

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2014두11137 부당노동행위구제재심판정취소  
원고, 상고인 주식회사 신흥여객  
소송대리인 변호사 이동하 외 1인  
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장  
피고보조참가인 전국공공운수사회서비스노동조합  
소송대리인 법무법인 함께  
담당변호사 강호민  
원 심 판 결 서울고등법원 2014. 7. 23. 선고 2013누27762 판결  
판 결 선 고 2016. 4. 28.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제24조에 의하면, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자(이하 '노조전임자'라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서서는 아니되지만(제2항), 제2항에도 불구하고 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자(이하 '근로시간 면제자'라 한다)는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등의 일정한 업무와 건전한 노사관계의 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다(제4항).

위 규정은 노동조합이 사용자에게 경제적으로 의존하는 것을 막아 노동조합의 자주성을 확보하기 위하여 노조전임자 급여 지원 행위를 금지하는 대신, 사용자의 노무관리업무를 대행하는 노조전임자 제도의 순기능을 고려하여 일정한 한도 내에서 근로시간 면제 방식으로 노동조합 활동을 계속 보장하려는 데에 그 입법목적이 있다(헌법재판소 2014. 5. 29. 선고 2010헌마606 결정 참조).

그리고 사용자의 부당노동행위를 규제하는 노동조합법 제81조는 이러한 내용을 반영하여 제4호 본문에서 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위'를 부당노동행위로 금지하되, 그 단서에서 '근로시간 면제자가 근로시간 중에 노동조합법 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 허용하는 행위'는 부당노동행위에 해당하지 않는 것으로 정하고 있다.

따라서 단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 되지만(대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두12457 판결 참조), 근로시간 면제자에게 급여를 지급하는 행위는 특별한 사

정이 없는 한 부당노동행위가 되지 않는 것이 원칙이라고 할 수 있다.

다만, 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적 손실 없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 근로시간 면제 제도 본연의 취지에 비추어 볼 때, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다. 그러므로 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있다.

여기서 근로시간 면제자에 대한 급여 지급이 과도하여 부당노동행위에 해당하는지는 근로시간 면제자가 받은 급여 수준이나 지급 기준이 그가 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준을 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과도한지 등의 사정을 살펴서 판단하여야 한다.

한편 위와 같은 노동조합법 관련 규정의 형식이나 내용, 그 입법목적, 다른 부당노동행위 유형과 구별되는 특성 등을 종합하여 보면, 노조전임자 급여 지원 행위 또는 노동조합 운영비 원조 행위에서 부당노동행위 의사는 노동조합법 제81조 제4호 단서에 의하여 예외적으로 허용되는 경우가 아님을 인식하면서도 급여 지원 행위 혹은 운영비 원조 행위를 하는 것 자체로 인정할 수 있고, 지배·개입의 적극적·구체적인 의도나 동기까지 필요한 것은 아니다. 이는 근로시간 면제자에게 과도한 급여를 지급한 것이

노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위로 평가되는 경우에도 마찬가지이다.

2. 원심은 그 판시와 같은 이유로, 원고가 근로시간 면제를 받은 노조전임자에게 원고 사업장 근로자의 연간 소정근로시간을 초과하는 근로시간을 인정하고 과도한 급여를 지급한 행위는 노동조합법 제81조 제4호 본문에서 정한 부당노동행위에 해당한다는 취지로 판단하였다.

앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하다. 거기에 판단 대상의 착오나 부당노동행위 의사에 관한 법률 해석의 오류 등으로 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

상고이유에서 들고 있는 대법원 판례들은 이 사건과 다른 경우에 관한 것으로서 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

3. 그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            이상훈

                  대법관            김창석

주    심            대법관            조희대

대법관      박상욱