

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2023도8049 노동조합및노동관계조정법위반
피 고 인 피고인
상 고 인 피고인
변 호 인 변호사 김상군
원 심 판 결 전주지방법원 2023. 5. 24. 선고 2023노141 판결
판 결 선 고 2026. 4. 30.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 전주지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 서면은 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 공소사실의 요지

피고인은 ○○자동차 △△ 판매점을 경영하는 사용자로서, 2016. 4. 6.경부터 2016. 11. 24.경까지 제1심 판시 별지 범죄일람표 기재와 같이 총 9명의 근로자들(이하 '이

사건 근로자들'이라 한다)에 대하여 자동차 판매 용역계약(이하 '이 사건 각 노무제공 계약'이라 한다)을 해지하였다.

피고인은 2017. 3. 9. 및 2017. 7. 25. 중앙노동위원회로부터 '피고인은 이 사건 판정서를 송달받은 날부터 즉시 이 사건 근로자들에 대한 이 사건 각 노무제공계약 해지를 취소하고 원직에 복직시켜라'는 취지의 각 구제명령을 받았고, 2019. 6. 13. 위 각 구제명령이 확정되었음에도 이 사건 근로자들을 원직에 복직시키지 않아 확정된 위 각 구제명령을 위반하였다.

2. 원심의 판단

원심은, 피고인이 위 각 구제명령에 따라 이 사건 근로자들을 복직시키는 것이 가능하다는 등의 이유로, 이 사건 공소사실을 유죄로 판단하였다.

3. 대법원의 판단

그러나 원심의 위와 같은 판단은 그대로 받아들이기 어렵다.

가. 관련 법리

1) 「노동조합 및 노동관계 조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제89조 제2호 위반죄(이하 '구제명령 위반죄'라 한다)는 구제명령을 이행하는 것이 가능함을 전제로 사용자가 확정된 구제명령을 위반한 때에 성립한다. 또한 구제명령은 형사처벌의 전제가 되므로, 상대방인 사용자가 인식할 수 있을 정도로 그 내용이 명확하여야 한다.

2) 사용자가 계약기간 중에 한 해고 또는 노무제공계약의 해지가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 노동위원회가 원직 복직을 명하는 구제명령을 한 경우, 그에 대한 불복절차가 진행되던 중 계약기간이 만료되었다면, 근로계약관계 또는 노무제공계약관계는 종료됨이 원칙이고 근로자의 원직 복직 또는 사용자의 구제명령 이행은 불가능하게

된다(대법원 2022. 7. 14. 선고 2020두54852 판결 참조). 이처럼 원직 복직 또는 구제 명령 이행이 불가능하거나, 구제명령의 내용이 기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 내용인지가 명확하지 않다면, 구제명령 위반죄는 성립하지 않는다.

3) 한편 근로자가 계약기간 중의 해고 또는 노무제공계약의 해지가 부당노동행위에 해당한다고 구제신청을 하면서 기간 만료 후에도 계약이 갱신되어야 한다는 취지의 주장을 하는 경우도 있다. 이때 노동위원회는 계약의 갱신에 관한 규정 등에 따라 당초의 계약기간 만료에도 불구하고 근로계약관계 또는 노무제공계약관계가 계속되는지 심리·판단하여, 갱신 거절 자체가 부당노동행위인 경우와 마찬가지로, 기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 구제명령을 할 수 있다. 이때에는 당초의 계약기간이 만료되었다는 사정만으로 원직 복직 명령이 효력을 상실하지 않고 사용자의 입장에서 계약기간 만료 후라도 원직 복직을 이행하라는 내용이라는 점이 명확하므로, 구제명령 위반죄가 성립할 수 있다.

4) 구제명령 위반죄를 심리하는 법원은 구제명령의 내용을 판정의 주문과 이유의 기재 내용 자체에 기초하여 해석하여야 하고, 노동위원회가 기간 만료 후에도 계약관계가 계속되는지 심리·판단하였다고 볼 수 없음에도, 법원이 이를 따로 판단하여 구제명령 위반죄의 성립을 인정할 것은 아니다.

나. 구체적 판단

1) 원심판결 이유 및 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 피고인은 노동조합법상 근로자에 해당하는 이 사건 근로자들과 계약기간을 2년으로 한 이 사건 각 노무제공계약을 체결하였는데, 그 계약기간 중에 이를 해지하였다.

나) 전북지방노동위원회는 2016. 11. 17., 같은 해 12. 19. 및 2017. 4. 17. 이 사건 각 노무제공계약의 해지가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 '피고인은 이 사건 판정서를 송달받은 날부터 즉시 이 사건 근로자들에 대한 이 사건 각 노무제공계약 해지를 취소하고 원직에 복직시켜라'는 내용의 구제명령을 하였다(이하 '이 사건 각 구제명령'이라 한다).

다) 피고인이 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 피고인의 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 각 재심판정'이라 한다). 전북지방노동위원회에 제출된 구제신청서나 중앙노동위원회에 제출된 재심신청서에는 계약기간 만료 후에도 피고인과 이 사건 근로자들의 노무제공계약관계가 계속되어야 한다는 취지의 주장이 없고, 이 사건 각 재심판정이나 전북지방노동위원회의 각 초심판정 이유에는 계약기간 만료 후 노무제공계약관계의 계속 여부에 관한 아무런 기재가 없다.

라) 피고인은 이 사건 각 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였으나 패소판결을 받았고, 이는 2019. 6. 13. 확정되었다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2019두33828 판결, 대법원 2019. 6. 13. 선고 2019두33712 판결).

마) 이 사건 각 노무제공계약의 계약기간은 이 사건 각 구제명령의 확정 전에 모두 만료되었다.

2) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

이 사건 근로자들은 부당노동행위 구제절차에서 기간 만료 후에도 노무제공계약관계가 계속되어야 한다는 취지의 주장을 하지 않았고, 이 사건 각 재심판정과 전북지방노동위원회 각 초심판정의 주문과 이유를 보더라도 기간 만료 후 노무제공계약관계의 계속 여부에 관하여 심리·판단하였다고 볼 만한 기재 내용이 없다. 그렇다면, 이 사건

각 구제명령은 이 사건 각 노무제공계약의 계약기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 내용인지가 상대방인 피고인이 인식할 수 있을 정도로 명확하다고 볼 수 없다.

따라서 이 사건 각 구제명령의 확정 당시, 이 사건 각 노무제공계약의 당초 계약기간이 모두 만료된 이상, 피고인에게 구제명령 위반죄가 성립한다고 볼 수 없다.

3) 그럼에도 원심은 판시와 같은 이유로 이 사건 공소사실을 유죄로 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 구제명령 위반죄에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오석준 _____

 대법관 이흥구 _____

 대법관 노경필 _____

주 심 대법관 이숙연 _____