

노 동 판 례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 노동조합이 아니더라도 사용자측과 근로조건과 관한 실질적인 협의를 해온 근로자 과반수이상의 단체라면 정리해고의 협의대상으로서 근로자를 대표하는 자에 해당한다 - 현대건설(주) 사례(서울고법 2003. 6. 20. 선고, 2002누14739 판결)

사건개요

피고 보조참가인(이하 ‘참가인’이라고 한다)은 원고 현대건설(주)(이하 ‘원고회사’라 한다)에 1981. 6. 1. 입사하여 1994. 1. 21.부터 종합건축설계실 서무관리팀에서 근무하던 중 1998. 6. 24. 해고되었다.

원고회사는 1997년도 하반기 이후 국내외의 경기불황으로 1998년도 상반기 공사수주 실적이 급감(국내 38. 2%, 해외 62.1%)하여 전반적인 영업기반이 흔들리고 미수금 증대에 따른 금융비용의 급증 등의 회사경영상태가 악화되어 1997. 11. 이후 신규채용 전면중단, 1998년 임직원 임금동결, 벽지수당 등 각종 수당의 폐지 및 연월차휴가 의무사용, 잉여인력 교육실시 등의 조치를 취하였으나 별다른 성과를 보지 못하고 실질적인 대규모 적자에 이르게 되었다. 이에 원고회사는 1998. 4.경 구조조정계획에 따라 근무성적이 불량한 자(최근 5년간 5회 이상)와 승진누락으로 현직위에서 장기체류한 자(3회 이상 승진 누락) 등 대상자 186명을 선정한 후 이들에게 1년간 무급휴직 또는 명예퇴직을 택일할 것을 권고하였다. 그 결과 참가인을 제외한 185명 중 183명은 명예퇴직하고 2명은 무급휴직에 동의하였다.

구조조정 계획수립에 있어서 원고회사는 186명의 대상자를 선정한 다음 노동조합 및 본사 주니어보드 의장단과 성실하게 협의하여 위와 같은 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다.

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

참가인은 원고회사의 경영상 이유로 한 해고는 근기법 제31조의 제1항 내지 제3항의 정당성요건을 결한 것으로 1998. 7. 1. 서울지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하여 구제명령을 받았으나, 원고회사가 이에 불복하여 피고에게 재심신청을 하자 1999. 4. 8. 원고의 재심신청을 기각하였다. 이에 대하여 원고회사는 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

판결요지

근로기준법 제31조 제1항 내지 제3항에 의하면 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 당사자를 선정하여야 한다. 또한 해고를 회피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.1)

원고회사는 1998년도 상반기 공사수주 실적의 급감으로 인한 전반적인 영업기반자체의 위기와 미수금 증대에 따른 금융비용 등의 급증 등의 당시의 경제상황으로 인원삭감의 객관적 합리성을 갖는 경우에 해당하여 긴박한 경영상의 필요성이 긍정된다.

또한 원고회사는 경영상의 위기를 타개하기 위하여 1997. 11. 이후 신규채용 전면중단, 1998년 임직원 임금동결 및 각종수당의 폐지 등으로 해고회피노력을 다하였다고 볼 수 있고, 해고대상자 186명의 선정에 있어서 원고회사로서는 이 사건 정리해고를 실시함에 있어서 해고회피노력을 다하였다고 봄이 상당하다.

원고회사의 주니어보드 의장단은 1997. 4. 15자 운영규정의 개정 전에는 사장의 직속 기구였으나, 그 후에는 직원들의 복지후생, 인사관리, 근로조건의 유지 및 개선 등을 임무로 하는 전직원의 대표기구로서, 본사 주니어보드(사원, 대리, 과장의 직급별로 다시 나누어 짐)와 현장 주니어보드로 구성되고 각 주니어보드의 위원과 대표는 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수이상의 찬성으로 선출되었으며, 본사 주니어보드의 의장단이 전체주니어보드를 사실상 대표하여 사용자측과 정기회의를 가지면서 임금협약을 포함한 제반 근로조건 등에 관하여 실질적인 협의를 하여 왔고, 원고회사의 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되지 못하였던 관계로 그 공백을 보완하기 위한 것으로 원고회사는 1998. 1.경부터 노동조합 및 본사 주니어보드 의장단과 사이에 노사협의회 및 회의를 개최하여 복지후생제도 변경 및 경상비절감, 연월차휴가 사용, 수당조정 등에 관하여 협의하여 온 점, 또한 원고회사는 1998. 4.의 고용조정과 관련 협의에 노동조합

1) 대법원 2002. 7. 9. 선고, 2001다29452 판결 참조.

