

노동판례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 사용자가 단체교섭을 정당한 이유없이 거부·해태하는 행위를 금지한 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제3호 조항은 헌법 위반이 아니다. ○○화학공업(주) 사례 (헌법재판소 2002. 12. 18. 선고, 2002헌바12 결정)

사건개요

청구인 권○○은 ○○화학공업(주)의 대표이사로 이 회사가 실질적으로 지배하고 있는 생산품목별 4개의 독립회사 근로자들에게 임금과 퇴직금을 제때에 지급하지 않고, 정당한 이유 없이 노사협의회를 개최하지 않고, 1997. 1. 1.부터 1999. 1. 20.까지 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하였다는 등의 사유로 기소되었다. 청구인은 2000. 2. 8. 울산지방법원에서 벌금 10,000,000원을 선고받고(99고단226,1467(병합)) 항소한 뒤(당해사건), 근로기준법 제42조, 제36조, 회사정리법 제208조 제10호, 노동조합및노동관계조정법 제81조 제3호에 대하여 위헌제청신청을 하였으나(울산지방법원 2001초1980, 울산지방법원 2001초1981) 2001. 1. 18.에 회사정리법 부분은 각하되고, 나머지 조항들에 대해서는 각 기각되었다.

이에 청구인은 노동조합및노동관계조정법 제81조 제3호(이하 ‘이 사건 조항’이라 한다)가 사용자에게 노사협의를 강제함으로써 사용자의 결사의 자유, 즉 집회·결사를 강요당하지 아니할 권리를 침해하며, 근로자를 과보호하는 것으로 사용자의 평등권을 침해하고, 사용자에게 의사소통을 강요하는 것으로 사용자의 협상에 응하지 아니할 자유와 같은 기본적 권리를 침해한다는 점, 헌법상 불리한 진술을 강요당하지 아니할 권리가 있듯이 모든 국민은 불리한 협상을 강요당하지 아니할 권리가 있다는 점, 사람을 만나서 의사를 주고받는 권리는 법률로 강제될 수 없어 협상의 불응 여부는 법률로서 정

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

할 수 없는 것으로 협상장소를 정하고 그 장소에 출석하여야 한다는 것은 신체의 자유를 침해하고, 행복추구권을 침해한다는 점과 근로자 개인에 대해서는 회사 사장이 만나지 않을 권리가 있으나 노동조합 대표는 만나도록 강제하는 법은 공공복리를 위한 사용자의 기본권의 제한이 아니라 사용자를 근로자에게 종속되게 하는 불평등한 입법이라고 주장하여 2002. 1. 31. 이 사건 조항이 헌법에 위반된다며 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

판결요지

헌법 제33조 제1항에서 “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 명시적으로 규정하여 이 사건 조항은 단체교섭권을 실효성 있게 보장하기 위한 것으로 정당한 입법목적에 가지고 있다. 단체교섭 및 단체협약체결 과정에 있어 사용자의 불성실한 태도에 의하여 단체교섭권 보장이 제대로 이루어지지 않는 경우 이 사건 조항을 통하여 사용자에게 보다 성실한 태도로 단체교섭 및 단체협약 체결에 임하도록 하였다 할 수 있다. 즉 이러한 수단은 사용자에게 단체교섭 및 단체협약 체결을 부당하게 거부하거나 해태하지 않도록 하는 일반예방적 효과를 지니는 것이라 볼 수 있다. 이 사건 조항은 헌법상의 근로3권을 실질적으로 보장하기 위한 것으로 그 내용이 사용자에게 단체교섭 및 단체협약 체결을 일방적으로 강요하는 것은 아니며 “정당한 이유 없이 거부하거나 해태”하지 말 것을 규정한 것으로 노사 간에는 단체협약을 체결할 의무가 헌법에 의하여 주어진다.¹⁾ 그러므로 이 사건 조항은 단지 그러한 의무를 제대로 이행하도록 하는 의미로, “노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지하고자”(노조법 제1조) 하는 것이다. 따라서 이 사건 조항이 기본권 제한에 있어서 최소침해성의 원칙에 위배된 것이라고 단언할 수 없다.

