6., 8., 10., 12. 및 추석에 기본급, 주휴수당, 근속수당 및 통근수당의 액수를 합한 금액에 상당하는 상여금을 지급하도록 규정하고 있었다. 그러나 피고가 1998. 3.경 같은 달 31.로 종료되는 1996 단체협약을 대체할 새로운 단체협약과 임금협약을 체결하기 위한 교섭을 노동조합에 요청하였으나 노조측이 이를 계속 연기하여 왔고, 피고가 IMF 경제위기에 따른 일정범위의 고용조정이 불가피하다고 주장하던 바 노조도 대량해고를 피할 수 있는 고용안정협약의 체결이 선결 과제였다. 결국 노사는 1998. 4. 29.에 1998. 4. 상여금의 지급을 임금협약 성립시까지 연기하기로 합의한 뒤, 1998. 5. 7.에 “1998. 4. 상여 100%는 회사 경영상의 어려움을 감안하여 지급하지 않기로 하고, 1998. 경영실적이 적자일 경우 1998. 12. 상여 100%를 추가로 지급하지 않기로 한다”는 내용의 임금협약서와 함께, 경영상의 이유로 조합원들을 해고하지 않는다는 내용의 고용안정합의서를 작성하여 서명·날인하였다. 또한 피고는 노동조합과의 1998. 12. 24. 1998년도 1/4분기 노사협의회 및 단체교섭 결과 “1998. 12. 상여 50%를 지급한다”는 내용을 합의, 결과적으로 1998년도 상여금 150%를 지급하지 않았다.

이에 원고 등은 1998. 4. 상여금 100%를 지급하지 않기로 한 1998. 5. 7.자 임금협약은 이미 개개 근로자들이 취득한 상여금지급청구권을 포기하는 내용의 합의로서 근로자들의 개별적인 수권이 있어야 함에도 이러한 수권이 없이 이루어진 것이므로 무효라고 주장하였다.

판결요지

협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 근로조건을 유리하게 변경하는 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단협도 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 단체협약이 현저하게 합리성을 결여하여 노조의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사합의를 무효라고 볼 수 없다. 노동조합으로서 그러한 합의를 위하여 사전에 개별 근로자들로부터 개별 동의나 수권을 받을 필요가 없으나, 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상

여금 포함)은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노조가 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않은 이상 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다.²⁾

단체협약 등에 의해 근로자에게 지급되는 상여금이 구체적인 지급청구권으로 되는 시기를 살펴보면, 근로기준법 제42조 제2항 및 같은 법 시행령 제18조 제3호에 비추어 볼 때 사용자가 근로의 대상(代償)으로 근로자에게 지급하는 상여금 중 1월을 초과하는 기간에 의하여 산정되는 것은 반드시 일정한 기일을 정하여 지급하지 않아도 되는 것이어서 원칙적으로는 그 상여금 지급기간의 말일까지 지급하면 된다고 할 것이다. 다만, 위와 같은 상여금을 해당 월의 일정한 기일에 지급하는 것이 노사관행으로 확립된 경우에는 그 관행에 따라 지급하여야 한다. 이 사건에서 종전 단협상의 상여금은 대체로 해당 월의 21.에 지급하였으나 때에 따라서는 이와 다른 날에 지급한 사실을 알 수 있으므로, 상여금을 기본급 및 제수당과 함께 해당 월의 21일에 지급하는 관행이 지속되었다고 보기 어렵다. 따라서 매 2개월마다 지급되는 상여금의 지급기일은 해당 월의 말일로 봄이 상당하다.

결국 1998. 4. 상여금을 지급하지 않기로 하는 임금협약이 체결된 1998. 5. 7.까지, 그리고 1998. 12. 상여금의 50%만 지급하기로 하는 협약이 체결된 1998. 12. 24.까지 구체적인 지급청구권이 발생한 것이라고 볼 수 없다. 따라서 각 임금협약이 원고 등에게 이미 발생한 구체적인 임금청구권을 포기하거나 지급유예한 것이라고 할 수 없다.

