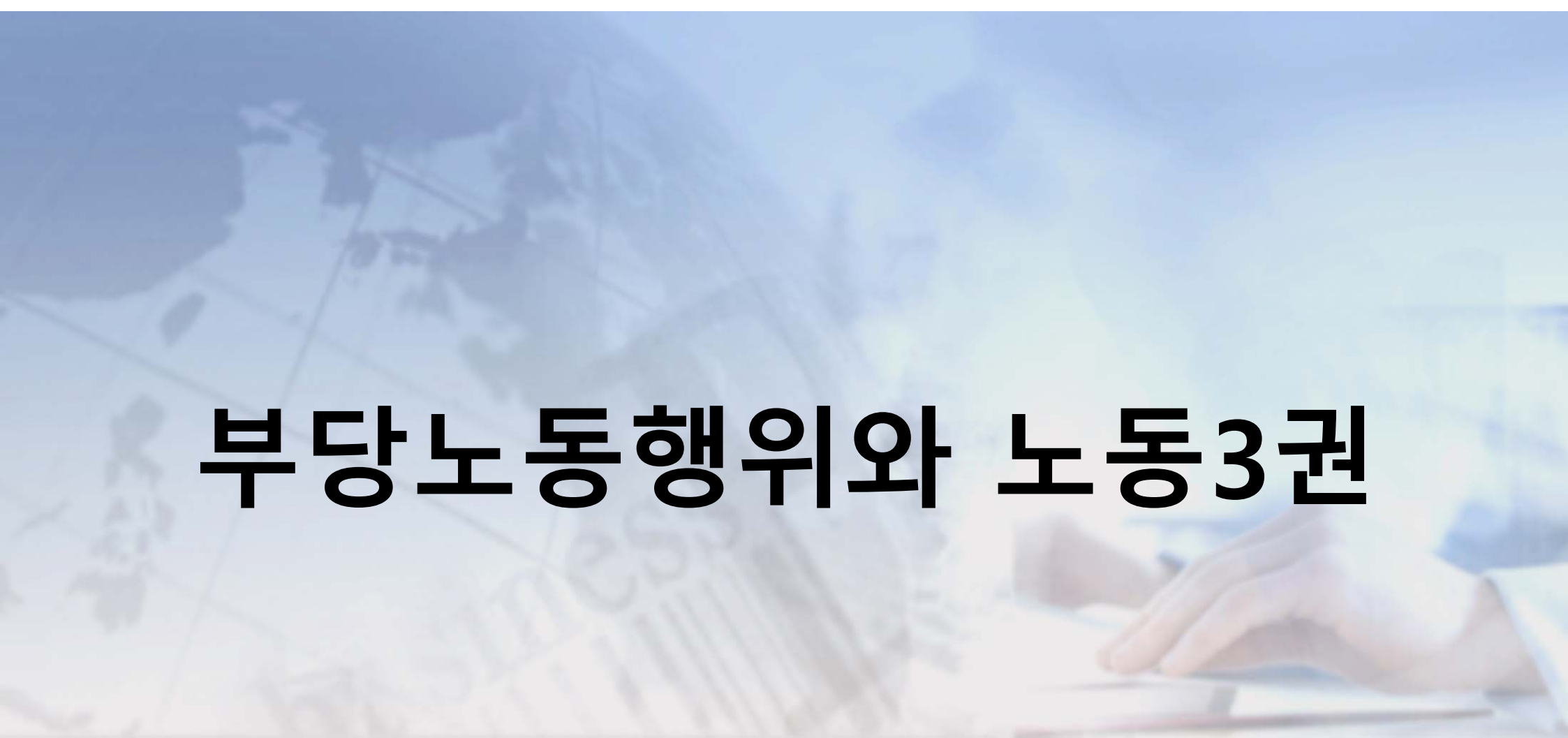




부당노동행위와 노동3권

2020. 05. 00.

금속노조 법률원 경남사무소 최영주 노무사



I. 부당노동행위 의의

1. 노동3권 의미
2. 부노 처벌
3. 부당노동행위 성립요건

II. 부당노동행위유형

1. 불이익취급
2. 반조합계약
3. 단체교섭거부
4. 지배개입

III. 부당노동행위 대응

1. 구제절차
2. 손해/가처분
3. 현장대응지침
4. 증거확보



I. 부당노동행위 의의



1. 노동3권의 의미



▣ 노동조합의 합법화

-노동3권은 자본주의 사회에서 약자인 노동자가 인간으로서 존엄성을 자본으로부터 지키기 위해 자연적으로 형성된 것

▣ 헌법은 노동3권을 기본권으로 보장

- 대등한 교섭, 대등한 지위에서 결정 추구, 자본독재 구조에서 산업민주주의 구현에 노동3권, 특히 **파업권**은 중요한 역할

1. 노동3권의 의미- 헌법과 노동3권

노동조합법 제1조(목적)

근로자의 단결권 ·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여

근로조건의유지 ·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고

노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방 ·해결함으로써

산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함 을 목적으로 한다.

"이들(피고인들)은 자신들로 인해 고통 받는 동료ja 있음을 알면서 그들이 모난 성격에 고집스럽고 이기적인 사람들이라는 이유로 그들이 받는 대접을 당연하다 여겼다. 더구나 에버랜드 소속 다른 근로자들이 노조 활동에 두려움을 가지는 결과를 낳았고, 에버랜드 노사관계의 건강한 발전을 막은 것으로 우리사회의 건강한 기업으로 에버랜드가 올바르게 자리매김하지 못하게 만들었다."

1. 노동3권과 부당노동행위



노동자 의 노동 3권을 침해하는 행위를
‘부당노동행위’라고 합니다



- 1 노조가입·조직, 정당한 조합활동·단체행동, 행정관청·노동위원회에 신고 또는 증거제출 등을 이유로 한 불이익 취급



- 2 특정 노조에의 가입·탈퇴를 고용조건으로 하는 경우



- 3 정당한 이유 없는 단체교섭 거부



- 4 노동조합의 조직·운영에 대한 지배·개입 및 운영비 원조

부당노동행위는 노동존중사회 실현을 위해서
반드시 근절되어야 할 **범죄 행위** 입니다!