및 주니어보드의장단 모두 원고회사의 방침에 동의하였고 주니어보드의장단은 그 실질적인 지위 및 절차적 요건의 취지에 비추어 정리해고의 협의 대상인 ‘근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표)’에 해당한다고 봄이 상당하며 원고회사가 이러한 본사 주니어보드 의장단 및 노동조합과도 위와 같은 협의를 한 것은 성실한 협의를 거친 경우에 해당하므로 근기법 제31조가 정한 각 요건을 모두 갖추어 정당한 것으로 이를 무효라고 본 이 사건 재심판정은 위법하다고 할 것이다.

2. 법원의 청소직 근로자는 단속적 근로자가 아니므로 근기법상의 휴게·휴가를 배제하는 것은 부당하다 - 용진건설(주) 사례(서울행법 2003. 6. 12. 선고, 2002구합29050 판결)

사건개요

용진건설(주)은(이하 ‘원고회사’라 한다) 청소 및 시설관리용역업 등을 영위하는 업체로서 대법원, 서울고등법원 등과 청소관리용역계약을 체결하고, 대법원청사와 서울고등법원청사 등에 대한 청소업무를 담당하여 왔다. 피고보조참가인들은 원고회사에 고용된 청소직 근로자들이거나 그들을 구성원으로 하여 조직된 노동조합이다.

원고회사는 근로기준법 제61조 제3호2)에 의하여 1998. 12. 10. 노동부장관의 위임을 받은 피고에게 청소직 근로자 124명을 포함한 근로자 139명에 대하여 근로시간 등에 관한 근로기준법 적용제외신청을 하여 1998. 12. 23. 이를 승인하였다. 그러나 2002. 8. 10. ‘원고회사의 청소직 근로자들은 단속적 근로자에 해당하지 아니한다’는 이유로 청소직 근로자 124명(이하 ‘이 사건 근로자들’이라 한다)에 대한 위 적용제외승인을 취소하는 이 사건 처분을 하자 원고회사는 취소처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

원고 회사가 작성한 청소시간표에 의하면, 대법원청사의 경우는 06:30까지 출근하여 아침 2시간(06:30~08:30), 오전 40분(10:00~10:40), 오후 40분(13:00~13:40) 합계 3시간 20분 동안 청소를 하고, 나머지 시간은 휴식을 취하거나 식사를 하며, 15:30부터 10분간 인원점검 및 종례를 하고 15:40경 퇴근하도록 되어 있고, 서울고등법원청사의 경우는 07:00까지 출근하여 아침 2시간(07:00~09:00), 오전 30분(11:00~11:30), 오후 1시간(13:30~14:00, 15:00~15:30) 합계 3시간 30분 동안 청소를 하고, 나머지 시간은 휴식을 취하거나 식사를 하며, 15:30부터 10분간 인원점검 및 종례를 하고 15:40경 퇴

2) 근기법 제61조는 적용제외 규정으로 그 제3호에서 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 근로자에 대하여는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하는 것으로 규정하고 있다.

근하도록 되어 있으며, 원경빌딩의 경우는 06:30부터 15:00까지 근무하는 것을 원칙으로 하고 있으나 구체적인 청소시간표가 마련되어 있지는 않았다. 실제로 이 사건 근로자들은 사무실에 직원들이 출근하기 전에 기본적인 아침청소를 끝마치기 위해 보통 05:30경부터 06:30분까지 사이에 출근하여 08:30경까지 먼저 청소를 하고, 반드시 원고 회사가 정해 놓은 시간표대로 작업을 하는 것은 아니고 개인차가 있었다.

