

부당노동행위의 판단기준과 구체적 사례

I. 문제의 소재

헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권과 단체행동권을 가진다.” 라고 명시하고 있다. 노동3권은 헌법에서 보장된 국민의 기본권이다. 노동조합법은 위의 노동3권과 부당노동행위에 대한 규정을 두고 있다. 노동3권의 침해행위를 구체적으로 기술하고, 이에 대한 노동위원회를 통해 부당노동행위 구제신청의 절차를 규정하고 있으며, 노동관청을 통한 부당노동행위에 대한 형사처벌을 할 수 있도록 하고 있다. 판례에 따르면, 부당노동행위제도는 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 사전에 예방, 제거함으로써 노동3권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하기 위하여 노동조합법에서 특별히 규정하고 있다고 한다.¹

부당노동행위는 노동3권을 침해하는 행위이다. 그 내용은 사용자와 사용자의 지위에 있는 자가 노동조합법 제81조의 기술된 5가지의 부당노동행위를 통하여 노동조합이나 조합원들에게 불이익을 주는 행위이기 때문이다. 아래에서는 구체적인 부당노동행위에 대한 판단기준은 무엇인지, 현실에서 발생하는 유형별 사례에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 부당노동행위의 판단 기준

부당노동행위를 구성하는 3가지 요소는 다음과 같다.

첫째, 사용자의 행위여야 하고 둘째, 사용자의 행위가 노동조합법 제81조에 기술된 5가지의 내용 중 하나에 해당되어야 하며 셋째, 사용자의 부당노동행위 의사가 있어야 한다.

1. 사용자의 행위

부당노동행위는 사용자의 행위에 의해 이루어진다. 노동조합법에서 사용자는 노동조합의 가입대상에 제외되는 사업주, 사업의 경영담당자, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 그리고 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자를 말한다(노조법 제2조제2호, 제4호). 여기서 ‘그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’라 함은 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘 감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말한다. 그리고 ‘항상 사용자의

¹ 대법원 1998.5.8. 선고 97누7448 판결.

이익을 대표하여 행동하는 자라 함은 ①근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 ②사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 자를 말한다.²

사용자 범위에 속하지 않는 근로자라 하더라도 사용자의 지시에 따르거나 사용자의 묵시적 승인 아래 노동조합의 조직이나 운영을 방해하는 행위를 한 경우, 사용자의 행위로 보아야 한다.³ 그러나 일반 근로자가 개인적으로 노동3권을 침해하는 부당노동행위를 한 경우에는 이를 부당노동행위로 볼 수 없다.

2. 부당노동행위의 5가지 유형

- ① 노동조합 활동을 한 것을 이유로 하는 불이익 처분: 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (단결권 침해)
- ② 반조합계약 작성: 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위 (단결권 침해)
- ③ 단체교섭을 거부하거나 해태: 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 및 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 (단체교섭권 침해)
- ④ 노동조합 활동에 대한 지배 및 개입이나 운영비 원조: 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위 (단결권 침해)
- ⑤ 단체행동이나 부당노동행위에 대한 신고를 한 것을 이유로 하는 불이익 처분: 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자의 부당노동행위를 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (단체행동권 침해)

3. 부당노동행위의 의사

부당노동행위를 판단하기 위해서는 사용자의 부당노동행위에 대한 분명한 의사를 가지고 행하여야 한다. 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 한 의도적인 불이익처분이 있어야 하다. 관련 판례에 따르면, “사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 부당노동행위 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는

² 대법원 2011.9.8. 선고 2008두13873 판결

³ 임종률, 「노동법」 18판, 박영사, 2020, 283면.