3. 근로자들의 총의에 따른 잔업거부행위를 주도한 노조위원장에 대한 징계해고는 부당하다 - (주)서광인터내셔널 사례(서울행법 2002. 4. 11. 선고, 2001구39264 판결)

사건개요

피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 한다) 중 노○○는 원고 (주)서광인터내셔널에 입사하여 생산직 근로자로 근무하던 중 2001. 1. 총 5일 동안 근로자들을 선동하여 잔업을 거부하였으며, 근무시간 중 생산직 근로자들을 선동하여 작업을 중단하고 회사의 업무를 방해하였다는 사유로 같은 달 31. 징계해고처분을 받았다. 원고의 취업규칙 제23조에 따르면 “업무상 필요한 경우에는 종업원의 동의를 얻어 연장근로할 수 있다”고 규정되어 있는데, 원고는 1주일에 4일, 하루에 3시간씩 잔업을 실시할 것을 조건으로 근로자들과 근로계약을 체결하였다. 그러나 2001. 1. 16. ‘현충일 정상근무 공고’와 관련하여 근로자들이 반발, 잔업을 거부하였고, 같은 달 18. 19.에도 현충일 유급처리, 연차

²⁾ 대법원 2000. 9. 29. 선고, 99다67536 판결(동부고속사건) 참조.

휴가 및 상여금 지급문제 등 근로조건의 전반적인 개선에 관한 단협체결을 위한 사장과의 면담을 거부하면서 잔업을 거부하였다. 또 2001. 1. 29. 참가인이 조합원들에게 잔업을 개시하자고 건의하였으나 조합원들이 상여금문제 등이 해결될 때까지 잔업을 할 수 없다고 완강하게 반발하여 그 날과 다음 날인 30.도 잔업을 하지 않았다.

한편 참가인들은 2001. 1. 27. 노조설립신고서를 하여 같은 달 29. 설립신고필증을 교부 받았으며, 참가인 노○○가 노조위원장, 참가인 성○○가 노조부위원장으로 각 취임하였다. 참가인들은 2001. 1. 16.경부터 같은 달 31.까지 적법한 절차를 거치지 않고 잔업을 거부하는 방법으로 쟁의행위를 하였다는 이유로 기소되어, 2001. 1. 18. 인천지법에서 노동조합및노동관계조정법 위반으로 각 벌금 50만원의 약식명령을 받았다.

판결요지

비록 참가인이 잔업거부행위에 어느 정도 주도적인 역할을 하였다 하더라도 이는 유급휴가를 무급처리하겠다는 원고의 방침에 반발하는 전체 근로자들의 총의에 의하여 자발적으로 이루어진 잔업거부라고 보여질 뿐, 참가인이 정당한 이유없이 일방적으로 근로자들을 선동한 결과라고 볼 수는 없다. 따라서 사회통념상 원고와 참가인 사이의 근로계약관계를 계속시킬 수 없을 정도로 참가인에게 귀책사유가 있다고 보기는 어려우므로 이 사건 징계해고처분은 징계재량권을 남용한 것으로서 부당하다.

사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면상의 이유와는 달리 실질적으로 근로자의 노동조합 활동 등을 이유로 해고한 경우에는 이를 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 그 여부는 사용자가 내세우는 해고사유와 해고의 경위, 사용자와 노동조합과의 관계, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 비교·검토하여 종합적으로 판단하여야 한다. 원고가 참가인들이 노동조합을 설립하여 노조위원장 및 부위원장으로 취임한지 2일만에 참가인들에 대하여 징계재량권을 남용하여 이 사건 해고처분을 하기에 이르렀으니, 이는 실제로는 참가인들의 정당한 조합활동을 혐오한 나머지 징계사유를 표면적인 구실로 내세워 그 보복조치의 일환으로 이루어진 것으로 인정할 수 있으므로 각 해고처분은 부당노동행위에 해당한다.