이 사건 조항은, 노동관계 당사자가 상반된 이해관계에 있어 대등한 교섭주체의 관계에서 분쟁을 평화적으로 해결하여 근로자의 이익과 지위의 향상을 도모하고 헌법상의 근로3권 보장 취지를 구현하기 위한 것이다. 이 사건 조항의 사용자의 자유제한은 단지 정당한 이유 없는 불성실한 단체교섭 내지 단체협약 체결의 거부 금지라는 합리적으로 제한된 범위 내의 기본권 제한에 그치고 있어서 법익간의 균형성이 침해된 것이라 할 수 없다. 그러므로 이 사건 조항이 비례의 원칙에 위배하여 청구인의 계약의 자유, 기업활동의 자유, 집회의 자유를 침해한 것이라 볼 수 없다.

1) 헌법 제33조 제1항의 ‘단체교섭권’에는 ‘단체협약체결권’이 포함되어 있다. 헌재 1998. 2. 27. 94헌바13(판례집 10-1, 32, 42).

그리고 이 사건 조항은 사용자의 단체협약 체결, 기타의 단체교섭 거부 혹은 해태만을 금지하고 노동조합의 그러한 행위를 금지하지 않고 있지만, 이는 헌법이 근로자에게 단체교섭권 등 근로3권을 보장하고 있고, 그러한 권리가 사용자의 불성실한 단체교섭 태도로 인하여 약화되는 것을 방지하기 위한 것이므로, 그 차별이 자의적인 것이라거나 비합리적인 것이라 단정할 수 없다.

2. 계약기간 만료를 이유로 해고한 것의 실질이 노조활동을 혐오한 결과라면 부당노동행위이다. 광성운수(주) 사례(서울행법 2002. 12. 10. 선고, 2002구합9346 판결)

사건개요

전국민택시노동조합 광성운수 분회(이하 ‘참가인’이라 한다) 강○○은 1999. 6. 17. 원고회사 광성운수(주)에서 택시운전기사로 입사하여 예비기사로 일하였다. 원고회사는 단체협약에 계약직 근로자 채용에 관한 규정이 없음에도 신규운전기사들은 근로계약기간을 1년으로 근로계약을 체결하도록 하고, 이미 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 입사한 참가인 강○○과 사이에 이 사건 근로계약을 체결하였다. 이후 2000. 4. 30. 원고회사와 사이에 근로계약기간을 1년(2000. 5. 1.~2001. 4. 30.)으로 하는 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 ‘이 사건 근로계약’이라 한다)을 체결하였다. 원고는 참가인 강○○가 2001. 4. 30. 근로계약기간 만료 후 재계약 여부에 대한 2001. 3. 31.경의 협의 요청에 응하지 않았다는 이유로 2001. 5. 4. 위 참가인에게 2001. 4. 30.로 계약기간이 만료되어 근로계약관계가 소멸하였다는 통보를 하였다. 이에 참가인 강○○은 위와 같은 통보가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다는 이유로 구제신청을 하였고, 경기지방노동위원회는 2001. 8. 16. 이 사건 근로계약은 비진의 의사표시에 의한 것으로 무효이고 원고회사의 근로계약해지 통보는 부당해고이자 부당노동행위에 해당한다는 이유로 구제신청을 받아들였다. 중앙노동위원회 또한 2002. 2. 6. 위 지방노동위원회와 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정을 하였다. 이에 대하여 원고는 참가인 강○○와 사이에 1년의 기간을 정한 근로계약을 체결하고 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료되는 것으로, 원고의 위 참가인에 대한 근로계약관계 소멸 통보는 단지 근로관계가 종료되었음을 확인하는 내용에 불과한 것으로 해고에 해당한다고 할 수 없으므로 2002. 3. 6.에 원고가 위 참가인의 해고를 전제로 한 이 사건 재심판정은 위법하다고 제소하였다.