2. 부당노동행위 처벌



대법원 판결로 "강기봉 경주 발레오전장 대표이사 징역 8 개월의 실형 확정" 선고

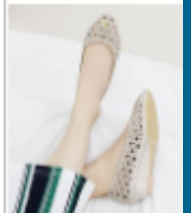
김용식 | 승인 2019.07.26 12:14

경주 발레오전장 강기봉 대표이사, 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄로 수감 앞뒀

25일 대법원은, 강기봉 발레오전장전장시스템스코리아(이하 발레오전장) 대표이사의 노동조합및노동
관계조정법 위반사건에 대한 상고를 기각했다. 강기봉 대표이사는 징역 8개월의 형이, 발레오전장 법인은 벌금 500만 원이 확정됐다.

이날 판결은 노동조합 및 노동관계 조정법 위반에 대한 강기봉 발레오전장 대표이사와 발레오전장 법
인이 제기한 2심 선고 결과에 대한 상고를 대법원이 기각한 것이다.

강기봉 대표이사는 불구속 상태에서 재판을 받아왔다. 대법원의 선고 결과 형이 확정되면서, 1주일 이
내에 검찰에 출두하여 구치소 수감된 후 형기를 진행할 교도소로 이감될 것으로 보인다.



부당노동행위수사와 처벌

대구·구미시민단체들 "아사히글라스 부당노동행위 기소해야"

"약자 아픔 살피는 정의로운 판단 빨리 내려야"

(대구·경북=뉴스1) 남승렬 기자 | 2019-01-09 14:39 송고

기사보기

네티즌의견

좋아요 0개

공유하기

트윗

댓글

인쇄 | 확대 | 축소



민주노총 산하 금속노조 아사히글라스 비정규직 노동자 10여 명이 지난달 27일 대구 수성구 범어동 대구지검 1층 로비에서 지검장 면담을 요구하며 농성을 벌이고 있다. 이들은 검찰이 아사히글라스 불법파견 사건을 수사하면서 고의로 시간을 끌고

3. 부당노동행위 성립요건

1. 객관적 요건

- 노조법 제81조 제1호부터 5호까지 규정된 행위가 있어야 함

1. 노조 가입, 노조조직 이유로 불이익 주는 행위(불이익 취급 행위)
2. 노조가입하지 아니할것, 탈퇴할것을 고용조건으로 하는 행위(반 조합계약)
3. 단체협약 체결이나 단체교섭 거부 해태 (단체교섭 거부 해태 행위)
4. 노동조합 조직또는 운영하는 것을 지배개입하는 행위(지배개입 행위)
5. 정당한 단체행위 참가한 것을 이유로 불이익 주는 행위(불이익 취급 행위)



2. 부당노동행위 의사가 있어야 함

- 피해자 의 노동조합 내 지위, 노조활동내용, 사용자 처분사유와 내용, 시기, 종래 관행과의 균형 여부, 평소 사용자의 언동이나 태도, 처분당시 노사관계, 처분후 노조활동 쇠퇴여부 등 종합하여 판단
- 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로 노조활동 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우, 객관적사실 종합하여 추정할 수 있으면 족하다

** 정당한 해고 사유냐, 부당노동행위 의사냐(처분이유 경합)

- 노조활동을 실질적 해고사유로 삼았는지여부는 해고사유와 부당노동행위 의사 존재 추정할 수있는 여러사정 비교검토해야한다.(발레오만도 징계사건 파기환송판결)
- 징계사유 인정되어도 징계양정이 부당하거나 절차가 단협위반한다는등 사정은 부당노동행위 의사 판단하는데 있어 하나의 자료가 된다

- 부노는 사용자의 행위에 대해서만 적용 – 사용자가(주체적)/노조법제81조규정된 행위를(객관적) / 부당노동행위 의사(주관적요건) 가지고 해야함

3. 주체 측면

– 사용자: 사업주,사업의경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자

-중간관리자도 근로자대한사항에 사업주위하여 행동하는 사용자 해당할 수있음

- 문화방송 보도국장 노조보고서훼손, 취재불응지시를 한행위 부당노동행위
- 직접사용자아니어도 지배결정할수있는 지위에 있는자 지배개입 부노 인정(현중)
- 현대중공업 사내하청근로자에 대해 원청사용자 부당노동행위 구제명령 대상자
- 판매연대 카마스터 노조법상 근로자이므로 소장등이 사용자
- 삼성전자서비스지회 노조파괴판결, 삼성전자서비스를 사용자로



직장인들에 대한 부당한 대우를 고발하고 바로잡는 사회적 캠페인 '직장갑질 119'의 스태프들이 1일 서울 정동 프란치스코교육회관 4층에서 공식 출범을 알리는 기자회견을 한 뒤 거울로 '갑질 반사' 퍼포먼스를 하고 있다. 김경호 선임기자 jjjae@hani.co.kr

근로기준법 제76조의2 **직장 내 괴롭힘의 금지**

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용 하여
업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게
신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화
시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.



II. 부당노동행위 유형

II. 부당노동행위 유형- 1불이익취급

노조법제81조(부당노동행위) **사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.**

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (**불이익취급 행위**)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (**불이익취급행위**)



◆ 불이익 취급의 부당노동행위가 되려면

1. 정당한 노조활동을 해야함

- 노조가입 시도, 노조 신규설립 추진, 기타 노조업무를 위한 정당행위, 정당단체행위 참가, 노동위원회 자료제출등

2. 사용자가 불이익 처분해야함

- 해고등 경제적 불이익이 대표적, 정신적불이익, 생활상및 조합활동 불이익등

3. 정당한노조활동을 처분 이유로 삼아야함

- 업무상 필요내세워도 노조활동 보복조치로 이루어진 전보발령등

II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급



전국금속노동조합 법률원

◆ 정당한 노조활동

1. 기존노조 가입, 새로운 노조조직

- 조합가입권유활동으로 작업장 5~10분 지각을 근무지이탈이라며 해고. 조합간부 돌연 출장지시, 집단해고조치, 조합설립 좌절후 회사 순응자

2. 근로자 개인의 자발적 활동

- 행위 성질상 노조활동으로 볼 수 있거나 노조묵시적 수권 혹은 승인받았다고 볼 수있는데
- 노조규약 조합원 토론없이 개정하려하자 출근버스안에서 조합원들에게 유인물 배포한 행위는 노조업무를 위한 행위로 정당한 노조활동으로 인정
- 임금인상노사합의에 대해 수십명이 항의농성한 행위는 부노 부정(지나치게좁게 해석)