판결요지

근로기준법 제61조 제3호의 규정취지 및 노동부의 인정기준 등에 비추어 보면, 단속적 근로자란 근로의 제공이 간헐적으로 이루어지기 때문에 휴게시간이나 대기시간이 많아 노동력의 밀도가 낮고 육체적인 피로나 정신적인 긴장이 적은 업무에 종사하는 자를 의미하고, 이에 해당하기 위해서는 종사하는 업무의 성질, 근로제공의 형태, 실근로시간과 휴게시간 또는 대기시간의 비율, 충분한 휴게시간 및 시설의 제공여부, 지급받는 임금의 액수 등의 제반사정을 참작하여 법정근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 일반 규정의 적용을 배제하는 것이 합리적이라고 판단되는 경우여야 할 것이다.

그러나 이 사건 근로자들은 매일 아침 일찍 업무를 시작하며, 일정한 시간표에 따라 정해진 휴식시간을 제외하고 계속 업무를 수행하고 있으며, 개인에 따라서는 휴식시간에도 업무를 계속해야 하는 경우가 있으므로 반드시 간헐적으로 근로를 제공하고 있다고 볼 수는 없는 점, 이 사건 근로자들의 경우 일반 근로자들과 비교하여 휴게시간이 많은 것은 사실이지만, 유급휴일을 따로 보장하지 않아도 될 정도로 육체적·정신적 피로를 충분한 시간과 여건을 제공받고 있다고 인정되지는 않는 점, 이 사건 근로자들에게 휴게시간이 비교적 많이 허용되는 것은 돌발적 상황에 대비하기 위한 것이 아니라 빌딩 청소업무의 특성상 사무실 직원들이 근무하는 동안에는 청소를 계속하기 어려운 사정이 있기 때문으로 원고 회사는 이를 감안하여 이 사건 근로자들에게 낮은 수준의 임금을 지급하고 있다고 보여지는 점 등의 제반 사정을 참작하여 볼 때, 이 사건 근로자들에 대하여 근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 일반 규정의 적용을 배제하는 것이 합리적이라고 판단되지는 않으므로, 이 사건 근로자들은 단속적 근로자에 해당하지 않는다 할 것이다.

3. 불리한 취업규칙개정 의 노조동의는 위원장이 노동조합을 대표하는 것으로 족하고 노조소속근로자의 과반수동의를 요하는 것은 아니다 - 춘천문화방송(주) 사례(대법원 2003. 6. 19. 선고, 2002다65097 판결)

사건개요

피고회사인 춘천문화방송(주)은 원고 정○○를 포함한 소속 근로자들에게 정기상여금 외에, 1989년 이래 1996년까지는 매년 기본급과 직책수당을 합한 금액의 150%를 특별상여금으로 지급하여 오다가 1997년부터는 이를 매년 200%로 상향하여 지급하여 왔다. 피고회사는 1995. 7. 1.자로 기존의 취업규칙을 개정하면서 개정 전 취업규칙에 부속된 급여규정, 상여규정, 연월차유급휴가수당지급내규(이하 ‘개정 전 규정’이라 한다)를 새로운 보수규정으로 통폐합하여 시행하였고, 개정 전 규정에서는 급여의 종류를 기본급과 각종 수당, 기타 상여금으로 구분하고 퇴직금의 지급액은 퇴직할 당시의 평균 월급여에 퇴직금 지급 월수를 곱한 금액으로 한다고 규정하여 위 취업규칙 개정 당시 피고회사에는 근로자 과반수가 조합원으로 가입한 노동조합이 설립되어 있었고, 피고회사는 1995. 2. 14. 노동조합에 이와 같은 취업규칙 개정안 및 보수규정 제정안을 송부하고 검토를 요청하였다. 이에 대하여 노동조합은 1995. 3. 6. 취업규칙 개정안과 보수규정 제정안 일부에 노조측의 입장 및 노사간에 이미 타결된 단체협약 내용과 상치되는 부분(퇴직금에 관한 부분은 포함되어 있지 않음)에 대하여 실무자간의 논의를 바란다는 취지의 검토결과를 회신한 후 피고회사는 1995. 6. 22. 노조에 위와 같이 개정된 취업규칙 및 새로운 보수규정을 1995. 7. 1.자로 시행한다고 통지하였다.

