



하위 인사고과 부여 및 이에 따른 임금의 차등 지급에 대하여 부당노동행위 구제신청을 하는 경우, 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 제2항의 구제신청기간의 산정과 관련한 ‘계속하는 행위’의 의미 및 구제신청기간 도과 여부 판단방법에 관하여 판시한 사례

[대법원 2025. 4. 3. 선고 2023두41864, 2023두41871 (병합) 판결]

1. 사안 및 쟁점

노동조합과 그 조합원들인 원고들은 2019년에 ‘참가인들(원고들 소속 회사들)이 2015년부터 2019년 상반기까지 원고 조합원들에게 하위 인사고과를 부여하고 2016년부터 2019년까지 승격을 누락시킨 것은 불이익취급 및 노동조합 운영 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다는 등’의 주장을 하면서 2019. 8. 30. 부당노동행위 구제신청을 하였습니다(이하 ‘이 사건 구제신청’).

지방노동위원회는 ‘원고 노동조합원들은 인사고과 통보일과 승격일로부터 3개월이 도과한 후 부당노동행위구제를 신청하여 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’) 제82조 제2항의 부당노동행위 구제신청 제척기간을 도과하였다’는 이유로 구제신청을 각하하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하였습니다. 이에 원고들은 법원에 중앙노동위원회 재심판정 취소소송을 제기하였습니다.

부당노동행위 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(‘계속하는 행위’는 그 종료일)로부터 3개월 이내에 하여야 하는데(노동조합법 제82조 제2항), 이 사건에서는 하위 인사고과 부여, 승격 탈락과 이에 따른 임금상 불이익의 ‘계속하는 행위’ 성립 여부 및 범위가 쟁점이 되었습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은, (i) 원고들이 이 사건 구제신청을 한 날인 2019. 8. 30.은 마지막 승격 통보일인 2019. 3. 1.부터 기산하더라도 3개월이 지나

구제신청 제척기간을 경과하였고, (ii) 원고들은 임금상 불이익 그 자체를 부당노동행위로 특정하지 않았으므로 임금상 불이익이 발생한 시점을 구제신청기간의 도과 여부 판단에 고려할 수 없다는 등의 이유로, 이 사건 구제신청이 제척기간을 도과하여 부적법하다고 판단하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 “하위 인사사고과 부여 또는 승격 탈락(이하 '인사사고과 부여 등')은 특별한 사정이 없는 한 같은 단위 기간(예를 들어, 1년마다 인사사고과 부여 등이 이루어지는 사업장에서 연초에 실시하는 전년도 근무성적에 대한 인사사고과나 승격 심사와 이에 기한 그 연도 동안의 임금 지급은 같은 단위 기간에 이루어진 것이다)에 대한 임금의 지급과 하나의 '계속하는 행위'를 구성한다. 그러나 단위 기간을 달리하는 인사사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 원칙적으로 하나의 '계속하는 행위'에 해당한다고 보기 어렵다. 주기적으로 행해지는 인사사고과 부여 등 사이에 시간적 연속성이 존재한다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 여러 단위 기간의 인사사고과 부여 등과 임금 지급을 포괄하여 하나의 '계속하는 행위'로 보게 되면 구제신청 대상이 되는 행위의 범위가 과도하게 확장된다. 이는 노동조합법이 노동위원회에 의한 신속·간이한 행정적 구제절차로서의 성격 등을 고려하여 부당노동행위에 대한 구제신청기간을 3개월의 단기간으로 정한 취지에 반한다. 다만 사용자가 여러 단위 기간 동안 단일한 의사와 유사한 방식으로 미리 수립한 계획에 따라 일련의 부당노동행위를 실행하였다는 등의 사정이 드러난 경우에는 단위 기간을 달리하는 인사사고과 부여 등과 임금 지급 사이에서도 '계속하는 행위'가 성립할 수 있다.”고 판시하였습니다. 또한 “구제신청서에 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있지 않다고 하더라도 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실을 주장하고 있다면 그에 대한 구제도 신청하고 있는 것으로 보아야 한다(대법원 1999. 5. 11. 선고 98두9233 판결 참조)”는 기존 법리를 확인하였습니다.

이에 따라 대법원은 ① 참가인들이 2018년도에 대한 인사사고과 부여 등을 실시하고 이를 기초로 2019. 3.부터 2020. 2.까지 임금을 지급한 행위(이하 '2019년의 임금 지급' 또는 '2019년의 임금상 불이익')는 같은 단위기간에 관해 이루어진 것이므로 하나의 '계속하는 행위'에 해당하고, ② 원고들 중 별지2 기재 원고들은 구제신청서의 '신청취지'란 기재 등을 통해 2018년도에 대한 인사사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급을 모두 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실로 주장하였다고 볼 수 있으므로, 이 사건 구제신청 중 2018년도에 대한 인사사고과 부여 등과 2019년의 임금상 불이익에 관한 부분은 구제신청기간을 준수한 것으로 판단하였습니다.

이에 대법원은 ③ 원심이 이 사건 구제신청 중 2018년도에 대한 인사사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급에 관한 부분이 구제신청기간을 준수하였다는 전제에서, 2017년 이전 연도에 대한 인사사고과 부여 등과 2018년도에 대한 인사사고과 부여 등을 '계속하는 행위'에 해당한다고 볼 만한 특별한 사정이 있는지에 관하여 심리·판단한 다음, 이 사건 재심판정 중 '계속하는 행위'로 인정되는 일련의 행위들에 관한 부분을 취소하여야 한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심 판단 부분을 파기환송하였습니다.

3. 의의

위 대법원 판결은 노동조합법 제82조 제2항의 '계속하는 행위'의 의미 및 구제신청기간 도과 여부 판단방법을 명확히 하였다는 점에 의의가 있습니다. 이에 따르면 ① 어느 단위 기간에 대한 인사사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 하나의 '계속하는 행위'이고, ② 다른 단위 기간에 대한 인사사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 원칙적으로 하나의 '계속하는 행위'에 해당하지 않으나, 예외적으로 단일한 의사와 계획에 따른 일련의 부당노동행위로 인정될 경우에는 '계속하는 행위'에 해당하여, 부당노동행위 구제신청 제척기간을 준수한 것으로 판단될 수 있습니다.

사용자의 인사평가와 그에 따른 임금상 불이익이 주기적으로 반복되고 그 기반에 부당노동행위 의사에 기한 차별적 처우가 인정될 경우 연속된 하나의 부당노동행위로 인정될 수 있으므로, 실무에서 유의하여야 할 것으로 보입니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com