모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.”고 판시하고 있다.⁴

III. 부당노동행위의 유형별 판단기준

1. 불이익 취급

불이익 취급은 다음 3가지 요건을 충족해야 한다. 첫째, 근로자가 노동조합에 가입하거나 노동조합을 조직하거나 단체행동에 참가하여야 한다. 둘째, 근로자가 노동조합에 가입하거나 활동한 것을 이유로 하거나 단체행동에 참가한 것에 대한 불이익 처분이 있어야 한다. 셋째, 사용자가 근로자에게 내린 불이익 처분이 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 하여야 한다.

(1) 전보명령과 관련된 판례에서 “사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령을 한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 한다.”라고 판시하고 있다.⁵

(2) 해고와 관련된 판례에서 “사용자가 근로자를 해고함에 있어 표면상의 해고 사유와는 달리 실질적으로 근로자가 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 해고한 것으로 인정된 경우에는 부당노동행위로 보아야 한다. 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고 사유로 한 것인지 여부는 사용자측이 내세우는 해고 사유와 근로자가 한 노동조합 사무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 징계 재량의 남용 여부, 사용자의 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.”고 판시하고 있다.⁶

2. 반조합계약 작성

반조합계약은 단결권행사 방해, 단결강제, 유니언숍으로 구성되어 있다.

(1) 단결권행사 방해는 근로자가 “어느 노동조합에 가입하지 아니할 것” 또는 “탈퇴할 것”을 고용조건으로 하는 경우이다. 여기서 어느 노동조합이라고 하면 복수노동조합 시대에 회사가 어용노조에 가입할 것을 고용조건으로 하는 경우라고 할 수 있다. 또한 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 한다는 것은 기존의 고용관계에서 다수노조의 힘을 약화시켜 무력화하려는 의도를 포함한 것이라 볼 수 있다.

(2) 단결강제는 근로자가 특정한 노동조합원이 될 것으로 고용조건으로 하는 행위이다. 이는 사용자가 세력권 내에서 통제 가능한 노동조합을 다수 노조로 하여, 다수 노동조합을 어용노조로 만들려는 의도로 판단할 수 있다.

⁴ 대법원 2007.11.15. 선고 2005두4120 판결

⁵ 대법원 1995. 11. 7. 선고 95누9792 판결

⁶ 대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결

(3) 유니언숍과 관련하여 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 조합원으로 하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 경우는 예외로 한다. 이 조항은 단결강제의 예외적인 사항으로 해당 사업장에 종사하는 근로자 3분의 2 이상을 노동조합이 대표하고 있어야 체결할 수 있다. 해당 사업장에 종사하는 근로자가 3분의 2 이상이 되지 않으면서 유니언숍 조항을 체결한 것은 반조합계약으로 부당노동행위이다. 적합하게 유니언숍을 체결한 경우에도 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다 (노조법 제81조 2호 단서).

3. 단체교섭 거부-해태

노동조합의 궁극적인 설립목적은 단체협약을 통해서 근로조건을 개선하는 것이다. 이러한 단체협약을 체결하기 위해서는 노동조합은 사용자와 단체교섭을 통해서 근로조건을 서면으로 확정해야 한다. 따라서 사용자가 노동조합의 대표자나 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 및 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.

여기서 단체교섭을 거부한다는 것은 노동조합이 요구하는 단체교섭에 응하지 않는 것을 말하며, 단체교섭을 해태한다는 것은 형식상으로는 단체교섭에 응하지만, 성실하게 임하지 않는 것을 말한다.

노동조합이 단체교섭을 요구하더라도 정당한 이유가 있으면 단체교섭을 거부할 수 있다. 이러한 사유로 판례는 “단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.”⁷고 명시하고 있다.