판결요지

기간을 정한 근로계약은 근로계약 당사자 사이의 근로관계에 특별한 사정이 없으면 그 기간의 만료로 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다.²⁾ 다만, 근로계약 체결시 기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 근로계약서의 문언에도 불구하고 그 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이라고 볼 수 있다.³⁾ 원고회사의 단체협약에는 운전기사들의 정년퇴직 연령을 정하여 계약직 운전기사의 채용을 예정하지 않은 점, 원고는 신규채용되는 운전기사들과 사이에 1년 단위의 기간의 정함이 있는 근로계약 체결방식을 정하고 기존기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 운전기사들과 사이에 급여와 퇴직금 등 근로조건에 있어서 아무런 차이를 두지 않은 점, 참가인 이후 근로계약기간이 만료된 운전기사들은 재계약절차 없이 계속 근무하도록 한 점, 원고회사 존립의 근간이 되는 운전기사들을 1년 단위의 계약직 근로자로 전환할 합리적인 이유가 없는 점, 위 참가인은 입사할 당시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 수습기간이 만료 후 자동적으로 정식 운전기사로 발령될 것을 기대하고 있었던 점, 10개월 이상 예비기사로 근무하며 고정배차를 받지 못하고 의료보험 등의 혜택도 없어 정식직원 발령의 필요가 있어 원고의 이 사건 근로계약 체결요구를 거부하기 어려웠던 점, 단체협약에 따라 근로조건에 관하여 노조와 협의하여야 하므로 실질적으로 개개의 근로자와 재계약 체결을 위한 별도의 협의가 불필요한 점 등에 비추어 보면, 이 사건 근로계약에서 1년의 근로계약기간은 단지 형식에 불과하다고 볼 수 있다. 따라서 이 사건 근로계약서 문언에도 불구하고 이 사건 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이라 할 수 있다. 그러므로 원고가 위 근로계약기간의 만료를 이유로 참가인들에게 각 근로계약의 해지를 통보한 것은 정당한 사유없는 해고로 부당하다.

원고는 합리적인 이유없이 운수회사에서 반드시 필요한 운전기사들을 계약직 근로자로 전환하였다. 또한 원고의 김○○에 대한 해고 및 정식 운전기사 발령경위, 원고가 노조 대신 상조회 가입을 유도하고 예비기사의 노조가입시 해고해 왔던 것으로 보이는 점, 원고와 대표이사가 같은 광성운수(주)의 해고자들 중 비노조원만이 원고회사에 재채용되는 점 등으로, 원고가 운전기사들에 대하여 유기근로계약을 체결하도록 유도하고 계약기간 만료를 이유로 해고한 것은 실제로는 정당한 노동조합 활동을 혐오하여

2) 대법원 1998. 1. 23 선고 97다42489 판결.

3) 대법원 1998. 5. 29 선고 98두625 판결.

근로자의 근로계약기간이 종료할 때마다 해당근로자에게 재계약 체결을 위한 개별적인 협의를 요청하고 이에 응하지 않거나 근로자의 성향이 마음에 들지 않는 경우에는 근로 계약기간 만료를 이유로 근로계약을 종료하려는 것으로 볼 수 있으므로 이것은 운전기 사들의 노조활동을 위축시킴과 동시에 노조의 조직과 운영을 원고의 의도대로 조종하 여 근로자의 단결권을 침해하기 위한 것이라 볼 수 있다. 따라서 참가인 강○○에 대한 이 사건 해고는 부당노동행위에 해당한다.

3. 원직복귀명령에 대한 항의를 위한 결근·시위를 이유로 징계해고한 것은 부당해고 이다. 신창전기(주) 사례(서울행법 2002. 12. 17. 선고, 2002구합23403 판결)

