

쟁의행위 기간 중 조합원들에 대한 경영성과급 미지급 등의 행위가 부당노동행위에 해당한다고 본 사례

1. 사안

참가인은 원고 회사에 근무하는 근로자를 가입대상으로 2000. 8. 27. 설립된 노동조합으로, 조합원 수는 약 38명입니다.

▲원고는 1년간 225일 이상 근무하는 직원을 대상으로 경영성과급을 지급하는데, 근무일수를 산정함에 있어 쟁의행위 기간을 근무일수에 산입하지 않아 참가인 조합원들 대부분이 경영성과급을 지급받지 못했습니다. 또한 ▲수석부위원장이 노사회외에 참석한 시간을 근로제공이 아닌 조합활동으로 보아 무노동 무임금 원칙을 적용하여 무급처리 하였고, ▲11월 사내행사에서 ‘파업인원들도 경영성과급 지급되나요?’라는 직원들의 질의에 대하여 ‘파업을 하였더라도 총 근무일수가 225일 이상 충족되면 가능하다. 적어도 파업에 참여했던 분들 중에 한 분 이상은 경영성과급을 지급받는 것으로 알고 있다.’는 취지로 답변을 하였습니다.

참가인은 상기 행위 등이 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 부당노동행위 구제신청을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

서울행정법원은 아래 각 행위에 대하여 부당노동행위가 성립한다고 판단했습니다.

(1) 경영성과급 기준이 되는 근무일수에 쟁의행위 참가기간을 산입하지 않음으로써 쟁의행위에 참가한 조합원들에게 경영성과급을 지급하지 않은 행위 관련(불이익취급)

- 원고가 쟁의행위 기간을 경영성과급 지급 관련하여 근무일수에 산입하는 것으로 정하였다면 조합원들 중 다수는 경영성과급을 지급 받았을 것임
- 지급된 경영성과급은 그 액수가 적지 않고, 조합원들은 경영성과급 대상에서 배제된 것을 알고 크게 동요하며 실제로 조합을 탈퇴한 조합원도 있어 장래 노동조합의 쟁의행위에 중대한 위축효과를 가져올 것으로 예상됨
- 경영성과급을 받지 못한 직원들은 대부분 쟁의행위에 참여한 참가인 조합원들이라는 점에서, 쟁의행위를 이유로 한 불이익 취급이 아니라고 볼 수 없음
- 부당노동행위의사 역시 인정됨
- 원고는 2023. 11.경 내부적으로 경영성과급을 결정하는 과정에서, 쟁의행위 기간을 근무일수에 산입하지 않을 경우 참가인 조합원

들 대부분이 경영성과급을 받지 못할 것을 알고 있었음

- 쟁의행위 기간을 근무일수에 산입하되, 쟁의행위로 인하여 근로를 제공하지 않은 일수에 비례하여 경영성과급을 삭감하는 방법 등과 같이 쟁의행위에 참가한 조합원들의 불이익을 완화할 수 있는 방법을 선택할 수 있었음
- (원고의 주장과 같이) 경영성과급의 성질이 근로의 대가가 아니라고 하더라도 그 지급요건이 부당하거나 합리적이지 않은 경우에는 부당노동행위가 될 수 있음

(2) 수석부위원장이 노사회회에 참석한 시간을 쟁의행위 시간으로 보아 무노동 무임금 원칙을 적용하여 무급처리한 행위 관련(불이익취급)

- 노사회의 참석에 대해 유급처리하는 것을 회사가 사전에 용인하였다고 보는 것이 타당함
- 노사회의는 원고의 요청에 의하여 원고가 선택한 날짜와 지정한 시간에 개최되었고, 회의시간을 근무시간 중으로 요청한 것도 원고 임
- 노사회의가 원고의 업무에 속하는 이상, 수석부위원장은 원고의 요청에 따라 원고의 원활한 업무 수행에 협조하였다고 볼 수 있음
- 회의시간이 약 50분으로 길지 않았음 등
- 부당노동행위의사 역시 인정됨
- 원고는 수석부위원장이 원고의 요청에 따라 개최된 노사회회에 참석한 사실을 이미 알고 있었음
- 그럼에도 원고는 수석부위원장이 아닌 다른 직원들의 진술만을 근거로 ‘수석부위원장도 이 사건 노사회의가 쟁의행위에 해당한다고 인정하였다’며 임금을 공제함
- 임금 공제액이 약 16,000원에 불과하여 원고의 경영상 손실 방지보다는 수석부위원장의 정당한 조합활동을 위축시키는 효과가 더 큰 것으로 보임

(3) 사내행사에서 “위원장만 성과급을 받는다”라는 취지의 발언을 한 행위 관련(지배·개입)

- 질문의 취지가 쟁의행위 기간이 근무일수에 포함되는지를 묻는 것이라는 점을 고려하면, 원고가 구체적으로 ‘파업참가자 중 경영성과급을 지급받는 사람이 1명’이라고 대답한 것은 질문의 범위를 벗어난 것으로 보임
- 경영성과급을 지급받는 파업참가자가 위원장이라고 직접 언급한 것은 아니나, 조합원들은 성과급을 수령한 파업참가자가 위원장이라는 것을 알 수 있거나 적어도 의심할 수 있었고, 실제로 다음 달인 12월 행사에서 위원장을 특정하여 경영성과급 지급 여부를 묻는 질문이 나오기도 함. 이는 위원장과 조합원 사이를 분열시키려는 의도가 있음을 부인하기 어려움

3. 의의

본 사안은 쟁의행위 참여를 결근으로 보아 성과급 지급 대상에서 일률적으로 제외하거나, 이를 빌미로 조합원 간 분열을 유도하는 행위가 부당노동행위에 해당한다고 판단한 사례입니다. 또한 노사회의 참석에 대한 무급처리와 같이 조합활동을 위축시킬 수 있는 행위나 조합원 간의 분열을 조장할 수 있는 발언 등에 대하여는 그 의도와 영향에 따라 부당노동행위 여부를 판단하였습니다.

노사분쟁 상황에서 발생하는 다양한 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부를 가능성에 있어 참고할 수 있는 사례로 보입니다.

다만 이 판결에 대해서는 항소심이 진행될 것으로 보입니다. 향후 상급법원의 판단에도 주목해 보아야 하겠습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

장재혁

변호사

02-316-4031

jhchang@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com