

노 동 판 례

주요노동판례

윤 문 희*

1. 정리해고를 해야 할 요소들이 해소되었음에도 명예퇴직을 실시한 것은 부당하다
- (주) 전북은행 사례(대법원 2004. 1. 15. 선고, 2003두11339 판결)

사건개요

원고 (주) 전북은행(이하 ‘원고’라고만 한다)과 그 노동조합은 2001. 3. 15. 고임금의 인력구조로 인한 은행의 수지개선을 위하여 인력구조조정이 불가피한 경영상의 긴박한 상황임을 인식하고 ‘2001년도 인력구조조정에 관한 단체교섭회의합의서’를 작성하였다. 이에 따르면 그 정리인원수는 비조합원 30명 내외, 조합원 45명 내외로 정함과 동시에, 명예퇴직 권고대상자 선정기준 및 추진일정에 원고와 노동조합은 합의하였다. 원고는 2001. 3. 20. 피고보조참가인(2급, 이하 ‘참가인’이라 한다)을 포함한 3급 이상 비조합원 30명, 4급 이하 조합원 45명 등 75명의 대상자를 선정하여 그들에게 명예퇴직을 권고하면서 만약 명예퇴직하지 않으면 대기발령할 것임을 통지하였다. 원고 인사위원회는 2001. 3. 23. 명예퇴직을 신청한 77명(비조합원 29명, 조합원 48명)에 대한 명예퇴직을 의결하여 목표보다 초과달성하였다.

그러나 원고는 명예퇴직의 인원을 초과하였음에도 불구하고 참가인이 명예퇴직 권고를 받고도 이에 불응하자 참가인에 대하여 2001. 3. 26. 대기발령을 명한 후, 6개월이 경과한 2001. 9. 26. 퇴직처리하였다. 그러나 원고는 2001. 9. 26. 당시 그 수익성이 호전되어, 흑자달성을 목표로 설정하고 노동조합과도 임금인상을 합의하고, 명예퇴직실시 후 48명에 이르는 인원에 대하여 승진조치하고, 2001 9. 20.에는 대졸신입사원 채용공고를 하여 같은 해 10. 25. 26명을 정식임용하였다.

원고가 위 명예퇴직 권고대상자 선정기준을 3급 이상 직원 131명에 대하여 적용한

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

결과, 참가인은 권고대상 18위로 선정되었던 사실을 알 수 있으나, 원고와 그 노동조합이 위 인력구조조정에 관한 합의를 함에 있어서 위와 같은 명예퇴직 이외에 승진인사와 대졸사원의 신규채용의 점까지 합의하였다는 점을 인정할 만한 자료는 없었다.

이에 대하여 참가인은 원고의 정리해고가 정당성을 결여하였음을 이유로 부당해고구제심판을 청구하였고, 이 부당해고구제심판에 대하여 원고는 불복하는 소))를 제기하였다.

판결요지

정리해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되는 것은 아니고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원삭감은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다.2)

또한 해고회피노력이란 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미한다.3) 이때의 방법과 노력의 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라진다.4)

본 사안에서 원고는 정리해고 당시에 해고인원을 이미 초과달성하였고, 참가인 등을 명예퇴직시킨 때에는 경영상태가 호전되어 흑자를 이루었고, 직원의 승진 및 신규채용을 하는 등 경영상태나 해고회피노력에 있어서 정당성을 결여하고 있다.

2. 학교법인의 정관이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 임명할 수 있다고 한 규정과 임용기간 만료의 대학교수에 대한 재임용거부를 재심청구의 대상으로 명시하지 않은 조항은 헌법에 합치하지 아니한다 - 학교법인 한국산업기술대학 사례(헌재 2003. 12. 18. 선고, 2002헌바14/32(병합) 결정)

사건개요

청구인들은 구 사립학교법 제53조의 2 제3항(이하 ‘이 사건의 사립학교법조항’이라 한다)에 따라 1999. 2. 1.부터 2001. 2.말까지로 기간을 정하여 학교법인 한국산업기술

1) 원심판결: 서울고법 2003. 8. 28. 선고, 2002누18373 판결.
 2) 대법원 2002. 7. 9. 선고, 2001다29452 판결 등 참조.
 3) 대법원 1992. 12. 22. 선고, 92다14779 판결; 1999. 4. 27. 선고, 99두202 판결 등 참조.
 4) 대법원 2002.7.9 선고, 2001다29452 판결 등 참조.

