

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 공법인의 퇴직금관련 보충협약은 정부의 승인을 얻지 못하면 효력이 없다 - 농업
기반공사 사례(서울고법 2002. 5. 29. 선고 2001나50212 판결)

사건개요

원고 강○○ 등은 전북농지개량조합의 직원으로 근무하다가, 농지개량조합이 농어촌 정비사업 시행, 농업기반시설 종합관리 및 농업인의 영농규모 적정화 촉진 등을 목적으로 하는 농업기반공사및농지관리기본법에 의하여 설립된 피고 농업기반공사에 1999. 12. 27.자로 통합됨으로써) 현재 피고 공사에 근무하고 있다. 전북농지개량조합은 1998. 2. 10. 전북농지개량조합 노동조합과 단체협약을 체결하여 퇴직금의 계산에 대해 “퇴직일 현재의 농지개량조합 보수규정준칙에 의한 누진율을 적용하되, 별도의 사유로 감하여 지불할 수 없다(제42조)”고 합의하고, 1999. 12. 22.경 보충협약을 체결하여 “사용자는 퇴직금 산출기준액을 근로기준법 제19조의 규정에 의한 평균임금에 보수규정준칙에서 정한 지급월수를 곱하여 계산한다(제42조)”고 합의하였다. 그러나 구 농지개량조합법 제40조에 근거하여 농림부장관이 제정한 농지개량조합 보수규정준칙은 퇴직금 산정기준을 “퇴직 당시의 월봉급액과 기말수당·장기근속수당 및 정근수당액의 연지급액을 12월로 평균한 액을 합한 금액”으로 규정함으로써 근기법상 퇴직금 산정기준인 동 법 제19조 소정의 평균임금을 하회하였다.

한편 농림부장관은 기관의 통합에 대비, 임·직원들에 대한 퇴직금을 중간정산토록 하기 위해 보수규정준칙(퇴직금 지급사유)까지 개정하였고, 1999. 12. 31.을 기준으로 원고들의 퇴직금을 중간정산하는 과정에서 원고들과 피고간에 퇴직금 산정금액상 상당

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

1) 피고 공사는 농업기반공사및농지관리기본법 부칙 제9조 제1항에 따라 농어촌진흥공사, 농지개량조합 및 농지개량조합연합회의 재산과 채권·채무 기타 권리의무를 포괄적으로 승계하였다.

한 차액이 발생하였다. 원고들은 1999년 보충협약에 따른 차액지급의무가 피고 공사에 있음을 주장한 반면, 피고는 동 보충협약 중 퇴직금관련 규정은 농지개량조합의 설립, 운영, 예산편성 및 집행의 특수성에 따른 절차를 거치지 않아 무효이므로 차액을 지급할 의무가 없다고 주장하였다.

판결요지

농지개량조합은 구 농지개량조합법 제9조, 제16조, 제18조, 제43조 내지 제47조, 제51조, 제61조, 제70조의 규정상 그 존립 목적, 조직과 재산의 형성 및 활동 전반에 나타나는 매우 깊은 공적인 성격을 고려하여 볼 때, 법적 성격상 공익적 목적을 위하여 설립되어 활동하는 공법인(公法人)이라고 봄이 상당하다.²⁾

한편 구 농지개량조합법 제24조(총회의 의결사항), 제54조(예산) 등은 조합원들로 하여금 조합장의 권한 및 조합운영을 사전적으로 통제하게 하고, 농지개량조합의 방만한 운영으로 재정수입적자가 누적되어 재정자립도가 떨어지고 국고보조금에 의한 충당이 늘어나는 것을 막기 위하여 국가가 사후적으로 조합장의 권한행사 및 조합의 운영을 통제하기 위한 것으로서, 단순한 내부적 절차규정이 아니라 효력규정이라 할 것이다. 또 농림부장관(또는 예산승인권한을 위임받은 시·도지사)의 승인은 농지개량조합이 한 법률행위의 효력을 완성하게 하는 보충적 행정행위라 할 것이므로, 농지개량조합의 법률행위 중 지출이 수반되는 행위는 조합총회의 예산편성 행위에 최종적으로 농림부장관(또는 예산승인권한을 위임받은 시·도지사)의 승인을 받아야 비로소 그 효력이 생긴다고 봄이 상당하다.

