

부당노동행위, 복수노조 차별 OUT !!

[보쉬전장 지회] 개별교섭시 사용자의 교섭안 차별제시는 부당노동행위



사건개요 보쉬전장 주식회사는 2011년 창조 컨설팅과 계약을 체결하고 노조파괴시나리오에 따라 금속노조를 탄압한 것으로 악명 높은 사업장이죠.

2012년 금속노조 보쉬전장지회는 자율적 교섭대표노동조합을 정하는 기간 중에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 않는 것에 동의하여 **개별교섭**을 하였습니다. 그러나 보쉬전장은 2012년 8월 기업노조와 단체협약을 먼저 체결한 후 금속노조와 단체교섭을 하면서 기업노조에 비해 불리한 내용을 제시하는 등 금속노조를 차별하였습니다.

이에 금속노조는 보쉬전장 주식회사, 대표이사, 인사노무담당이사, 인사노무담당 부장을 부당노동행위 등의 혐의로 고소하였고, 드디어 2015. 7. 이들에 대한 형사1심판결이 있었습니다(2013고단5010 판결).

판결요지 ① 금속노조에 차별적인 단체협약안을 제시한 것은 부당노동행위. 피고인들은 2012년 기업노조와 단체협약을 체결한 후 금속노조와 단체교섭을 하면서 공무, 조합비공제, 인사원칙, 규정의 제정과 개정, 장애인, 징계절차, 고용안정, 임시직 사원, 신설공장,

임금체계의 개편, 근무시간 등의 사항에 대해 기업노조에 비해 불리한 내용을 제시한 것은 사용자가 노조간의 경쟁에 개입하거나 특정 조합을 우대하고 다른 노조를 차별하여서는 안된다는 ‘사용자의 중립 의무’에 반하여 금속노조의 운영에 지배·개입을 하였다.

② 금속노조에 귀속되어야 할 조합비를 기업노조에게 일괄 인도한 것은 부당노동행위. 피고인들은 기업노조와 단체협약이 체결되지 않아 조합비 공제에 대한 합의가 없었음에도 불구하고 금속 지회에 귀속되어야 할 조합비를 일괄적으로 기업노조에 인도하여 금속노조의 운영에 지배·개입을 하였다.

③ 그 외 단체협약에 명시되어 있는 ‘휴게시간’ 조항과 ‘신입사원 및 작업변경시 안전교육 실시 후 현장투입’ 조항을 지키지 않은 것은 단체협약 위반

④ 다만, 경영 소식을 통해 금속노조 활동을 비난한 부분에 대해서는 부당노동행위를 인정하지 않음

의의 개별교섭시 차별적인 단체교섭안을 제시한 것을 부당노동행위로 본 첫 판결이라는 점에서 의미가 큰 판결입니다.

부당노동행위제도의 실효성 확보를 위한 제도개선 토론회

2015 법률원 정기 학술 토론회

일시 : 2015년 9월 17일(목) 오후 2시

장소 : 국회도서관 4층 대회의실

현장사례발표 : 이대회(갑을오토텍지회 지회장)

차현호(아사히글라스사내하청노조 위원장)

발제 : 송영섭(금속법률원 변호사) 박주영(금속법률원 노무사)

강성태(한양대 교수), 김홍영(성균관대 교수)

[핸즈코퍼레이션 지회] 공정대표의무위반, 부당노동행위 사건 승소

금속법률소식지 2015-4호에서는 인천지방노동위원회가 ①사용자와 교섭대표노조가 금속노조 핸드코퍼레이션지회에 노동조합사무실·노조계시판·근로시간면제한도를 제공 및 부여하지 않은 것을 공정대표의무위반이라고 인정한 사건을 소개해 드렸습니다(인천 2014공정23/부노57).

뒤이어 중앙노동위원회는 ②사용자와 교섭대표노조가 성과급 및 격려금 지급에 있어서 사실상 금속노조 설립 및 활동 과정에서 징계를 받은 금속노조 조합원들을 배제하려는 취지의 단체협약 제29조제3항 단서조항은 공

정대표의무 위반이라고 인정하였으며, ③ 위 ①, ②는 모두 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 인정하였습니다(중앙2015공정12,16,20/부노51).

문제가 된 단체협약 제29조제3항 단서는 격려금과 성과급의 지급대상에서 회사의 명예를 실추시키거나 시말서 이상의 징계를 받은 근로자를 제외하기로 한 규정인데, 중앙노동위원회는 위 규정이 사실상 노조설립 및 활동 과정에서 징계를 받은 금속노조 조합원을 배제하기 위한 것이라고 판단한 것입니다.

[발레오만도 지회] 노동조합 사무실 인도 의무 없다

사건개요 금속노조 발레오만도지회는 사업장 내 유일한 노조이던 2008. 8. 경 회사와 체결한 단체협약(유효기간 2년)에 따라 노조 사무실을 무상으로 제공받았고 현재까지 사용해왔습니다(민법상 사용대차관계).

위 단체협약은 유효기간 만료 이후 자동갱신 조항에 의해 유지되었는데, 회사는 2013. 9. 27. 금속노조에 위 단체협약을 갱신하지 않고 해지한다는 통보한 후, ㉠노조사무실은 현재의 금속노조 조합원 수에 비해 그 규모가 현저히 크고(과대한 사무실), ㉡회사 또한 신규인력을 충원하여 새로운 사업을 추진하는데 사용할 공간이 필요하며(사업상 필요성), ㉢금속노조가 노조활동이 아니라 회사영업을 불법적으로 방해하기 위한 거점으로 사용하고 있으므로 사용대차관계가 종료되었다고 보아야 한다며 금속노조에게 노조사무실 인도청구를 하였습니다.

