

공공법률

제 2019-1호 2019년 4월 9일

공공운수노조 전국공공운수노동조합 법률원

발행처 전국공공운수노동조합 법률원 | 발행인 우지연 | 홈페이지 <http://www.kptu.net> | 이메일 kptulaw@hanmail.net



최근 주요 판례 동향

사용자는 근로 내용과 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에게 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다.

(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321판결)

[사실관계 및 쟁점]

이 사건은 국립대학교인 안동대학교총장이 전업 강사의 경우 시간당 80,000원, 비전업강사의 경우 시간당 30,000원으로 강의료를 정하여 당사자와 시간강사 근로계약(이 사건 근로계약)을 체결하고, 당사자가 비전업강사로 사후에 확인되자 기지급한 강사료 중 일부에 대하여 반환통보를 하고 이후 강사료를 감액지급(이 사건 처분)한 사안입니다. 이 사건 근로계약과 이 사건 처분이 부당한 차별적 처우인지가 쟁점이 되었습니다.

[판결의 요지]

대법원은 “근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 피고로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다.”라고 판시하고, “이 사건 근로계약은 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙 및 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금

원칙 등에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효로 보아야 한다.”라고 판단하였습니다.

[판결의 의의]

이 판결은 그 동안 남녀차별에서 적용되어 왔던 남녀고용평등법 제8조 동일가치노동 동일임금 원칙을 일반적인 차별 영역으로 확장 적용했다는 의의가 있습니다. 즉, 그간 근로조건상 차별을 주장할 경우 특별법이 없는 한 근로기준법 제6조에서 명시한 남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 한 차별이어야 했다면, 동 판결로 “근로 내용과는 무관한 다른 사정”을 이유로 한 모든 차별에 대하여 위법성을 주장할 수 있게 되었습니다.

철도파업 시 군 투입은 법률적 근거 없어 ... 손배 訴는 기각

(서울중앙지방법원 2019. 3. 26. 선고
2017가단516 판결)

[사안의 배경]

정부는 필수공익사업장의 파업을 ‘재난’으로 간주하여 파업시 군인력을 투입하여왔습니다. 그러나 이는 헌법상 노동3권을 부정하는 위헌적 발상이고, 필수유지업무를 준수한 파업을 국가기반체계 마비로 볼 수도 없으며, 그와 같은 공권력 행사의 법률적 근거가 없음이 계속 지적되어왔습니다. 철도노조는 2016년 파업 당시 군 대체기관사 투입 결정이 위법한 공무집행임을 이유로 국가배상을 제기하였습니다.

[판결의 요지]

가. 군인력 투입의 법적 근거 부존재

법원은 (i) 현행 법률상 이 사건 파업에 대한 군인력 투입이 허용된다고 해석하게 되면, 사용자의 근로자 대체 금지를 통하여 근로자의 쟁의권을 실질적으로 보장하고 필수유지업무에 대한 쟁의행위 제한규정을 통하여 공익과 근로기본권을 조화롭게 보장하려는 노동조합법 해당 규정의 입법 취지를 전혀 달성할 수 없게 된다고 판시한다. (ii) 이 사건 파업이 필수유지업무를 준수한 상태에서 진행된 이상, 그로 인하여 재난안전법상의 '사회재난이나 철도산업법 상의 '비상사태'가 초래되었다고 볼 수 없으므로, 정부 측이 주장하는 재난안전법 제15조의2나 철도산업법 제36조는 군인력 투입의 정당한 법적 근거가 될 수 없다고 판시하였습니다.

나. 공무원의 고의·과실은 부정

다만, 법령해석의 오류와 관련하여 공무원의 고의·과실을 엄격하게 인정하는 법원의 입장, 사회재난이나 비상사태의 불확정 개념적 성격 등 고려할 때, 해당 공무원의 고의·과실은 부정하였습니다.

[판결의 의의]

이번 판결은 그간 공공부문에서 무분별하게 이루어져온 '국가에 의한 쟁의권 침해'를 일정 정도 제어하였다는 데 의의가 있습니다. 이번 판결로 필수공익사업장이라도 필수유지업무가 유지·운영되는 이상 국가가 군인력을 투입할 법률적 근거가 없다는 점이 재차 확인된 만큼 정부는 반복되어온 파업시 군인력투입행위를 전면 중단해야 할 것입니다.

**“노동조합 위원장이 부당노동행위 의심 사안에
관해 사용자와 면담하는 것은 근로자의 단결력
유지·강화를 위한 정당한 조합활동이고, 그에 대한
징계처분은 불이익취급 및 지배·개입의
부당노동행위에 해당한다.”**

서울행정법원 2019. 3. 21. 선고 2017구합74986 판결

[사안의 배경]

시흥우체국 집배원 중 승급 1순위인 집배노조 조합원이 승급심사에서 탈락하고 그보다 1년 3개월 이상 경력이 부족한 우정노조 조합원이 승급하는 매우 이례적인 일이 벌어지자, 집배노조 위원장을 비롯한 조합원 18명은 그간 계속돼온 노조 간 차별에 따른 것이 아닌지 의심해 승급심사위원장인 시흥우체국 총괄국장을 면담하고자 오전 초과근무시간에 집배실 엘리베이터 앞 빈 공간에서 대기했고, 결국 총괄국장을 면담을 통해 위 승급심사 결과가 대상자에게 아직 고지되지 않은 감사 결과에 따른 것임을 확인하고 해산했는데, 경인지방우정청장은 위 행위가 국가공무원법 제66조 제1항 본문이 금지하는 집단행위에 해당하고, 초과근무시간에 지각하고 집배실장의 해산명령을 거부해 국가공무원법상 성실의무 및 복종의무를 위반했으며, 목적과 절차의 정당성이 없는 쟁의행위라며 감봉의 징계처분을 했다. 이에 집배노조 위원장 등은 위 감봉처분이 불이익취급이자 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 경기지방노동위원회에 구제신청을 했으나 기각되고 중앙노동위원회에 재심신청을 했으나 다시 기각됨에 따라 서울행정법원에 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소송을 제기했다. (이와 별도로 집배노조 위원장 등은 수원지방법원에 위 감봉처분의 취소를 구하는 소송을 제기해 인용됐고 그 판결은 서울고등법원과 대법원을 거쳐 확정됐다.)

