

노 동 판 례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 전직발령이 실질적으로는 노동조합 활동의 지배·개입을 위한 목적이었다면 부당노동행위이다 - 노원자동차운전전문학원 사례(대법원 2003. 3. 28. 선고, 2002두 11349 판결)

사건개요

원고는 노원자동차운전전문학원(이하 ‘노원학원’이라 한다)의 대표자로 근로자 250여 명을 고용하여 사용하고 있고, 이외에 (주)두양성산자동차운전전문원(이하 ‘성산학원’이라 한다)을 경영하고 있다. 2000. 10. 31. 설립신고된 노원학원노동조합에서 노조간부로 활동 중인 피고보조참가인 외 5명(최○○, 황○○, 김○○, 이○○, 이△△, 이하 ‘참가인 등’이라 한다)은 노원학원에 2000. 4. 18.부터 2000. 7. 28.까지 사이에 입사하여 기능강사로 근무하던 자들이다.

원고는 2000. 11. 1.자로 위 최○○, 황○○을 노원학원에서 계열기업인 위 성산학원으로 전직¹⁾하는 내용의 인사발령을 하였고, 2000. 11. 13.자로 참가인과 이○○를 도로주행기능강사에서 장내기능강사로, 김○○과 이○○을 도로주행 B조에서 A조로 보직 및 조변경의 인사발령을 하였다.

참가인 등은 이 사건 인사조치가 노동조합및노동관계조정법 제81조 제1호 및 제4호 소정의 부당노동행위에 해당한다고 주장하여 서울지방노동위원회에 부당노동행위구제신청을 제기하고, 위 지방노동위원회는 2000. 12. 20. 위 신청을 받아들여 이 사건 인사조치를 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위로 인정하여 원고는 이에 대한 사과문을 사내 게시판에 게시하여야 한다는 내용의 구제명령을 내렸다.²⁾ 원고가 이에 불복하

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

1) 인사발령문상으로는 ‘전보’로 되어 있으나, 통상 전보는 동일 기업 내에서의 인사이동을 지칭하고, 위와 같은 기업간 전직의 경우에는 ‘전직’이라고 지칭함이 타당하다.

여 중앙노동위원회에 재심신청³⁾을 하였으나 중앙노동위원회는 재심기각결정을 하였다.

판결요지

전적이란 종래에 종사하던 기업과 간의 근로계약을 합의해지하고 이적하게 될 기업과 간에 새로운 근로계약을 체결하여 근로계약상의 사용자의 지위를 양도하는 것으로, 동일 기업 내의 인사이동인 전근이나 전보와 달라, 특별한 사정이 없는 한 근로자의 동의를 얻어야 효력이 생긴다. 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금·근로시간·취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 등의 근로조건을 명시하도록 한 근로기준법 제22조와 같은 법 시행령 제7조 제1호의 취지에 비추어 본다면, 사용자가 기업그룹 내의 전적에 관하여 근로자의 포괄적인 사전동의를 받는 경우에는 전적할 기업을 특정하고 그 기업에서 종사하여야 할 업무에 관한 사항 등의 기본적인 근로조건을 명시하여 근로자의 동의를 얻어야 한다.⁴⁾ 이러한 전출명령의 부당노동행위해당여부는 전출명령의 동기·목적, 전출명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전출에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교교량, 전출명령의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 전출명령을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 전출명령 당시의 외형적·객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재 유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.⁵⁾

참가인 등은 노동조합의 대표자 및 간부들로 이들의 노동조합 설립 직후에 이 사건 인사조치가 이루어진 점, 노동조합 설립 이후 발생한 노조원과 비노조원 사이의 일련의 갈등상황 및 원고가 무관한 것으로 보이지 않는 점, 참가인 등의 고소·고발이 전혀 없는 사실을 꾸며낸 것으로 보이지 않는 점, 설립 이후 42명에 이른 조합원수가 보름여만에 10명 이하 수준으로 감소한 점, 근무시간 중에 회사차량 등을 이용한 비노조원들의 집단행동과 집단적인 노조가입에 대하여 원고가 무관하다고 볼 수 없고, 노동위원회에서도 노조운영에 대한 원고의 지배개입이 인정된 점, 원고는 이 사건 인사조치에 있어서 참가인 등을 해고한 점, 이 또한 지방노동위원회에서 부당해고로 인정된 점 등과 함께 원고는 성산학원으로부터 요청으로 2000. 10. 23. 이 사건 전적발령을 결정을 하였다고 하면서도 노조설립 다음 날인 같은 달 31일에야 발령공고한 점, 전적발령대상자들과의 협의 등을 전혀 거치지 않은 점, 원고는 전적발령을 받은 노조원들이 이에 불응하자

2) 그밖에 부당노동행위구제신청 중 단체교섭 거부·해태 부분은 기각하고, 부당전적 등 구제신청은 모두 각하함.

