

## 重要勞動判例<sup>1)</sup>

### 1

■ 학력·경력사칭이 해고사유가 되는 예(참조조문: 근로기준법 제27조)

**사건개요** 원고는 특수강도, 특수강도미수 등으로 형사입건된 탓으로 1974.11.2 ○○ 고등학교에서 퇴학처분을 받아 그 학교를 졸업하지 못하였는데도 소외(訴外) 회사에 입사함에 있어서 제출한 이력서에는 그가 1975.1.10. 위 학교를 졸업한 것으로 허위기재하였다는 것이므로 사실이 이와 같다면 비록 원고가 입사 당시에 고등학교졸업 이상의 학력을 가지고 있었고 또 원고가 다른 경력도 인정받아 특별 채용되었다 하더라도 소외(訴外) 회사가 금융업을 영위하는 회사로서 다른 고용관계에 있어서 보다 더욱 엄격한 인격조사를 필요로 하는 점에 비추어 이와 같은 이력서의 허위기재는 소외(訴外) 회사의 원고에 대한 인격조사에 지장을 가져오게 하여 그 채용여부의 결정에 중대한 영향을 미쳤다고 주장, 원고를 해고.

**판결요지** 사용자가 근로자를 고용함에 있어 학력이나 경력 등을 기재한 이력서를 요구하는 이유는 그것을 바탕으로 그 근로자의 노동력을 평가하기 위해서뿐만 아니라 근로자의 전인격을 평가하여 채용 여부를 결정하려는 데도 그 뜻이 있다 할 것이므로 이력서에 허위로 기재된 내용이 어느 것에 관련되는 것이던 간에 그것이 채용여부를 결정하는데 영향을 미친 것이라면 징계해고사유가 된다고 할 것이다 (대법원 1988.2.9. 제2 부 판결, 87누 818 부당노동행위구제신청 재심판정 기각처분 취소; 동원 1985.4.9. 선고, 83다카 2202 판결참조; 전문: 법원공보 1988, p.532; 전문 및 평석: 『勞使』, 1986.6, p.201).

1) 중요노동판례는 법원, 노동위원회의 판례중 새롭고 주목될 만한 것을 소개하는 것으로서 사건개요와 판결요지를 각각 실었다. 되도록 원문을 그대로 소개하도록 하되 요약할 위해 원문을 축약하거나 내용을 분명히 하기 위하여 낱말을 수정 또는 덧붙이기도 하였음을 밝혀둔다(編者).

2

■ 퇴직금누진지급 회피를 위한 형식상의 퇴직의 효과(참조조문: 민법 제107조; 근로기준법 제28조, 제98조)

**사 권 개 요** 피고회사의 근로자로 근무해 오다가 1971년 12월경 피고회사가 재입사시킬 것을 전제로 편의상 사직원을 제출할 것을 요구하자 이에 응하여 사직원을 제출하였고 이에 따라 그해 12월 31일 퇴직처리되었으나 그 다음날인 1972년 1월 1일자로 재입사조치가 취해져서 위 원고 등 근로자들이 위 퇴직처리 전후에 걸쳐 근무내용이나 직위의 변동 없이 계속 근무하였으며 그 후 피고회사의 장기근속자 표창이나 호봉승급 등에 있어서도 종전과 같이 최초의 입사일을 기준으로 근속기간을 계산해 온 경우의 퇴직금 다름.

**판 결 요 지** 근로자가 회사의 경영방침에 따라 사직원을 제출하고 회사가 이를 받아들여 퇴직처리를 하였다가 즉시 재입사하는 형식을 취함으로써 근로자의 그 퇴직 전후에 걸쳐 실질적인 근로관계의 단절이 없이 계속 근무하였다면 그 사직원 제출은 근로자가 퇴직을 할 의사없이 퇴직의사를 표시한 것으로서 非眞意表示에 해당하고 재입사를 전제로 사직원을 제출케 한 회사 또한 그와 같은 진의 아님을 알고 있었다고 봄이 상당하다 할 것이므로 위 사직원 제출과 퇴직처리에 따른 퇴직의 효과는 생기지 아니한다(대법원 1988.5.10. 제2부 판결, 87다카 2578; 전문: 법원공보 1988, p.949; 전문 및 평석: 『勞使』, 1988.7, p.191(徐禮教)).