II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급



3. 취업시간중 조합활동

- 취업규칙이나 단협에 취업시간 중 노조활동보장, 노사관행, 사용자 동의있거나 그렇지않은 경우라도 조합활동긴급성, 노무지휘권침해정도, 원인, 태양등 종합적고려

[업무시간 중 조합활동의 정당성이 인정된 사례]

- 여흥활동만을 따로 떼어 위법하다고 볼 것은 아니고, 이를 포함한 임시총회 개최행위는 전체적으로 노동조합의 정당한 행위에 해당한다고 본 사례(대법원 1994. 2. 22. 선고 93도613 판결)
- 노동조합원인 운전기사가 노동조합 대의원 선거출마를 위해 결근한 행위(대법원 1992. 10. 25. 선고 92다20842 판결)

II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급

○ 근로시간면제자의 노조활동과 징계, 부당노동행위

- “풀타임근로시간 면제자가 근무시간중 조합활동을 하고자 할 경우 대상자, 기간등을 통보하도록 하고 있고 대상 업무등은 통지대상으로 규정하고 있지 않은 점, 회사 교육에 참석하지 않았다는 이유로 정직 1일 처분한 것은 부당징계이고, 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다”(중노위 2015부해522,부노98, 2015.8.19.)’

II. 부당노동행위 유형-1불이익 취급



4. 리본착용과 사복근무

- 노조조끼, 리본착용, 사복근무등 노조활동 이뤄지나 대법원 정당성 범위가 매우 좁고 노사분쟁이 있는 부분임
- 부산지노위**2005부노54** : 노조조끼착용 이유로 매장출입저지, 노무 수령거부한 행위는 노조활동이유로 불이익 준 것으로 부당노동행위
- 서울행법**2016구합7323판결**: 회사지급한 와이셔츠위에 노조조끼착용한것만으로 승객들에게 혐오감이나 불쾌감 준다고 볼 수 없으므로 정상업무수행 지장준거아님
- 중앙노동위**2015부해830부노152**: 노조조끼 입고 행사참석하여 탈의 거부한 것 이유로 징계한 것은 징계사유에 해당하지 아니함 / 서울행정법원에서 취소됨
- 대법**95누6151**: 병원근무직원이 위생복위에 구호적인 셔츠착용하여 환자에게 불안감준것으로 정숙과 안정해치는행위로 복무규정위반

II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급

5.유인물 배포

- 대법91누4164판결: 휴게시간중 유인물배포는 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간 자유로운 이용을 방해하였거나 구체적으로 직장 질서 문란하게 아닌한 허가받지 않았다는 이유로 정당성 잃는다고 할 수 없다/삼성노조 유인물배포 제지 부당노동행위(손배)
- 부산서부지방법원2019카합100320가처분결정: 동아대학교내 청소 미화 업무 수행하고 동아대 캠퍼스는 노조활동 장소가 될 수밖에 없고, 노조활동 탄압하는 동아대는 각서아라 현수막은 사실에 기초한 주장이고, 채권자가 신청한 출입, 고함, 확성기및 앰프사용, 현수막설치, 유인물 살포, 부착행위금지하는 가처분신청 전부기각

II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급



■6. 조합활동과 시설관리권 충돌

- 조합활동필요성, 긴급성과 사용자 배려정도나 문제시설, 설비성격, 침해정도를 종합적으로 고려하여 조합활동 정당성 판단
- 시설효용성떨어뜨리거나(설비,시설장애)/ 복구불가능(스프레이등)/ 타인명예나 인격신용훼손/
- 조합활동 정당성 부인됨은 물론, 손해배상, 재물손괴, 명예훼손등으로 형사처벌 주의

-부산지방서부지원 가처분결정: 원청 대학교가 하청 노조에 대해 현수막게시, 확성기, 현수막설치, 유인물 살포등을 금지하는 가처분 신청에 대해 정당한 쟁의행위 또는 노조활동으로 인정하여 기각. 노조가 신청한 원청 대학교내 현수막설치등에 대해 노동조합 활동범위 넘어서 시설관리권 침해하였다고 보기어렵다며 가처분인용

- 대법원2017도20455판결:노동잡이 회사소유 도로바닥에 페인트문구작성하더라도 미관상 중요하지않고 사람과자동차 통행하는데 불가능하지 않는등 재물손괴죄 인정하지 않음

II. 부당노동행위유형 - 1불이익 취급

○대법원2017두37031 발레오전장시스템코리아

성과급 부당노동행위 (불이익취급)

-기업노조가 2014년상여금 500%,S등급 350%에서
D등급 0%까지로/ 지회장등 부당해고되어 법원에서
부당노동행위 해당판결 /동질의 균등한 근로자집단인데
도 **통계적으로 현격한 격차**

- 금속노조라는 이유로 불이익 취급하여 반조합적
의사에 기인한 것

-복수노조 가입 의사결정에 영향을 준다.

- 금속노조와 사용자간 분쟁이 장기간 악화,
창조컨설팅이 작성한 문서내용이 금속노조 무력화 목표,
조합원 증가할 시에 상여금 규정 체결. **상여금**

차등지급은 불이익 취급의 부당노동행위

II. 부당노동행위 유형- 1불이익 취급

○ 중앙노동위원회 2017. 10. 12. 2017부노129 판정 (주) 대한솔루션 복수노조 하에서 소수노조 승진차별에 대해 부당노동행위 인정

- 금속노조 조합원중 평가자도 없고 승진자도 전혀 없어 평가 공정성의심된다.

- 근무태도의 배점이 60점으로 직무능력 20점, 업적 20점 보다 많으며 배점이 높아 주관적 채점이 가능한 항목이 다수 포함

- 근무일 3일인 자10점만점에 8점, 225일자 6점 근태와 평가 연관성 없어

- 사용자가 제출한 항목별 점수가 공정성, 객관성, 타당성을 갖춘 것으로 보기 어렵다

- 이 사건 노동조합 조합원을 신청외 노동조합 조합원에 비하여 합리적 이유 없이 승진 차별한 것은 부당노동행위.