3) 중노위 2001. 4. 20. 선고, 2001부노5호 재심기각 결정

4) 대법원 1993. 1. 26. 선고, 92누8200 판결 참조

5) 대법원 1993. 2. 23. 선고, 92누11121 판결 참조

2000. 11. 13. 전직발령자 7명 전원에 대한 인사발령을 철회하였지만, 그 후에도 이들을 대신한 다른 직원들을 성산학원에 보내지는 않고, 전직 및 보직변경과 관련한 업무상 필요성이 특별히 발견되지 않는 점, 이 사건 보직변경 전에 참가인 등은 모두 같은 조의 도로주행강사들이었던 점, 장내기능 강사는 도로주행강사에 비해 근무시간이 적어 금전적으로도 손해가 있는 점 등의 제반 사정을 종합하여 보면, 이 사건 인사조치는 실제에 있어 참가인 등의 노동조합설립 등 노조활동을 혐오하여 행한 불이익조치임과 동시에 노조원과 비노조원 사이에 반목을 의도적으로 심화시키게 하는 등 원고가 노동조합의 조직·운영에 지배개입한 것으로 인정된다 할 것이므로, 이는 부당노동행위에 해당한다.

2. 정기일에 임금을 지급하지 않은 것은 근로법 제42조 제2항의 위반이다 - (주)N 특수화학 사례(대법원 2003. 4. 11. 선고, 2002도4323 판결)

사건개요

피고인 (주)N특수화학 대표 최○○가 2001. 3. 25.부터 같은 해 7. 25.까지 근로자 20명의 임금 합계 135,529,225원을 정기지급일인 매월 25일에 지급하지 아니하여 근로기준법 제112조, 제42조 제2항의 위반을 이유로 2001. 4. 26. 공소제기되었다.

이에 대하여 원심⁶⁾은 “임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다”라는 근로기준법 제42조 제2항의 규정은 임금의 지급이 장기에 걸쳐 지급되지 않거나 부정기적으로 행하여짐으로써 근로자의 생활불안의 야기를 방지하고자 하는 임금의 지급방법에 관한 원칙규정으로 개개의 임금체불을 처벌하기 위한 규정이라고 보기는 어렵고, 근로기준법 제36조와의 관계에 비추어 볼 때 제42조 제2항은 유예기간이 없어 근로자 지위의 특수성을 감안하더라도 채무불이행에 대한 지나친 처벌로, 이중으로 처벌받게 되는 경우도 발생하게 되므로, 피고인이 매월 25일을 임금의 정기지급일로 정한 이상 피고인이 정기지급일에 임금을 지급하지 아니하더라도 피고인을 위 규정 위반죄로 처벌할 수는 없다고 판단하고, 위 공소사실은 죄가 되지 아니하는 경우에 해당한다는 이유로 무죄를 선고하였다. 이에 검사가 2002. 8. 29. 상소하였다.

판결요지

근로기준법 제112조 및 제42조 제2항에 의한 임금의 일정기일 지급의 원칙은 사용자로 하여금 매월 일정하게 정해진 기일에 근로의 대가를 근로자에게 지급하는 것을 강제

6) 서울지법 2002. 7. 24. 선고, 2002노3777 판결

함으로써 근로자의 생활안정을 도모하고자하는 데에 그 입법취지가 있다.⁷⁾ 따라서 사용자가 임금의 지급기일에 임금을 지급하지 아니하였다면 위 각 법규정을 위반한 죄가 성립된다고 할 것이다.

그럼에도 불구하고, 원심은 피고인이 매월 25일을 정기지급일로 정한 이상 임금의 지급기일에 임금을 지급하지 아니하더라도 근로기준법 제112조 및 제42조 제2항을 위반한 것이 아니라고 판단하여 위 공소사실에 대하여 무죄를 선고한 것은 임금체불로 인한 근로기준법위반에 관한 법리를 오해하여 판결의 결과에 영향을 미친 위법이 있다.