3

■ 위장폐업에 의한 해고는 부당노동행위이며 위장폐업 기간중에 받을 수 있었던 임금 상당액을 종업원들에게 지급하라 판정한 사건(참조조문: 노동조합법 제39조, 제43조)

**사 권 개 요** 재심신청인(전○○기계제작소 대표)은 재심피신청인(전○○기계제작소 생산직 직원) 등이 조합을 결성한 후 무리한 임금인상등의 요구는 물론, 인격적인 모독까지 가하면서 극렬한 농성을 하므로 더 이상 사업운동을 계속할 수 없다고 판단하고, 1987.9.5.자로 폐업공고하자 1987.9.8. 피신청인들은 퇴직금등 금품을 지급받고 퇴사하였고, 폐업공고 이전에 계약한 납품의 완료를 위해 같은 해 9.20.자로 일부의 기존근로자와 신규 근로자들을 채용하여 재가동하여 1988.1.14. 계약한 납품의 완료를 위해 같은해 1.20. 실질적인 폐업을 하였으므로, 재심피신청인들의 퇴사조치를 부당노동행위라고 주장하여 구제신청.

**판 정 요 지** 관할세무서 폐업신고시 폐업신고서류의 미비로, 동 폐업신고서가 즉시 반려 되었음에도 불구하고, 회사정문에 폐업공고를 한 사실, 재심 피신청인들은 회사가 폐업한

것으로 이야기하므로 폐업으로 오인, 임금 채권을 확보하기 위해 본의 아니게 퇴직금등 금품을 수령하였다 주장하는 사실, 그리고 재심신청인이 기존의 계약을 이유로 회사를 재가동중 재심피신청인들 중 2명의 재임사요구를 특별한 사유없이 이를 거절한 일련의 사실 등으로 볼 때 재심신청인들의 퇴사는 자의적인 퇴사라고 보기보다 부당노동행위에 기인한 퇴사로 인정되며, 재심신청인이 1988.9.5.자로 폐업공고한 것은 피신청인등에게 불이익을 주기 위한 위장폐업으로 인정되나, 1988.1.20.자 폐업신고는 정당하다고 인정됨으로써 현실적으로 재심피신청인들은 원직에는 복귀할 수 없다고 판단된다. 그러나 위장폐업 이후 진정폐업시까지 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급하라고 판정(중노위 1988. 3.21. 재심판정, 88부노 8).

4

■ 제 2노조의 설립은 노조법 위반이라고 판정한 사건( 참조조문 : 노동조합법 제3조 5호, 제 43조)

**사 권 개 요** 재심신청인(택시운전기사)의 소속회사 근로자 97명 중 57명이 1985.7.3. 설립된 충남지역택시연합노조(전국자동차노련 소속)에 가입되어 있고 재심신청인도 동년 7. 20. 위 노동조합에 가입하였으나, 재심신청인은 이와 별도로 1986.4.21. 사업장단위 충남 택시노동조합 결성을 주동, 동 노동조합장에 당선되어 같은 달 26일 대전시장에게 노조설립 신고서를 제출하였으나, 동년 5.8. 동 시장으로부터 반려되어, 대전시장을 상대로 서울고등법원에 설립신고서 반려처분 취소소송을 제기하여 1987.3.4. 승소하자(서울고법 제 2 특별부 1987.3.4. 선고 86구 1074=대전시장은 행정관청인 충남지사의 이름으로 노조설립신고에 관한 사무를 대행처리할 수 있을 뿐, 자기의 이름으로 그 신고서를 반려할 권한은 없다.) 이에 불복, 동 시장이 대법원에 상고하여 현재 계류중에 있는바, 재심신청인은 1987.5.1.부터 무기한으로 노동조합 설립관계 및 신변문제라는 이유로, 결근계를 제출하자, 재심피신청인은 재심신청인에게 결근사유에 따른 증빙서류 제출과, 회사에 출근하여 승차 근무하도록 서면으로 촉구하였으나, 재심신청인은 계속 승차근무를 하지 않고 결근사유가 독자적으로 정당하다는 답변서만을 회사에 보내고 계속 결근하여 무단결근을 이유로 해고되자 재심신청인은 이는 부당노동행위라고 주장.