판결요지 발레오만도지회가 사용하고 있는 노조사무실의 사용수익에 족한 기간이 경과하여 그 반환을 허용할 특별한 사정이 인정

되거나, 공평의 관점에서 회사에게 사용대차관계의 해지권을 인정할 필요성이 인정된다고 보기에 부족하다. 그 이유는 다음과 같다.

① 조합원 규모와 노조 운영에 필요한 사무실 크기가 반드시 비례한다고 볼 수 없다. ② 금속노조 지회 조합원 수가 줄어든 것은 2010. 경 회사의 직장폐쇄 및 그 직후의 조직변경 결의를 기점으로 이루어진 것으로 회사측의 부당한 개입이 이루어진 정황이 있다는 점을 고려하여 노조사무실 사용수익의 필요성을 판단하여야 한다. ③ 회사의 징계해고의 법적 효력을 다투고 있는 조합원들이 노조사무실을 점유·사용하면서 복직을 위한 단체활동을 하는 것은 노동조합의 정당한 조합활동이다. ④ 회사가 제출한 증거만으로는 회사가 신규사업을 수행하기 위한 업무상 필요성 때문에 노조사무실을 이용해야 한다는 주장을 인정하기는 어렵다. ⑤회사가 금속노조 지회에 제시한 대체사무실은 사업장 외부에 있어 소수 노조에게 불리하므로 이를 거부한 것만으로 노조사무실의 반환의무를 부과할 수 있는 근거가 될 수 없다.

임금피크제, 취업규칙 변경 동의절차 제대로 거치지 않으면 무효!!

사건개요 (주)대교는 직급정년(일정한 연수 동안 승급하지 못하면 직급 정년에 해당) 및 연령에 따른 임금피크제를 실시하고 있는데, 직급 정년에 의한 임금피크제(1차)는 2009. 5. 20. 최초 도입(취업규칙 불이익 변경시 찬성율 84.4%)되었고, 2010. 12. 14. 삭감율이 강화된 2차 임금피크제가 시행(취업규칙 불이익 변경 찬성율 91.4%)되었습니다.

원고들은 1, 2차 임금피크제는 취업규칙 불이익변경 절차를 거치지 않았고, 사회적 신분에 따른 차별이며, 삭감율이 과도하여 무효라고 주장하며 임금 또는 손해배상청구를 하였습니다.

판결요지 법원은 집단적 의사결정 방법을 통해 임금피크제 도입 여부를 결정할 수 있는 실질적인 기회가 부여되었다고 단정할 수 없다며 원고들 청구를 인용하면서 그 이유를 다음과 같이 밝혔습니다(2014가합557420)

① 취업규칙 불이익 변경시 필요한 근로자 과반수의 동의는 가능한 사용자측의 영향력이 배제된 상태에서 상호 의견이나 토론 등 집단적인 논의를 거쳐 취업규칙 변경을 수용할 것인지 여부를 스스로 결정할 수 있는 기회를 실질적으로 보장받았는가라는 관점에서 판단함으로써 집단적 근로조건의 대등 결정

이라는 취지가 훼손되지 않아야 한다. ② 따라서 근로조건의 불이익 변경 정도, 개별 근로자들에게 미치는 영향, 사용자측이 불이익 변경을 추진하게 된 경위, 해당 기업의 영업 방식과 노무관리 형태 등에 비추어 의견수렴이 이루어지는 개별 국면에서 의사결정의 자율성 침해와 관련하여 지적될 수 있는 현실적 문제 등을 전체적으로 종합하여 이루어져야 한다. ③ 사안은 근로조건의 불이익 정도가 심하므로 집단적 의사결정방식에 따라 이루어졌는지는 엄격하게 판단할 필요가 있는데, 회사는 사내 홈페이지 외에는 개정 필요성 및 효과에 대해 직접 설명한 정황이 없고, 의견취합시간은 1차 5일, 2차 3일이나 원고들의 업무 특성(외근), 행랑에 의한 의견취합, 휴일을 고려하면 의견취합시간 부족하고, 의견취합 단위와 방식도 가장 말단 단위(불이익 변경 동의 대상은 5명 이하)에서 이루어져 집단적 논의를 배제하기 위한 의도로 보이며, 기명방식의 의견취합은 자율성을 상당히 위축시킨 것으로 보인다.

의의 이번 사건을 진행한 금속법률원 김태욱 변호사는 “그간 법원은 부서단위로 동의받는 것도 적법하다고 보아왔는데 그 한계를 명확히 한 의의가 있다”고 평가하였습니다.

집회의 자유를 지키려 한 금속법률원 변호사 3인은 무죄다!!

판결 2015. 8. 20. 에는 2013. 7. 경찰이 대한문 앞에서의 쌍용자동차 집회를 금지하자 이에 항의하며 집회의 자유를 수호하기 위해 개최된 집회에서 집회를 방해하던 남대문경찰서 경비과장을 현행범 체포하였다가 검찰에 의해 체포치상 및 공무집행방해 혐의로 기소된 금속법률원 송영섭, 김태욱, 김유정 변호사에 대한 1심 판결이 있었습니다.

재판장이 경찰 경비과장이 집회신고장소 내에 질서유지선을 설치하고 확성기로 집회를 방해한 것은 적법한 공무집행이 아니라는 이유로 공무집행방해죄에 대해 무죄를 선고하



자 법정의 방청객들은 당연한 결과라며 밝은 미소를 띠었습니다. 다만 법원은 적법한 공무집행이 아니라고 하면서도 체포미수죄를 인정하면서 벌금형을 선고하여, 집회의 자유를 적극적으로 보장하지 못하는 모습을 보여줘 씁쓸함을 남겼습니다.