그러므로 원심판결 중 무죄 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원으로 환송하였다.

3. 일정한 범위내에서 쟁의행위에 대항하기 위한 사용자의 배차거부행위는 부당노동행위가 아니다 - 한발여객자동차(주) 사례(서울고법 2003. 5. 1. 선고, 2002누9348 판결)

사건개요

원고 전국민주버스노동조합 한발여객지부(이하 ‘한발노조’라 한다)는 대전의 시내버스 여객운송업체인 피고보조참가인 한발여객자동차(주)(이하 ‘한발여객’이라 한다)의 운전기사 등 근로자 197명 중 60여명으로 구성된 노동조합이다. 원고 전국민주버스노동조합 서진운수지부(이하 ‘서진노조’라 한다, 한편 위 한발노조와 함께 이하 ‘원고 노조들’이라 한다)는 같은 시내버스 여객운송업체인 피고보조참가인 서진운수(주)(이하 ‘서진운수’라 한다, 한편 위 한발여객과 함께 이하 ‘참가인 회사들’이라 한다)의 운전기사 등 근로자 147명 중 70여명으로 구성된 노동조합이다.

원고 노조들은 2000년 임금협정 갱신을 위하여 참가인 회사들과 사이에 2000. 5. 15. 부터 같은 해 7. 14.까지 10차에 걸쳐 단체교섭을 진행하였으나 결렬되자 2000. 7. 14. 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였다. 충남지노위 특별조정위원회가 2000. 8. 11. 제시한 조정안을 원고 노조들이 거부하여 조정이 불성립하고, 원고 노조들은 2000. 8. 16. 충남지노위와 관할 행정관청에 쟁의행위 신고를 한 후, 다음 날인 같은 달 17일부터 주유거부, 차량열쇠 미반납 등의 쟁의행위에 돌입하였다.

그 후 원고 한발노조는 회사측에 2000. 8. 24.부터 부분파업에 돌입할 것을 통지하고 배차된 조합원 중 오전 근무자 25명과 오후 근무자 15명이 2000. 8. 24. 오전과 오후

7) 대법원 2001. 2. 23. 선고, 2001도204 판결; 1994. 3. 25. 선고, 93도2903 판결; 1985. 10. 8. 선고, 85도1262 판결 등 참조

총 6회를 운행하도록 되어 있는 것을 무시하고 편도 1회만을 운행한 후 차량을 입고시켰다. 한편, 서진노조는 2000. 8. 21. 오후 근무로 배차된 조합원 29명이 왕복 1회만을 운행한 후 차량을 입고시켰다. 이에 대하여 한발여객은 2000. 8. 25.부터, 서진운수는 2000. 8. 22.부터 조합원에 대한 배차를 하지 않고, 다만 정상근무를 희망하는 조합원은 신청서와 운행 도중 차고에 입고시키지 않고 정상적으로 운행하겠다는 동의서를 제출하면 배차하겠다고 알린 후, 각 2000. 11. 16.까지 위 동의서 등을 제출하지 않은 조합원들에 대한 배차를 하지 않았다.

이에 대하여 노조들은 참가인 회사들의 위 배차거부행위가 정당한 노동조합활동 내지 정당한 단체행동을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위로서 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제81조 제1호 내지 제5호 소정의 부당노동행위에 해당 하는 것으로 충남지노위에 부당노동행위 구제신청을 제기하였다. 그러나, 위 지노위는 위 구제신청을 기각하였고, 이에 불복하여 원고 노조들이 중앙노동위원회에 재심⁸⁾을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2001. 3. 15. 원고 노조들의 재심신청을 기각하는 내용의 이 사건 재심판정을 하였다.

판결요지

일반 시민법하에서 근로자의 노사대등을 촉진하고 확보하기 위하여 근로자의 쟁의 권을 적극적으로 보장하여야 하고 일반적으로는 힘에서 우위에 있는 사용자에게 쟁의 권을 인정의 필요성이 없을 것이나, 개개의 구체적인 상황에서 근로자측의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우 사용자측에게 대항·방위 수단으로 쟁의권을 인정하는 것이 형평의 원칙에 맞는다 할 것이다. 노조법 제2조 제6호도 바로 이같은 경우를 상정하여 사용자의 직장폐쇄나 근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위에 대항하는 사용자의 행위를 노동조합의 파업이나 태업 등과 나란히 쟁의행위의 한 유형으로서 규정하고 있는 것이다. 다만 구체적인 노동쟁의의 장에서 단행된 사용자의 직장폐쇄나 대항행위가 정당한 쟁의행위로 평가받기 위해서는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 따라 형평의 견지에서 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로써 상당성이 인정되는 경우에 한한다 할 것이다.⁹⁾