4. 노동조합 활동에 대한 지배나 개입

(1) 지배-개입

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위는 부당노동행위에 해당된다. 조합활동에 대한 사용자의 지배-개입은 실질적으로 사업주가 반조합적 발언이나 구체적인 행동을 통하여 노동조합의 조직이나 운영에 지배하거나 개입하여 노동조합의 자주적인 의사결정에 관여하는 것을 말한다. 판례에 따르면, “지배·개입의 부당노동행위란 노동조합의 조직, 운영 등과 같은 단결활동에 있어서 사용자가 주도적 영향력을 행사함으로써 노동조합의 의사결정을 좌우하거나 노동조합의 자율적 운영과 활동을 간섭·방해하고 조합탈퇴나 분열을 조장하는 등의 행위를 하는

⁷ 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606판결

것을 말한다. 이러한 사용자의 행위가 있을 경우 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 부당노동행위가 성립한다”라고 판시하고 있다.⁸

(2) 전임자 급여지급

근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위를 말한다. 유급 근로시간면제자는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. 여기서 문제가 되는 것은 근로시간 면제한도를 초과하여 임금을 지급하는 것이다. 단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 된다.⁹ 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다. 노사간에 단체협약에 합의에 근거하였더라도 과다하게 책정된 전임자 급여는 부당노동행위가 된다.¹⁰

(3) 운영비 원조

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위는 부당노동행위이다. 다만, 근로자가 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

사용자가 노동조합에 운영비를 원조하는 경우에는 노동조합에 대한 지배-개입으로 엄격히 부당노동행위로 보았다.¹¹ 그러나 헌법재판소는 “운영비 원조금지 조항은 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위까지 규제하고 있으므로, 입법목적 달성을 위한 적합한 수단이라고 볼 수 없다”고 판정하였다.¹²

⁸ 대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결

⁹ 대법원 2016.1.28. 선고 2012두12457 판결

¹⁰ 대법원 2016.4.2 선고 2014두11137 판결, 대법원 2018.5.15. 선고 2018두33050 판결

¹¹ 전민경, “노조 운영비 원조 행위 등 부당노동행위성 판단기준”, 노동판례비평 21권, 민주사회를 위한 변호사모임, 2016. 8. 197면.

¹² 헌법재판소 2018.5.31. 선고 2012헌바90 결정; 김형배/박지순, 「노동법강의」 8판, 신조사,

(4) 반조합적 발언과 지배개입

사용자가 근로자 및 노동조합에게 영향을 줄 수 있는 행위는 '연설, 사내방송 등을 통해 의견을 표명하는 경우'와 '가정통신문-서신을 통해 의견을 표명하는 행위' 등이 있다. 이러한 사용자의 언론 표명이 노동조합 활동을 억압하거나 강제하는 의사가 있다고 판단되는 경우 조합 활동에 대한 '지배-개입 의사'가 존재한다고 추정될 수 있다.

사용자에게는 언론의 자유가 있고, 노동조합에게는 노동3권을 행사함에 있어 부당노동행위 금지 규정을 가지고 있다. 따라서 사용자나 사용자 지위에 있는 자의 의견표명이나 서면통지문의 부당노동행위 여부는 사용자의 노동3권 침해의도에 따라 판단하여야 할 것이다. 관련 판례를 보면, “사용자의 반조합적 발언이 지배, 개입에 해당하려면 노동조합의 자주성이나 조직력을 저해할 우려가 있어야 하고, 그러한 우려의 존부는 발언의 내용, 장소, 방법, 상황, 노동조합에 대한 영향, 추정되는 사용자의 의도 등을 종합적으로 하여 개별적으로 판단해야 한다.”라고 판시하고 있다.¹³

IV. 결 론

노동 3 권은 헌법에서 보장된 국민의 기본권이며, 이를 구체화 하기 위해 노동조합법이 제정되었다. 노동조합 활동을 통해 근로자는 근로조건 유지와 개선이 가능하다. 이러한 노동 3 권의 행사를 가능하게 하는 것이 노동조합법 제 6 장의 부당노동행위 규정이다. 부당노동행위규정은 노동 3 권을 보장해서 노동조합의 생존력을 높이고 노사대등의 상생 발전을 위하기 위한 제도이다.

2019, 656면.

¹³ 대법원 2006.9.8. 선고 2006도388 판결.