쉬어요 ㅋㅋ



II. 부당노동행위 유형-2. 반조합계약



◆ 반조합 계약의 내용

대전지법 2015고단2056 갑을오토텍 대표이사 등 부당노동행위 형사판결
대표이사 징역10월선고, 총무부장(징역8월)과 신규직원(징역6월)은 2
년 집행유예 // 경찰 특전사 출신을 신입사원으로 채용하여 제2노조
만든후 제1노조 약화시키는 것을 공모하고, 노무법인으로부터 2노조
설립 1노조 약화 시나리오 받은 후, 이를 실행, 제1노조에 가입하지
않거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 함.

◆ 반조합 계약 효력

-반조합 계약은 강행규정인 노조법 제81조 2호 위배되는 것으로 무
효이며, 반조합 계약 약정 부분만 무효이고 근로계약 전체가 무효로
되는 것은 아님

II. 부당노동행위 유형-2. 반조합계약



◆유니언 쏘 협정

- 사업장 종사 근로자 3분의 2이상 대표하는 노조이어야 함. 계속 유지되어야 / 유니온쏘 협정 체결이후 노조탈퇴하여 2/3 미만되면 유니온쏘협정 효력상실
- 유니온쏘 협정: 노조탈퇴자 해고안할 경우 부노에 해당하지 않음
- 노조탈퇴자 노조가입 거부하고 해고한 것은 법위반
- 복수노조사업장, 유니온쏘협정있는 때 신규입사자 다른노조가입한 경우 유니온쏘협정 들어 신규입사자 해고한 것은 부당해고,노조선택자유및 노조단결권침해되는 경우까지 유니온쏘협정효력인정할수 없다(대법원2019두47377)



II. 부당노동행위유형 - 3. 단체교섭 거부

단체교섭 부당노동행위 사례

- ◆ 복수노조 사업장, 교섭창구 단일화절차 거부해태는 부당노동행위 (서울행법2013구합50678)
- ◆ 정리해고시 노조와 사전합의문제도 근로자의 근로조건 유지개선 경제적 사회적 지위향상에 밀접한 관련이 있으므로 단체교섭대상 (대법원91다34523)
- ◆ 단협중 배차는 근로조건 밀접한 관련 단협대상(대법93누8993)
- ◆ 대법원은“당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 **단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면** 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다”(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결 참조).

II. 부당노동행위 유형-3단체교섭거부



진방스틸고용안정협약

: 기업의 존폐와 같은 심각한 재정상 위기, 예상치 못한 급격한 경영상 변화 등 사정 변경이 있지 않는 이상 유효 (서울고법 2010누 18552, 대법 확정)

MBC 2012년 파업에 대한 판결

파업주된목적이 김재철경영자배척이 아니라 방송공정방송을 보장받고자 하는데 있고,
방송제작 편성, 보도등 구체적 업무수행과정에 있어 방송공정성을 실현하기 위하여 마련된 제도적 장치가 기능못해 근로환경 내지 근로조건 등에 영향을 미치게 되었다면 이의 시정요구하는 쟁의행위나아가는것은 근로조건 분쟁에 해당. 단체협약 준수및 이행을 실효적으로 확보방안 강구하기 위한 것으로 근로조건 결정에 관한 사항을 목적으로한 쟁의행위 해당. 방송법과 단체협약에 정한 공정방송의무 위반, 근로조건 악화, 시정구하기 위한 쟁의행위 정당



노조법 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

II. 부당노동행위 유형-4 지배개입/전임자임금



노조전임자에게 임금지급은 부당노동행위 규정

- ◆ 고시한도 내에서 근로시간면제자에게 지급하는 것은 합법
- ◆ 시간외 근로 평균시간에 해당하는 시간외수당 지급은 부노아님
- ◆ 파트타임 근로시간면제자가 정상적 근로제공시 받은 기준에 비례적으로 지급하는 것은 부노아님
- ◆ 교대근무자가 지속적으로 받아온 통상수준 급여지급 부노아님
- ◆ 사회통념상 수긍할만한 합리적 범위 초과한 때 부노
- ◆ 단체협약 노사합의로 정하더라도 과다하게 책정된 급여는 부노
- ◆ 근로시간 면제자라고 분명히 합의하도록(노조전임자아닌)

II. 부노 유형-노조운영비원조 - 금지위헌



81조제4호 노조운영비 원조가 부노라고 한 조항 위헌

- ◆ 헌재2012헌바90, 2018.5.31. 선고
- ◆ 헌법재판관 7:2 의견으로 위헌, 2019.12.31.까지 개정
- ◆ 단체협약에 '조합사무실, 집기, 비품, 전기료, 수도료, 회사가 부담, 차량과 주유비 제공등 시설 편의조항 제공' 체결 노동청이 시정명령
- ◆ 위헌법률심판제청신청기각, 헌재에 헌법소원심판 청구
- ◆ 운영비 원조행위는 노조 자주성이 침해되었거나 침해될 위험이 현저한 경우에 한해 이뤄져야한다. 일체 운영비 원조금지하면 단체 교섭권 과도하게 제한한다.