2. 탄력적 근로시간제를 도입하였더라도 단협상의 시간외근로수당은 지급해야 한다 - 서울지하철공사 노동조합 사례(서울행법 2002. 5. 21. 선고, 2002구합1038 판결)

사건개요

피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 한다) 서울특별시지하철공사와 원고 서울지하철공사 노동조합은 2000. 3. 25. 1999년 노사합의서(1999. 12. 30. 체결)의 이행을 위한 시행서를 작성하였는데, 그 해석상 탄력적 근로시간제의 도입 및 시간외근로수당의 지급, 특히 월 184시간을 초과하여 근로한 시간에 대하여 시간외근로수당을 지급해야 하는지에 관해 이견이 발생하였다. 노동조합및노동관계조정법 제34조에 의해 단체협약의 해석에 관한 견해제시를 요청받은 서울지방노동위원회는 참가인이 시간외근로수당을

2) 헌법재판소 2000. 11. 30. 선고, 99헌마190 결정(농업기반공사및농지관리기금법 위헌 확인) 참조.

지급해야 한다는 견해를 제시하였다. 그러나 참가인의 불복으로 재심신청을 받은 피고 중앙노동위원회는 2001. 12. 13. 재심판정을 통해 위 지도위의 결정을 취소하고 1월 이내의 탄력적 근로시간제를 채택한 경우 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 44시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정주의 근로시간이 56시간, 특정일의 근로시간이 12시간을 초과하지 않는 한 시간외근로수당은 지급하지 않아도 된다는 견해를 제시하면서 참가인의 신청을 받아들였다.

판결요지

참가인과 원고간의 위 노사합의서 및 시행서에 의하면 역무직 교대근무자들의 경우 단위기간 21일, 단위기간에서의 근로일은 휴일과 비번일을 제외하고 주간 근무일 6일과 야간 근무일을 합한 12일, 당해 근로일별 근무시간은 주간 08:45~18:05, 야간 17:35~익일 09:15로 하는 탄력적 근로시간제를 채택, 시행한 것으로 볼 수 있다. 따라서 역무직 근로자들의 평균 주당근무시간은 42시간 $\{(9.5 \times 6 + 11.5 \times 6) / 3\}$ 으로서 44시간을 초과하지 아니한다. 그런데 위 시행서 제3조 및 참가인의 취업규칙 제10조에 의하면, 위 단위기간과는 별도로 월 ‘기준근로시간’을 184시간으로 정하고 이를 초과하여 근무한 직원에게 통상임금에 초과근무시간 숫자와 같은 백분율(1.84/184)을 곱한 시간외근로수당을 지급하기로 규정하고 있고, 취업규칙에 탄력적 근로시간제에 관한 내용을 신설한 이후에도 월 기준근로시간 및 이를 초과한 근로시간에 대한 수당지급규정을 그대로 두고 있으며, 참가인은 역무직 근로자들에 대하여 탄력적 근로시간제가 본격적으로 시행된 이후에도 월 184시간의 기준근로시간을 초과한 근로에 대하여 위 지급률에 따른 시간외근로수당을 계속적으로 지급하여 온 사실이 인정된다.