대학이 운영하는 K공업대학의 부교수(청구인 황○○·이○○·최○○·김○○) 또는 조교수(청구인 박○○·김◇◇·이○·차○○·김□□)로 임용되었다. 위 임용기간이 만료된 후 재임용심사에서 탈락하자, 자신들이 위 한국산업기술대학으로부터 재임용거부의 불리한 처분을 받았으며 2001. 3. 22. 교원지위향상을위한특별법(이하 ‘교원지위법’이라 한다) 제9조 제1항 전문에 의거하여 당해사건의 피고인 교육인적자원부 교원징계재심위원회를 상대로 재임용거부처분의 취소를 구하는 재심청구를 하였다.

위 당해사건 피고는 위 한국산업기술대학이 청구인들을 재임용하지 아니한 것은 교원지위법 제9조 제1항 전문에서 재심청구의 대상으로 정한 ‘처분’에 해당하지 않는다는 이유로 같은 해 6. 11. 청구인들의 재심청구를 모두 각하하는 결정을 하였다. 이에 청구인들은 서울행정법원에 재심결정의 취소를 구하는 행정소송을 각 제기하였다.⁵⁾ 동 소송이 계속 중, 자신들에 대한 교원임용의 근거가 된 구 사립학교법 제53조의 2 제3항 전문과 임용기간이 만료한 교원에 대한 재임용거부를 불복대상으로 명시하지 않은 교원지위법 제9조 제1항 전문이 헌법 제11조 제1항의 평등권, 제22조 제1항에서 정한 학문의 자유, 헌법 제31조 제4항·제6항에서 보장한 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성, 교원지위법정주의, 제27조 제1항의 재판받을 권리를 침해하는 위헌의 법률조항이라고 주장하면서 위헌제청신청을 하였다.

판결요지

청구인들은 당해소송에도 적용된 사립학교법조항에 따라 당연퇴직되어 동 조항의 위헌여부를 다투고 있으며 이 조항 위헌여부에 따라 당해 소송의결과가 달라질 것이므로 사립학교법조항은 재판의 전제성을 가지고 있다. 또한 교원지위법조항 소정의 재심청구사유에 청구인들의 경우와 같은 ‘재임용거부’를 포함시키지 않았다는 점은 소위 부진정 입법부작위의 문제로⁶⁾ 현재의 결정에 따라 구제될 가능성이 있어 재판의 전제성을 갖는다.

헌법재판소는 2003. 2. 27. 이사건의 사립학교법 조항과 실질적으로 같은 내용을 대상으로 한 2000헌바26에서 헌법에 합치하지 아니한다는 헌법불합치결정을 선고한 바 있다. 그런데, 2000헌바26 사건에서 헌법불합치결정의 대상이 되었던 조항과 이 사건의 사립학교법조항과는 연혁만 다를 뿐, 그 규정내용이 똑같다. 다만, 이 사건 사립학교법 조항은 그 후문으로 “이 경우 국·공립대학의 교원에게 적용되는 임용기간에 관한 규정을 준용한다”라는 내용이 추가되어 사립대학 교수의 임용에 있어 국·공립대학 교수에

5) 2002헌바14 사건의 청구인들은 서울행법 2001구32362(2002. 1. 17. 선고 원고패), 2002헌바32 사건의 청구인들은 서울행법 2001구32379호(2002. 2. 5. 선고 원고패)로 각각 행정소송을 제기.

6) 헌재 1996. 3. 28. 선고, 93헌바27 결정 참조.

게 적용되는 임용기간을 준용함으로써 사립대학 교수의 지위를 국·공립대학 교수와 같이 보장하고 있으나 ‘기간임용제’의 본질은 달라진 바가 없으므로 이 사건에 있어서도 위 2000헌바26 결정과 달리 판단할 사정의 변경이나 필요성은 인정되지 아니한다.

임기만료로 교원에 대한 재임용이 거부되는 이 사건 교원지위법조항은 소정의 ‘징계 처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분’에 버금가는 효과를 가진다고 보아야 한다. 따라서 이에 대하여는 마땅히 교육인적자원부 교원징계재심위원회의 재심사유, 나아가 법원에 의한 사법심사의 대상이 되어야 한다. 그럼에도 불구하고 이 사건 교원지위법조항은 이에 대하여 아무런 규정을 하고 있지 않는 것은 입법자가 법률로 정하여야 할 교원지위의 기본적 사항에는 교원의 신분이 부당하게 박탈되지 않도록 하는 최소한의 보호의무에 관한 사항이 포함되어야 한다는 헌법 제31조 제6항 소정의 교원지위법정주의에 위반된다.