지배개입의 구체적 형태

◆ **노조조직에 대한 개입**: 노조결성 비난, 포기설득 협박등 가입, 탈퇴권고 요구하거나 압박하는 것등이 노조조직에 대한 지배개입

-대법원97누8076 성질상 태어나지 말았어야할 노조가 전직원으로 부터 사표받고 공개채용으로 다시 충원하는 일 없기를 바란다는 취지로 발언한 사례

-서울행법2001구합25456 이제까지의 관행에 반하여 노조전임자에게 출근시간 준수할 것을 강요하는 것은 노조활동 지배개입

II. 부당노동행위 유형-지배개입



지배개입의 구체적 형태 - 복수노조 사이 차별

- 근로시간 면제자에 대한 급여지급이 과다한 경우 부당노동행위 (대법원2014도8831/2014두11137)
- 특정노조는 근로시간면제 한도 초과하여 부여, 특정노조는 근로시간면제 박탈한 것은 지배개입(서울행법 2018구합2483)
- 단체협약 실효상태에서 근로시간면제 인정하다가 원직복직명하고 근로시간면제 인정 안한 것은 지배개입(중앙2016부노202)
- 기존 노조에 인도할 조합비를 신설노조에 인도하고, 신설노조에 비해 불리한 단협제시는 지배개입부당노동행위(대법원2016도2446)
- 무쟁의타결격려금을 개별교섭중 특정노조에 지급(대법원2017두33510)

◆ 노동조합 내부 운영에 대한 개입

: 노조회의, 모임, 임원선거나 자금조달, 상급단체 선택, 내부통제권 행사등 내부 운영에 대한 간섭이나 방해, 단협이나 취업규칙 통해 제공되던 조합비 일괄공제라든가 회의실, 게시판 사용등 각종편의 제공 일방적 중지및 거부, 조합 분열공작, 임원 미행, 조합원 정보 수집등은 지배개입의 부당노동행위

- 노조선거에서 재직증명서 발급 거부 (대법92누3496 판결)
- 쟁의행위중 트로이컷 프로그램이용하여 노조내부논의, 비밀대화 열람 한 것은 불법행위로 손해배상 책임이 있다고 판단(2016다5429)

◆ 노동조합 활동에 대한 지배.개입

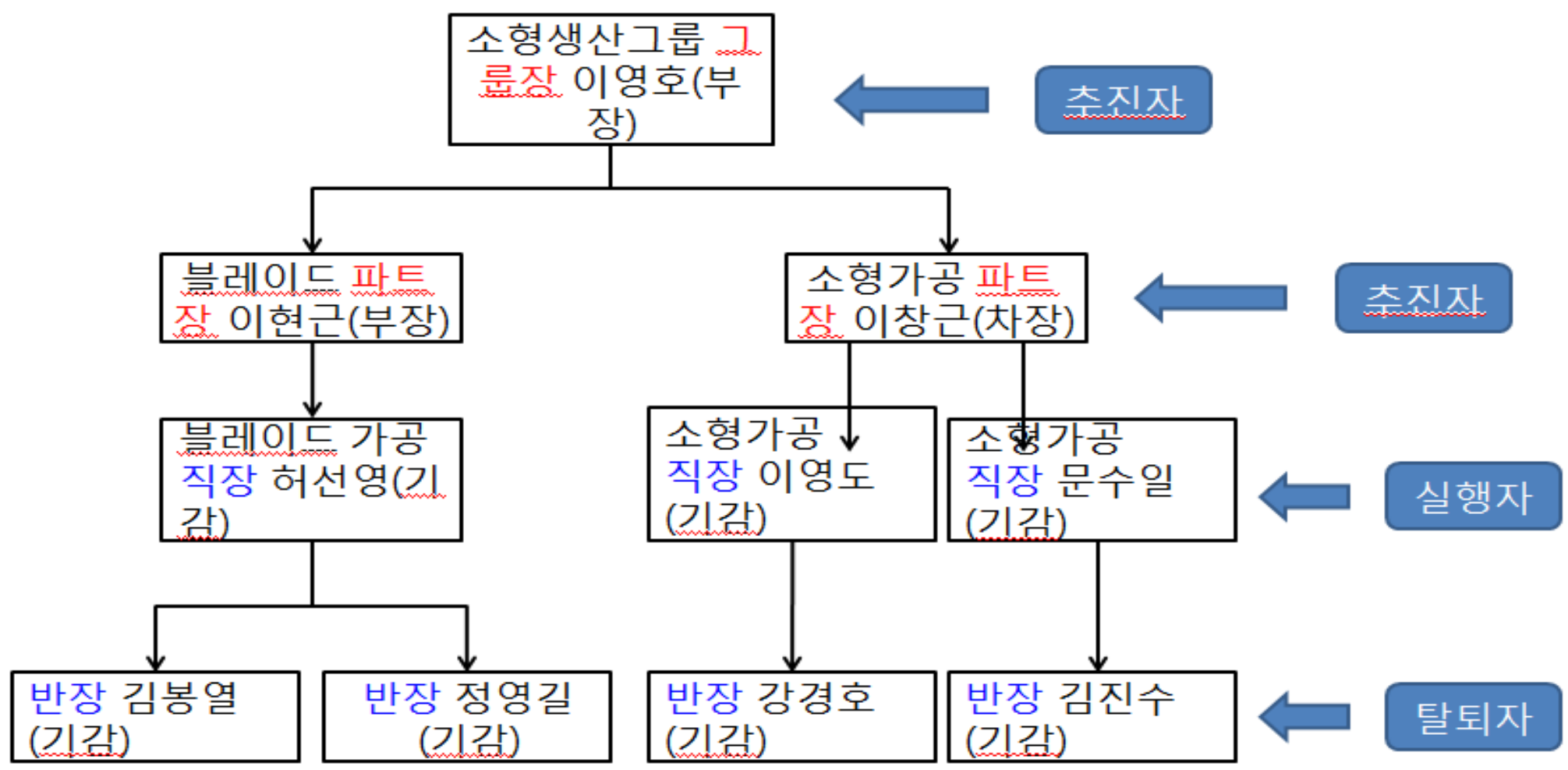
- 발레오만도 지회소속 노동자 정직징계에서, 창조컨설팅 노조탈퇴, 조직형태변경, 사용자 부노로 기소되는등 기업노조우회적 지원의 도의 지배개입 부당노동행위(대법원2013두13501)
- 노조결성이후 노조전임자 출퇴근 이의없다가, 3교대 조합원 만나려 외근등하자, 노조전임자 출퇴근 준수강요하는 것은 노조활동에 대한 지배개입행위에 해당한다. (대법원2002누6264)
- 삼성에버랜드에서 삼성노조 대항노조설립제안,지원 임협체결, 한국노총가입, 노조탈퇴종용, 징계등 노조조직또는 운영지배개입
- 삼성전자 서비스지회관련 폐업 탈퇴종용등 부당노동행위