원고는 1980. 5. 15. 피고회사에 입사하여 근무하던 중 1998. 2. 28. 명예퇴직하면서 평균임금 3,053,250원을 기초로 위 새로운 보수규정이 정한 방식으로 산정한 퇴직금에 해당한다.

위 취업규칙의 개정은 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금에서 특별상여금을 제외하고 있어 개정 전 규정에 비하여 근로자들에게 불이익한 것으로 노동조합이 조합원들의 의견수렴을 거쳐 명시적으로 동의하였거나 적어도 새로운 보수규정의 내용을 통지받고서도 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 노동조합이 보수규정의 개정에 따른 근로조건변경에 묵시적으로 동의한 것으로 보기 어렵다고 판단한 원심³⁾에 대하여 피고회사는 상소하였다.

판결요지

피고회사는 퇴직금과 관련한 취업규칙개정에 있어서 노조에 1995. 2. 14. 검토를 의뢰하면서 취업규칙 개정안, 보수규정 개정안, 출장여비 개정안 등의 신규 조문 대비표를 첨부하였고 그 중 보수규정 개정안에는 휴직기간의 급여, 휴가보상수당, 결근기간

3) 서울고법 2002. 10. 11. 선고, 2002나6090 판결.

중의 급여기준, 근속기간의 계산, 명예퇴직금 지급기준 등을 정하는 한편, 종전에는 구분이 없었던 상여에 관하여 이를 정기상여와 특별상여로 구분하고, 종전의 급여규정에는 평균 월급여액을 퇴직금 산정의 기초임금으로 한다고 규정되어 있었는데 개정 규정에는 평균임금을 퇴직금 산정의 기초임금으로 하되, 평균임금은 기본급, 정기상여, 제수당(직책, 직무, 물가 면허수당)과 식대 및 교통비를 합한 금액으로 한다는 내용이 명시되어 있었던 사실, 이에 대하여 노조는 1995. 3. 6. 피고회사에게, 위 각 개정안에 대한 검토결과 개정내용 중 일부에 대하여 타결된 단협내용 및 노조측 입장과 다른 부분에 관하여 권한 있는 실무자간의 논의를 요한다는 내용의 회신을 하였다. 단협내용 및 노조측 입장과 다른 부분으로는 취업규칙 개정안 중 휴가사용과 명예퇴직에 관한 부분, 보수규정 중 휴직기간의 급여와 휴가보상수당에 관한 부분, 출장여비규정의 개정에 관한 부분만을 적시하여 퇴직금에 관한 부분은 적시하지 아니하였고, 피고회사는 1995. 6. 22. 노동조합에게 위 개정된 취업규칙 및 보수규정을 1995. 7. 1.자로 시행한다고 통지하여 노동조합이 이에 대하여 아무런 이의가 없자 위 규칙과 규정을 1995. 7. 1.자로 시행하기에 이른 사실, 그 후 피고회사의 노동조합은 1998. 1. 14. 다시, 식대 및 교통비를 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에서 제외하기로 하는 내용의 피고회사의 취업규칙 개정안에 대하여 아무 이의 없이 동의한 사실로 미루어 보아 1995. 7. 1.자 취업규칙 개정안 중 퇴직금에 관한 부분에 대하여서는 노조가 피고회사에게 위 회신을 보낸 1995. 3. 6.에 노조의 동의가 있는 것으로 볼 여지가 충분하다 할 것이다.

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙을 근로자에게 불리하게 개정하는 경우에는 그에 대한 노동조합의 동의를 얻어야 하고, 이 경우 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼 특별한 사정이 없는 한 조합장이 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이지 노동조합 소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 해야 하는 것은 아니다.⁴⁾

4) 대법원 2000. 9. 29. 선고, 99다45376 판결 참조