사건개요

원고 정○○은 1983. 3. 2. 참가인 신창전기(주)의 생산직 사원으로 입사하여 안산공장에서 근무하였다. 그 후 1997. 9. 14.부터 노동조합 조합장으로서 노조전임업무를 수행하다가 전임기간이 만료되어 참가인으로부터 2001. 9. 14.로 원고가 노조위원장으로서 선출되기 전의 안산공장 “안산공장-부품생산부-사출반”이 아닌 천안공장 부품생산과로 원직복귀명령을 받았다. 이에 원고는 이것은 참가인과 노동조합간의 단체협약을 명백히 위반한 것으로 무효이고, 근무개시시간 전에 사측 관리자의 허락을 얻어 평화적인 방법으로 이러한 원직복귀명령의 부당성에 대하여 항의하는 시위 및 유인물을 배포하며 근무명령을 거부하다가 2001. 10. 15. 징계해고되었다. 이에 원고는 불법집회·시위 개최로 참가인의 명예를 훼손하였다는 이유로 원고를 해고한 것은 원고의 노동조합 활동에 대한 보복적 조치로서 원고에 대한 불이익 취급 내지 이를 통한 노동조합의 지배·개입의 행위로 볼 수 있음을 주장하여 2001. 10. 16. 경기지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위구제신청을 하였다. 그러나 경기지방노동위원회는 2002. 1. 8. 원고의 신청을 모두 기각하는 결정을 하였고 이에 불복한 원고가 2002. 1. 14. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회도 2002. 6. 4. 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였다. 이에 원고는 참고인의 해고가 정당하고 부당노동행위가 아니라고 한 이 사건 재심판정은 취소되어야 한다고 2002. 7. 9.에 제소하였다.

판결요지

근로자에 대한 인사권은 사용자의 권한으로 업무상 필요한 범위 내에서 사용자는 상당한 재량을 가지며 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없다. 그러나 단체협약에 노조전임 해임시 회사가

근로자를 원직복귀시켜야 하며, 동 부서의 소멸로 불가능할 때에는 본인과의 합의하에 원직과 대등하거나 그 이상의 직위에 승급을 감안하여 복귀시켜야 한다고 규정하고 있는 경우, 이러한 원직복귀에 해당하지 않는 인사처분은 원칙적으로 무효이다. 이러한 단체협약상의 원직복귀규정은 인사권자인 사용자의 전임해임자에 대한 부당한 인사권 행사를 제한하여 노조활동의 자유를 보장하고자 한 것이다. 단체협약상의 원직은 직무의 동일성뿐만 아니라 근로자의 출·퇴근 등을 고려한 근무장소도 전임활동 전의 근무장소와 동일하거나 유사하여 근로자에게 전임활동 전과 동일·유사한 근무환경, 일상생활을 영위할 수 있는 직책을 의미한다.

안산공장의 근무환경이 달라졌다 하더라도 전임 전의 업무와 현재의 업무가 비슷하여 일정한 경력의 근로자들은 이 업무를 모두 취급할 수 있는 점, 원고는 실제 전임 전 업무(일반사출기)를 담당하기 전 현재의 업무(수직사출기)를 수년간 다루었던 점, 원고가 전임활동 전에 소속부서가 그대로 존속하고 있는 점, 안산공장 사출부 소속 근로자 2명이 후임 노조전임자로 전임활동을 하게 될 예정이었던 점, 원고는 안산시에서 거주하면서 처 이○○과 맞벌이 부부로 생활하고 있어 천안공장으로 발령은 안산을 떠나게 되어 생활상의 불이익이 큰 점, 원고가 2001. 9. 17.부터 2001. 10. 15.까지 참가인의 원직복귀명령에 불복하여 결근하면서 벌인 시위는 이러한 원직복귀명령에 대한 항의·시정을 요구하기 위한 것인 점 등을 본다면, 참가인이 원고에 대하여 원고가 전임활동하기 전과 업무가 다르다는 이유만으로 안산공장이 아닌 천안공장 사출반으로 원직복귀를 명한 것은 인사권의 남용으로 무효이다. 이러한 무효인 원직복귀명령에 대한 항의·시정요구를 위한 결근·시위는 통상의 무단결근과는 달리 원고와 참가인 사이의 근로계약관계를 지속케 하는 것이 현저히 부당하다고 인정할 정도의 비위행위라고는 볼 수 없다. 따라서 참가인의 이 사건 징계해고가 징계권의 남용으로서 무효이다.

원고가 천안공장 원직복귀명령에 불응하고 장기간 결근하면서 시위와 집회를 개최하고 유인물을 배포하는 행위를 이유로 원고를 해고한 것은 부당해고로 인정될 수 있다. 그러나 원고해고의 실질적 이유가 원고의 정당한 노동조합 활동을 혐오하여 이루어진 것이라는 점을 인정할 증거가 없으므로 참가인의 원고에 대한 해고가 부당노동행위에 해당한다는 주장은 이유 없다.