노동조합및노동관계조정법위반		결과
공모관계	○ 미래전 락실-삼성전자-삼성전자서비스-협력업체로 이어지는 부당노동행위 공모관계	인정
기획 폐업	○ 동래 외근 협력업체에서 노조 설립 징후를 포착하자 2013. 6. 10. 전격 폐업 ○ '고용승계 없는 폐업'을 통해 노조원들을 실직하게 만들고 세력을 약화시키기로 공모한 다음 2014. 3. 8. 해운대 협력업체, 2014. 3. 31. 아산, 이천 협력업체 폐업 ○ 이를 통해 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입	동래외근, 해운대, 아산 협력업체 부분 유죄
		이천 협력업체 부분 무죄, 협력업체 사장들 무죄 또는 면소
탈퇴·종용	○ 2013. 6. 20.부터 2016. 11.경까지 노조원들에게 탈퇴를 종용하는 등 16회에 걸쳐 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입	유죄
불이익처분	○ 2013. 8. 1.부터 2016. 11. 30.까지 노조원이라는 이유로 '종수리 금지 대상자'로 지정하는 등 4회에 걸쳐 근로자에게 불이익을 주는 행위	유죄
단체교섭 해태	○ 2013. 7. 24.부터 2013. 12. 19.까지 미리 마련한 시나리오에 따라 13개 협력업체에서 단체교섭 해태	유죄
표적감사	○ 노조원들 위주로 이상데이터를 검증·발굴하되 부당노동행위 의혹을 고려 일부 비노조원을 검증 대상에 포함시키는 방법으로 표적감사 ○ 이를 통해 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입	유죄



II. 부당노동행위유형 - 삼성테크윈지회

삼성테크윈지회 조합원에 대한 악의적 탈퇴공작



8. 조직문화활성화

(2) 금속노조 내부 갈등 조성

38.160328_사업장안정화_fin2

외부행사

▶ 노사 합동 캠페인(검토)

- 산업안전, 근무시간 중 봉사활동 등
다양한 사회활동을 금속에 先 제안

→ 참여 여부 관련 금속 내부 갈등 조성

부서단위 소통 WS

이오공감캠프

배우자 프로그램

와인디너

계층단위 소통 WS

청바지

→ 임단협 타결을 지연하면서 다양한 조직문화활동을 기획하여 금속노조
내부 갈등 조성



II. 부당노동행위 유형- 한화(삼성)테크윈

- 중식집회 참여, 삼성본관 앞 시위등 이유로 징계한 것은 부당노동행위
- 팀장이 계약직 조합원에 대하여 불이익 위협하며 노조탈퇴 종용은 부당노동행위
- 사용자가 현장관리자(반장)조합원에 대한 노조탈퇴 계획 수립하고 조직적으로 실행하고 노조탈퇴 종용한 것은 부당노동행위 (형사처벌)
- 부당노동행위금지 가처분
 - 단체협약 조합원 범위 이유로 노조탈퇴 종용금지
 - 촉탁직 조합원에 대하여 잔업 배제, 불이익언급하며 노조탈퇴 종용금지
 - 노조대의원에 대한 잔업배제하는 행위 금지
 - 타임오프 사용한 법규부장에 대해 무단결근등 운운하며 재판출석등금하는 행위금지