**판 정 요 지**

가. (부당노동행위 성립 여부)

재심신청인은 충남지역택시연합노동조합에 가입하였을 뿐 아니라, 위 회사소속 근로자들 97명 중 57명이 위 노동조합에 가입된 점을 감안할 때, 재심신청인이 기존 연합노동조합에 가입하고 있으면서도 다른 노동조합을 결성한 것은 노동조합법 제 3조 제 5호에 저촉된다고 인정되므로 정당한 노동조합 활동으로는 볼 수 없다 할 것이다. 재심신청인이 기

존 노동조합의 정상적인 운영을 방해할 주관적 의사의 유무는 별론으로 하더라도, 객관적으로 보아, 동일사업장의 근로자(조합원)를 대상으로 다른 노동조합을 결성하는 것은 기존 연합노동조합의 정상적인 운영을 방해하였다고 인정할 수밖에 없다 할 것이다.

나. (징계해고조치의 정당성 여부)

재심신청인이 1987.5.1. 회사에 제출한 결근계는 기간이 설정되지 않았고, 회사가 이를 시정하도록 촉구하였는데도 이에 응하지 않고 정당한 이유의 제시도 없이 독자적인 답변서만을 제출하고, 1987.5.1.부터 해고시까지 계속 결근하여 회사로서는 경영 및 위계질서를 바로잡기 위하여 재심신청인을 근로자의 귀책사유에 의한 해고조치를 하지 않을 수 없었다고 인정된다(중노위 1988.1.19. 재심판정, 87부노 57).

5

■재해원인이 분명하지 않은 경우 업무경험법칙에 반하지 않는 한 업무상 재해로 인정(참조 조문 : 노동부예규 제71호 제3호)<sup>2)</sup>

**사 권 개 요** 춘천시청 환경정리원(일용잡급직 청소원) 피재자는 오전 작업을 마치고 점심을 먹기 위하여 자전거를 타고 집으로 가던 중, 머리가 어지러워 도로상에서 쓰러져 두개골골절, 뇌경막하출혈, 뇌좌상의 상병명을 입었던바, 피재자는 상병명이 업무상재해라고 주장, 근로기준법 제88조에 의거 춘천지방노동사무소장에 심사증재를 청구하였으나 업무의 재해라고 결정되자, 이에 불복, 근로기준법 제89조에 의거 중노위에 심사증재를 청구.

**결 정 요 지** 춘천시청은 피재자의 쓰러진 원인이 미상이기에, 업무상 사유에 의한 재해라고 인정할 만한 의학적 증거가 발견되지 아니한다고 주장하나, 피재자는 재해당일 자전거를 타고 가던 중 머리가 어지러워 쓰러졌다고 주장하고 있고, 달리 개인지병이 없었던 점이나, 또 노동부예규 제71호 업무상 재해 인정기준(1982.8.27.) 제3조에 “재해가 담당업무 수행중 및 업무에 수반된 행위중에 발생하였다면 업무상재해로 인정하고 있으며, 그리고 재해원인이 분명하지 아니한 경우라도 업무경험법칙에 반하지 아니하는 한 업무기인성이 추정될 경우 업무상재해로 한다”고 규정되어 있을 뿐 아니라, 달리 피재자의 쓰러진 원인이 업무에 기인하지 아니하였다는 춘천시청의 의학적 증거제시가 없는 한 본건은 업무상재해로 인정하기에는 부족함이 없다 할 것이므로, 이 점에 대한 춘천시청의 주장은 이유가 없다(중노위 1988.7.22. 결정, 88재해 6).

<sup>2)</sup> 업무상재해 인정기준은 노동부예규 제28호(1981.5.7.)로 제정되었는데, 예규 제71호(1982.8.27.)로 개정되었다가 예규 제92호(1983.10.20.)로 다시 바뀌었다. 동 예규 제3조 ③은 “재해원인이 불명한 재해에 대하여는 그 재해발생이 근로자의 업무이탈, 자해 또는 순수한 사적행위로 발생한 근거가 없는 한 업무상재해로 인정한다. 다만, 재해발생 원인이 의학적으로 불명한 경우에는 의학적 소견과 업무와의 인과관계를 면밀히 조사하여 업무상 재해여부를 결정하여야 한다”고 되어 있다(編者).