한발노조의 쟁의행위는 2000. 4. 4.자 단체협약의 지역적 구속력 적용결정에도 불구하고 협약 외의 노동조합인 원고 노조들이 보다 나은 근로조건을 얻기 위한 단체교섭이

8) 중노위 2001. 3. 15. 선고, 2000부노161 및 2000부노162호 재심기각결정
9) 대법원 2000. 5. 26. 선고, 98다34331 판결 참조

나 단체행동을 하는 것 자체를 금지하거나 제한할 수는 없는 점¹⁰⁾, 노동조합의 쟁의행위는 노동조합이 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생된 분쟁상태를 자기측에게 유리하게 전개하여 자기의 주장을 관철할 목적으로 행하는 투쟁행위로서 업무의 정상운동을 저해하는 것을 의미로 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다.

그러나 원고 노조들은 그 다음 날부터 부분파업을 선언하고 정해진 운행회수 중 1회만을 운행하거나 승무를 거부하는 등의 쟁의행위의 돌입은 회사에 있어서 운송수입금의 저하, 노선결행, 시민의 버스이용 불편으로 인한 항의, 회사 명예 실추 등 참가인 회사들이 받는 타격이 대단히 클 뿐만 아니라 위와 같은 노무의 불완전한 제공 상황에서 사용자는 사실상의 조업중단과 임금지급이라는 이중부담, 부분파업 선언에 중기가 표시되지 않아 참가인 회사들로서는 이러한 파행운행의 계속성에 대한 예측이 어렵고, 원고 노조들이 부분파업의 철회 의사가 명확하지 않은 점, 시내버스운송사업의 공익적 성격에 비추어 볼 때 위와 같은 파행운행은 일반 시민의 정상적인 버스이용을 직접적으로 저해하는 반공익적 결과를 초래하는 점 등에 비추어 보면, 사용자로서는 위와 같은 파행운행에 대항하여 영업상의 손실과 시민의 불편 등을 최소화하는 범위 내에서 조업을 계속하기 위한 조치로서 쟁의행위 참가 조합원들에 대한 배차거부라는 수단을 선택할 수 있는 것으로 판단되고, 위와 같은 상황에서 사용자가 쟁의행위 참가 조합원들에 대한 배차를 거부하였다는 것만으로 부당노동행위가 성립한다고는 할 수 없다.

또한 원고 노조의 조합원들은 2000. 10. 16. 회사에 공문을 통하여 미승무일에 대하여 불이익없는 배차를 요구하였으나 이후에도 계속된 조합원들의 집회와 유죄판결을 받은 업무방해 등 정당한 범위를 벗어난 행위를 하고, 원고 노조들과 참가인 회사들 사이에 조합원의 미승무일의 임금지급여부가 첨예한 쟁점이 되어 있는 상황에서, 공문의 내용이 조합원의 미승무일에 대하여 불이익을 주지 않을 것 또는 위 조건은 단체교섭 과정에서 해결할 것을 전제조건으로 하여, 원고 노조들의 일방적인 배차요구에 불과할 뿐 파업철회의사가 명백하다고 볼 수 없다. 또한 원고 노조들이 파업의사 철회가 없는 이상 조합원들의 배차가 파행운행이 반복될 위험이 있었던 점, 이러한 파행운행으로 인한 참가인 회사들이 받는 타격은 매우 크다고 보이는 점 등으로 참가인 회사들의 쟁의대항행위로서의 배차거부는 여전히 수동적·방어적인 성격을 잃지 않았고, 그 범위 역시 모든 조합원들에 대하여 무차별적으로 이루어진 것이 아니라 정상적인 운영을 하겠다는 의사를 표시하는 조합원들에 대하여는 배차하겠다는 의사를 명시함으로써 파행운행으로 인한 회사측의 중대한 타격 및 반공익적 결과를 방지하기 위한 범위에 한정하여 이루어진 것으로 상당한 범위를 벗어난 것이라고 할 수 없다.

10) 대법원 1993. 12. 21. 선고, 92도 2247 판결 참조