삼행시





III. 부당노동행위 대응

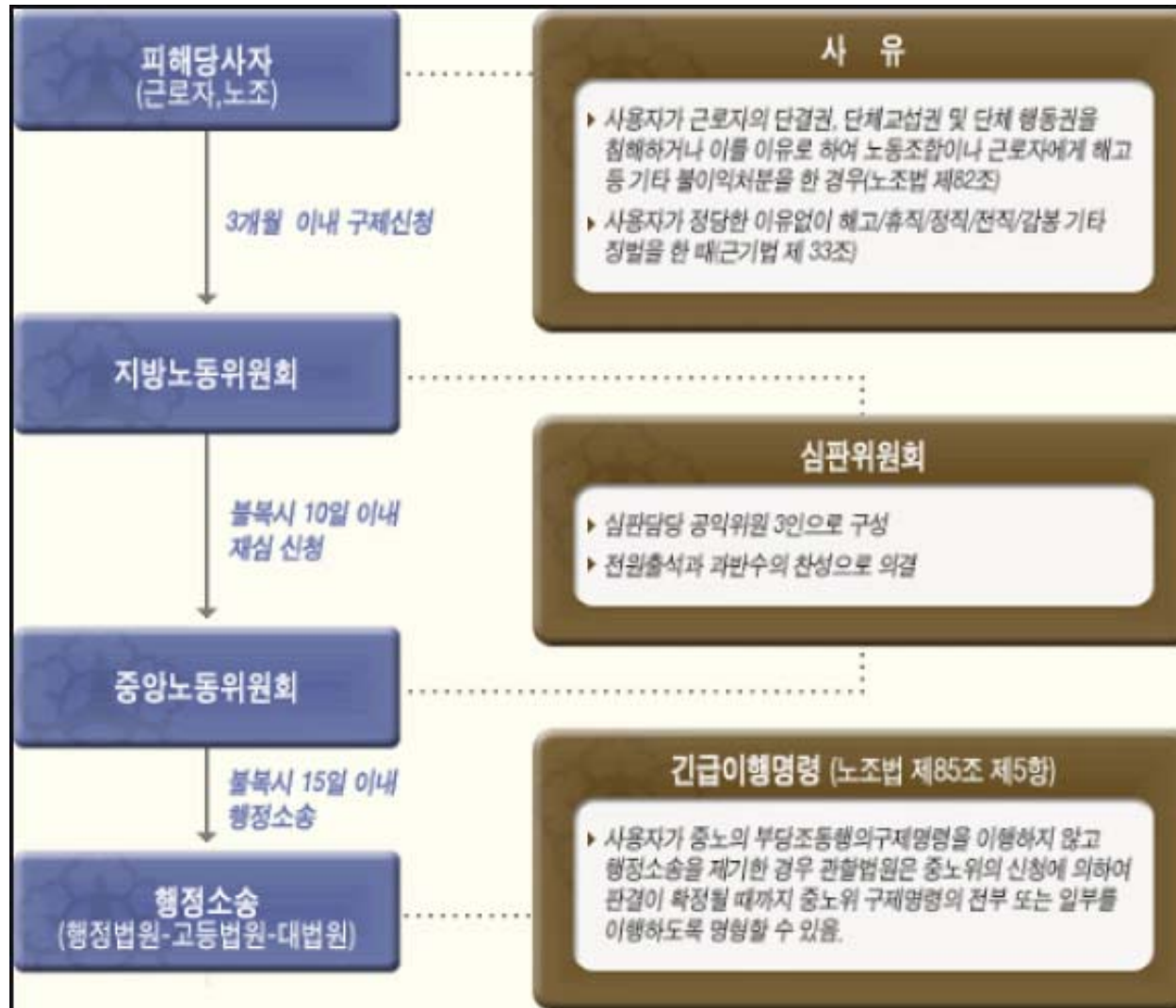
III. 부당노동행위 대응 - 1 구제절차



◆ 구제절차

- **진정** : 시정조치촉구하는 민원, 내사 종결처리하면 불복 절차없음
- **고소(고발)** : 위법행위에 대해 범죄사실신고하고 가해자 처벌구하는
- **특별근로감독 신청** : 노사분규발생, 우려가큰 경우 특별 근로감독 신청, **MBC** 특별근로감독, 유성기업, 최근 **GM** 창원공장등

III. 부당노동행위 대응-구제절차



◆ 노동위원회 구제 신청시 유의점

- 3개월 이내 신청
- 계속하는 부당노동행위는 종료일로부터 3개월 이내
- 지배개입부노 신청시는 노동자 개인외에 노조도

- 중앙노동위원회 재심은 판정서 수령일로부터 10일 이내



III. 부당노동행위 대응-2 손해배상

◆ 법원에 의한 민사상 구제

- 단체교섭 응낙 청구소송 등 본안소송/ 금지구하는 가처분 소송/ 손해배상 청구 소송
- 무분규격려금 지급은 노조탈퇴의사 결정에 간여 자유로운 의사결정 방해 헌법상 단체행동권 제약행위(대전고법 2015나13940 콘티넨탈지회)
- 공정대표의 무위반행위에 대한 손해배상 청구(서울고법 2016나2057671 콘티넨탈지회 등)
- 노무사동원하여 부당노동행위문건작성, 노조탈퇴종용 등 정리하고 단행, 부당인사고과 등 정신적고통 불법행위 인정하여 손해인정(서울중앙지법 2017가합571652 KEC 지회의 노조와 조합원들 손해)
- ~~노사간 합의한 신규채용 위반한 것은 노조활동위축 등 무형의 손해~~⁴⁵



III. 부당노동행위 대응-2 손배등

부산고등법원(창원)2016라10059 부당노동행위 금지가처분 결정(2017.1.4. 결정)

▶ 단체협약에 조합원 제외범위에 해당되었더라도 노조탈퇴의무를 부담시킨다거나 탈퇴하지않는 경우 책임부과, 불이익 고지, 그런 불이익 조치 등을 하는 것은 부당노동행위에 해당될 개연성이 크므로 그러한 행위를 해서는 아니된다

▶ 사용자가 축탁직 조합원에 대해 재계약, 부서전배, 잔업특근 배제불이익 언급하며 조합탈퇴 종용하였던 사실, 조합원에게 부여되었던 잔업특근을 문의절차도없이 취소한 사실이 있는점등을 볼 때 부당노동행위에 해당하는 것으로 볼 가능성이 크므로, 잔업취소, 축탁직 계약상 불이익, 부서전환배치, 인사고과, 승진불이익 언급하며노조탈퇴하라거나 탈퇴 권유하는 유인물게시또는 구두전달은 금지되어야함



III. 부당노동행위 대응-삼성테크윈지회 가처분

단체협약에 조합원 범위의 이유로 노조탈퇴 종용금지

단협에 조합원 제외범위에 해당되었더라도 불이익 운운하며 노조 탈퇴하라는 것은 부당노동행위에 해당될 개연성이 크므로 그러한 행위금지

촉탁직 조합원 재계약, 부서전배, 잔업특근 배제불이익 언급하며 조합탈퇴 종용금지

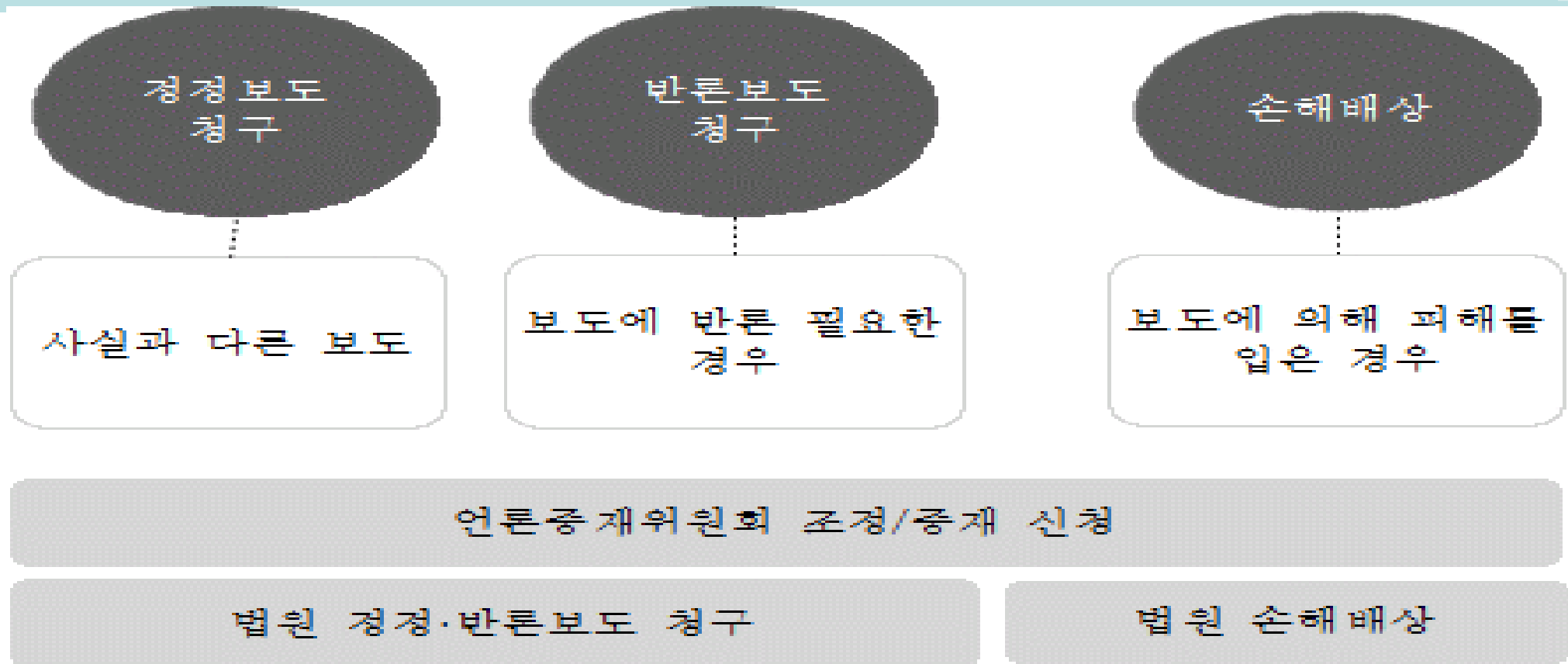
부당노동행위에 해당하는 것으로 볼 가능성이 크므로, 잔업취소, 촉탁직 계약상 불이익, 부서전환배치, 인사고과, 승진불이익 언급하며 노조탈퇴하라거나 탈퇴 권유하는 유인물게시또는 구두전달은 금지되어야함