따라서 이 사건 사립학교법조항과 교원지위법조항은 모두 헌법에 합치하지 아니하고, 그 중 교원지위법조항에 대하여는 입법자의 개선입법이 이루어질 때까지 잠정적으로 적용하도록 한다.

3. 단체협약 상 조합원의 범위에 해당하지 않는 자들에게 단체협약의 일반적 구속력이 미치지 않는다 - 대우자동차판매(주) 사례(대법원 2003. 12. 26. 선고, 2001두10264 판결)

사건개요

원고 정○○은 1985.8.9, 원고 박○은 1987.2.5 소외 대우자동차 주식회사에 각 입사한 후 1993.1.1 피고보조참가인 회사(이하 ‘참가인 회사’라고 한다)로 자동 전입되어, 원고 정○○은 관리직 4급 사원으로 송도출고사무소에서, 원고 박○은 관리직 3급 대리로 직판부 직판 3팀에서 각 근무하면서 원고 정○○은 참가인 회사 노동조합의 사무지부 지부장으로, 원고 박○은 사무지부 회계감사로 활동해왔다.

참가인 회사는 원고 정○○이 1998. 4. 16 및 같은 달 17일 회사의 사전승인없이 외출한 후 귀사하지 아니하였고, 원고들이 같은 달 22일부터 같은 달 24일까지 무단결근하고, 타 직원들에 대한 인사명령과 징계에 개입하여 같은 해 6. 15.부터 같은 달 29일까지 사이에 본사 사무실에서 소란을 피우고 본사 정문 앞에서 회사를 비방하는 유인물을 배포하면서 농성을 벌여 근태불량(무단결근, 무단미귀사), 규율질서문란, 회사의 대외적 명예훼손, 지시불이행, 업무방해를 하였다는 이유로 취업규칙 제88조 제1, 2, 4, 8, 10호 및 제67조 제1호를 적용하여 같은 해 7.31 원고 박○을, 같은 해 8.19 원고 정○○을 각 징계해고하였다.

원고들은 자신들에 대한 이 사건 징계해고가 부당해고 및 부당노동행위임을 주장하여 인천지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위구제신청을 하였다가 기각되자 이에 불복하여 피고에게 재심신청을 하였으나, 피고는 1999. 5. 14. 원고들의 재심신청을 모두 기각하는 이 사건 재심판정을 하였다.

판결요지

노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제5조, 제11조7)의 각 규정에 의하면, 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고, 구체적으로 노동조합의 조합원의 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여진다. 따라서 근로자는 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 당해 노동조합에 자유로이 가입함으로써 조합원의 자격을 취득하게 되고, 사용자와 노조 사이에 체결된 단체협약은 특약에 의하여 일정범위의 근로자에 대하여만 적용하기로 정하고 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협약당사자로 된 노동조합의 구성원으로 가입한 조합원 모두에게 현실적으로 적용되는 것이 원칙이다.

단체협약의 적용에 있어서 참가인회사와 노동조합 사이에 협약이 회사와 조합 및 조합원에게 적용된다고 규정하면서도 특별히 조합원이 될 수 없는 자를 규정하여 일정한 범위의 근로자에 대해서는 그 적용을 배제하고 자 하였다. 이러한 규정이 단순히 노조법 제5조, 제11조에 반하여 무효라거나 그 효력을 상실한 것이라고 볼 수는 없다.

또, 노조법 제35조8)의 규정에 따라 단체협약의 일반적 구속력으로서 그 적용을 받게 되는 ‘동종의 근로자’라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며, 단체협약의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 적용을 받지 아니한다.9)

따라서 이 사건 징계해고 당시 원고들은 위 단체협약 제6조에 규정된 조합원의 범위에 해당하지 않아 단체협약의 규정에 따른 조합원의 자격이 없는 자이므로 위 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 원고들은 노조법 제35조에 따라 단체협약의 일반적 구속력을 받는 동종의 근로자라고 할 수 없다.

7) 제5조 (노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.
제11조 (규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

8) 제35조 (일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

9) 대법원 1997. 10. 28. 선고, 96다13415 판결; 대법원 1999. 12. 10. 선고, 99두6927 판결; 대법원 2003. 6. 27. 선고, 2002다23611 판결 참조.