단체협약서와 같은 처분문서는 그 성립의 진정함이 인정되는 이상 원칙적으로 그 기재내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고 단체협약의 명문규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없으며,³⁾ 근거법은 근로조건을 최하한을 정한 것이므로 이보다 상향하는 수당지급 등에 관한 근로조건을 단체협약으로 정하는 것은 얼마든지 허용되는 점 등을 종합하여 보면, 참가인은 위와 같은 탄력적 근로시간제의 도입, 시행과 별도로 종래부터 월 기준근로시간인 월 184시간을 초과하는 근로에 대해 일정 지급률에 의한 시간외근로수당을 지급하기로 하는 의사가 있었던 것으로 보인다. 또한 이러한 의사에 기초하여 원고와 사이에 위 시행서상의 시간외근로수당에 관한 내용을 합의하여 명문화한 후, 이를 이행하여 왔던 것으로 봄이 상당하다. 따라서 위 노사합의서 및 시행서는 탄력적 근로시간제의 도입과 병행하여 월 184시간

3) 대법원 1987. 4. 14. 선고, 86다카306 판결(국제상운합자회사 사건) 참조.

의 기준근로시간을 초과한 근로에 대해 시간외근로수당을 지급하도록 규정한 것으로 해석해야 할 것이며, 탄력적 근로시간제를 도입하였음을 이유로 월 184시간을 초과하는 근로에 대하여 시간외근로수당을 지급하지 않아도 되는 것으로 판단한 피고의 재심판정은 위법하다.

3. 정부의 가스산업 구조개편 방침에 반대하면서 직권중재 회부 후에 행해진 파업이라도 위법하지 않다 - 한국가스공사 사례(수원지법 성남지원 2002. 6. 7. 선고 2002고단622 판결)

사건개요

피고 박○○ 등은 고소인 한국가스공사의 노동조합 위원장 및 집행부 임원들로서, 2002. 2. 25. 04:00경부터 같은 날 12:00까지 명동성당 부근에서 고소인의 사용자측과 협상을 하면서 파업상황을 점검하고 구체적인 파업지침을 전달하는 등 파업전반을 지시하고, 노조원 1,800명을 지휘하여 농성에 돌입하고 일제히 각 사업장에 출근하지 않는 방법으로 근로제공을 거부함으로써 총 150명의 대체인력을 투입하게 하여, 고소인으로 하여금 대체인력 고용비용으로 합계 60,939,012원의 재산상 피해를 발생시켜 위력으로 고소인의 가스 생산 및 공급업무 등을 방해하였다는 혐의로 기소되었다.

한편 정부(산업자원부)는 1999. 11. 12. 가스산업의 경쟁력 확보 등을 목적으로 고소인의 업무 중 도매·도입부분을 2001년 말까지 3개 자회사로 분할한 후 2개 회사는 민간에 매각한다는 등의 내용의 ‘가스산업구조개편안’을 발표하고, 2001. 9. 24. ‘가스산업구조개편에관한촉진법’을 입법 예고하는 등 가스산업 구조개편을 본격적으로 추진하였다. 이에 한국가스공사 노동조합은 2001. 7. 3.부터 7. 6.까지 ‘가스산업 구조개편 및 민영화추진 저지투쟁’ 등을 위한 간부교육 및 임시대의원대회를 개최하고, 같은 해 10. 11. 6개 공공부문 노동조합과 함께 ‘국가기간산업민영화 저지 공동투쟁본부’의 구성에 합의하였으며, 10. 28.부터 다음 날까지 총파업찬반투표를 실시한 결과 약 90% 이상의 찬성으로 파업을 결정하였다. 또한 2002. 1. 21. 고소인과의 단체교섭이 결렬되자 중앙노동위원회에 노동쟁의조정신청을 하고, 같은 해 1. 28. 고소인과 조정기간을 2. 15까지 10일 연장하기로 합의하였으며, 2. 3. 종묘공원집회를 통하여 ‘2002. 2. 25. 민영화 철회 및 노동조건개선 쟁취 총파업투쟁 실시’를 결의하였다. 중앙노동위원회는 조정신청 후 30일이 되는 2002. 2. 20.에 조정안을 제시하였으나, 노동조합이 이를 거부함에 따라 같은 날 직권중재에 회부하기로 결정하였다.