[판결의 내용]

서울행정법원은, (1) 집배노조 위원장 등이 조합원의 승급심사에 관한 차별 가능성을 확인하기 위해 총괄국장과 면담을 요청했을 뿐 사용자의 일반적 인사경영권 제한 또는 인사변경을 주장하지 않았고, 그 면담 대기로 인해 다른 집배원이나 총괄국장의 정상적인 업무나 운영을 저해했다고 볼 수 없으며, 노조 위원장 등과 면담하는 것이 총괄국장의 정상적인 업무의 범위에 속하지 않는다고 보기도 어려우므로, 그 면담 대기는 쟁의행위가 아니라 정당한 조합활동이고, (2) 집배노조 위원장 등 집배원들은 사실상 노무에 종사하는 공무원으로 국가공무원법 제66조 제1항 본문의 적용 대상이 아니고 위 면담 대기는

쟁의행위도 아니므로 징계사유가 존재하지 않고, 우정사업본부는 다른 노조의 결의대회 및 다른 집배원들의 초과근무시간 지각을 사유로 징계한 적이 없고, 그간 집배노조에게 전임자 인정 및 노조 게시판과 사무실 등 편의제공을 거부했고, 위 감봉처분에 수반한 전보로 인해 위원장으로서의 활동이 사실상 불가능하게 되고 해당 지부의 조합원 수도 크게 감소한 것을 종합하면, 위 감봉처분은 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위이고 부당노동행위 의사도 인정된다면, 원고들의 청구를 인용했다.

[판결의 의의]

위 판결은 노동조합 간부가 사용자에게 부당노동행위 의심 사안에 관해 면담을 요구한 것이 정당한 조합활동이라고 판단한 점, 사실상 노무에 종사하는 공무원인 집배원들의 노동조합 할 권리를 확인한 점, 그리고 자주적 노동조합인 집배노조에게 계속돼온 우정사업본부의 차별과 탄압에 경종을 울린 최초의 판결이라는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

노동법률 Q & A

[공공법률원에 문의한 상담내용 소개]

직장 내 괴롭힘 방지에 관한 규정(근로기준법 제76조의2)이 2019. 7. 16.부터 시행됩니다.

Q1. 과거에 발생한 직장 내 괴롭힘도 적용이 될까요?

A1. 이 법 시행 이후에 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용이 됩니다. 다만 과거부터 이 법 시행일 이후까지 직장 내 괴롭힘이 계속되고 있다면 이 법 시행 이후 발생한 괴롭힘 사례를 문제 삼을 때 관련 근거 자료로 활용할 수 있을 것입니다.

Q2. 파견관계와 원하청관계에서는 어떻게 적용되나요?

A2. 사용자사업주 소속 노동자와 파견노동자 사이에서 직장 내 괴롭힘이 발생했다면 사용자사업주도 사용자로서 근로기준법에 따른 조치의무 등을 부담합니다. 그러나 원청 소속 노동자는 하청 소속 노동자에 대하여 법상 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정되기는 어렵습니다.

Q3. '업무상 적정범위를 넘는 행위'는 무엇을 의미하나요?

A3. 문제되는 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생해야 합니다. 여기서 업무관련성이란 '포괄적인 업무관련성'을 의미하는데, 업무수행에 편승하여 행위가 이뤄졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우에는 업무 관련성이 인정될 수 있습니다. 예를 들어 의류회사 디자인 담당자가 팀장에게 수차례 시안을 보고했음에도 컨셉과 맞지 않는다는 이유로 보완을 계속 요구하는 경우 업무상 권한에 따른 정당한 행위로 볼 수 있으나, 그 밖에 권한 행사를 빙자하여 괴롭힘을 목적으로 보완을 계속 요구하는 것뿐만 아니라 다른 부적절한 정황이나 발언, 행위 등이 있다면 업무상 적정범위를 넘는 괴롭힘으로 주장해 볼 수 있을 것입니다.



공공운수법률원 을

소개합니다!

공공운수법률원은 변호사 8명, 노무사 4명, 송무담당자 3명으로 구성되어 있으며 총연맹 및 금속법률원 등과 유기적 관계를 맺고 있습니다.

법률원은 2002년 이후 민주노총의 주요 투쟁사건에 대부분 대응해왔으며 연간 1,100건에 이르는 노동사건(전체 기준)을 담당하고 있습니다. 그밖에 상담, 자문, 교육사업, 단체교섭 및 협약 지원, 의견서 작성 등을 실시하고 있습니다.



「법률원」 과 자문계약 을

제결해주십시오!

현장과의 자문노조계약은 법률원의 안정적이고 체계적인 법률지원, 공공부문 노동기본권 정책연구 및 투쟁지원 사업에 많은 힘이 됩니다.

[자문노조에 제공되는 지원내역]

- 담당변호사, 노무사 지정
- 현안 대응 지원 및 상담
- 법률검토의견서 무료제공(월 1회)
- 법률정보 자료집 제공
- 법률교육(비용 별도)

법률원 자문문의 02-498-6535