판결요지

1998. 9. 4. 체결된 단체협약상 조합원의 신분이나 근로조건에 불이익한 변동이 초래될 때는 노조와 사전 합의하도록 규정하고 있고, 고소인이 정부가 계획한 가스산업구조개편안을 그대로 따를 경우 감원조치 등 조합원의 신분 및 근로조건에 불이익한 변동이 초래될 것이 사회통념상 추정되는 점에 비추어 볼 때, 이 사건 쟁의행위는 그 목적이 근로조건향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조정하기 위한 것이었다고 보아야 할 것이다. 또 가스산업 구조개편안이 고소인측의 경영상의 판단에 속한 문제라고 하더라도 분할·합병 또는 경영권 양도 등을 통한 구조개편으로 불이익이 초래될 경우 노동조합은 고소인과 합의를 요구할 수 있다는 취지의 단체협약이 체결된 이상, 쟁의행위의 목적이 자치적 교섭의 조정을 위한 것이라는 판단에 영향을 미치지 않는다.

노동조합및노동관계조정법 제74조 제2항에 따르면 중재회부의 권고는 동 법 제54조에 의한 조정기간이 만료되기 전에 하여야 하므로 조정기간 연장합의에 따른 조정기간 만료일인 2002. 2. 15. 이후에 중재회부 권고 및 결정이 내려진 이 사건에서는 필수공익사업의 쟁의행위를 제한하고 있는 동 법 제62조, 제63조, 제74조 및 제75조를 들어 쟁의행위의 절차가 위법하다고 다룰 수 없다.

설령 고소인이 2002. 2. 7. 노동조합과 조정기간을 다시 2002. 2. 20.까지 연장하는 내용의 합의를 유효하게 하였고 그로 인해 중재회부 권고 및 결정이 2차에 걸친 조정기간 연장합의에 따른 조정기간 만료일인 2002. 2. 20.에 이루어졌다 하더라도, ① 쟁의행위의 시기와 절차에 관한 동 법 규정들은 분쟁을 사전 조정하여 쟁의발생을 회피하는 기회를 주려는 취지이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 것이 아니므로, 이를 위반한 쟁의행위라 하더라도 사회·경제적 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 등 부당한 결과를 초래할 우려가 있는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려 형사상 죄책 유무를 판단하여야 하는 점, ② 정부의 가스산업 구조개편 계획이 예견되는 상황에서 고소인 스스로 노동조합과 공사의 분할·합병 또는 경영권 양도라는 경영상의 판단사항에 대해 노조와 사전 합의할 것을 내용으로 하는 1998년 단체협약을 체결하여 이 사건 쟁의행위의 원인이 되는 분쟁의 실마리를 제공한 점, ③ 노동조합은 단체협약에 따라 고소인에 대해 사전합의를 통해 가스산업 구조개편의 구체적 일정을 노사간 원만한 방향으로 진행할 것을 요구해 왔음은 물론, 노동쟁의 조정신청 후 35일 정도가 지난 시점에 이르러서야 쟁의행위에 돌입하게 된 점, ④ 노동조합이 2002. 2. 3. 이미 쟁의행위를 결의한 상황에서 중앙노동위원회는 2차 연장합의에 따른 조정기간 만료일인 2002. 2. 20.에야 조정안을 제시하고, 당일 노동조

4) 대법원 1992. 9. 22. 선고, 92도1855 판결(성화(주) 사건) 참조.

합이 위 조정안을 거부하자 바로 중재회부 결정을 한 점, ⑤ 이 사건 쟁의행위의 형태도 월요일인 2002. 2. 25. 오전 근무시간 동안의 단순한 근로제공의 거부로서 폭력을 행사하거나 고소인의 재산권에 대한 적극적 침해행위로 나아가지 않았으며, ⑥ 쟁의행위를 통하여 가스공급 자체에 장애를 발생시키거나 고소인의 기물 내지 가스공급시설에 피해를 발생시킨 사실이 전혀 없는 점 등 제반 정상을 종합하여 보면, 단순히 중재회부 권고 및 결정이 조정기간 이내라는 점만으로 이 사건 쟁의행위가 위법성이 조각되어 처벌할 수 없다는 결론에는 영향을 미치지 않는다.