타임오프자의 재판출석등 금하는 행위 금지

: 재판등에의 참석행위는 노조법상 이법또는 다른 법률에서 정하는 업무또는 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지관리업무에 해당할 수 있다. 근로시간면제자가 부당노동행위 금지가처분 신청등 사건들관련하여 법원에 참석하였음을 이유로 무단결근자 또는 무단이탈로 처리하겠다는 통지하였는바, 근로기간 면제자활동보전하기 위하여 채무자 행위 금지구할 필요가있다.



III. 부당노동행위 대응- 언론공대응



<사용자의 노동조합 비방언론 활용에 대한 대응>
회사의 왜곡된 보도자료의 배포와 이에 따른 잘못된 보도내용에 대하여 노동조합도 적극적으로 선전물과 보도자료를 배포할 뿐만 아니라 언론사를 상대로 정정·반론보도를 하도록 하고, 언론중재위원회에서 이에 대한 법적 판단을 받아 이를 다시 선전활동에 활용, 단결력을 정비하는데 활용

현대차 노조, 파업 찬반 '공개 투표' 파문[정정내용 있음]

울산=윤동빈 기자

입력 : 2012.07.12 03:04 | 수정 : 2012.08.10 13:57

독립된 기표 공간 없이 대의원들이 대놓고 지켜봐
"어디 찍었나 보여주고 투표함에 넣으라 하기도"
"이건 북한에서나 하는 방식" 조합원들 강력 반발하자
결국 일부 공장 재투표 끝에 71% 찬성으로 파업 가결
"이게 무슨 투표야! 북한에서나 하는 공개투표지."

<현대차 노조, 파업 찬반 '공개 투표' 파문> 관련, 정정 및 반론 보도문

본 신문은 지난 7월 12일자 A8면 「현대차 노조, 파업 찬반 '공개 투표' 파문」 제하의 기사 사진 설명에서 "파업찬반투표에서 독립된 기표 공간 없이 대의원들이 지켜보는 가운데 조합원들이 기표했다"고 보도한 바 있습니다.

그러나 해당 사진은 조합원들이 오른쪽 뒤쪽 독립된 공간인 공중전화 부스에서 기표한 것으로 확인돼 바로잡습니다.

더불어 금속노조 측은 "이번 파업 찬반 투표는 비밀투표로 진행되었으며 다만, 울산 현대자동차 1공장 노조원 일부의 항의가 있었으나 바로 조치하였다"고 알려왔습니다.

이 보도는 언론중재위원회의 조정에 따른 것입니다.



III. 부당노동행위 대응- 3현장대응 지침

- ◆ 조합활동 근거를 명시적으로 남긴다
- ◆ 사용자와는 반드시 공문으로 주고받는다
- ◆ 단체교섭시 녹음, 교섭회의록 작성한다
- ◆ 부당노동행위 진술서, 확인서 확보 및 작성요령
 - 육하원칙에 따라 구체적으로 작성
 - 당사자, 목격자, 참석자 등 확보 진술서는 모두
 - 부당노동행위 생생하게 재연하도록 작성(옷차림, 발언내용, 몸짓 등)
- ◆ 사진 및 동영상 촬영의 체계화 전문화
- ◆ 불법에는 단호히 대처
- ◆ 법률원 등 전문가의 조력

III. 부당노동행위 대응 - 4증거

녹취록

녹음일시 : 2016년 5월 4일 오전 11:00경

녹음장소 : 한화테크윈 2사업장 모듈동

대 화 자 : 배인우(생산팀장). 김대현(기감, 촉탁). A(성명불상. 남)

'이창근' 파트장 노트				'이창근' 평상시 필적 (사실관계 확인서)			
2사업장 금속노조 소속 반장들 노조 탈퇴 현황 자료							
NO	부서명	근태부서명	성명	직책현황			비고
				15년 11월	16년 3월	16년4월반장	
1	소형생산팀 (BLADE)	ACE직 1반	지진호	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.17.탈퇴
		ACE직 2반	장경남	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.17.탈퇴
		LPT직 LPT반	정영길	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.28.탈퇴
		LPT직 LPT반	김봉열	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.28.탈퇴
2	소형생산팀 소형가공파트	소형가공직 1반	하지용	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.17.탈퇴
		소형가공직 2반	장경호	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	15.12.17.탈퇴
		소형특수직	김진수	반장(금속)	반장(금속)	반장(금속)	16.5.1.탈퇴
3	정밀기계생산팀	가공1직 F/F반	권영효	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	
		가공1직 선반반	최공석	반장(금속)	반장(무노)	반장(무노)	
		가공2직 사상2반	이상우	반장(금속)	반장(금속)	반장(금속)	2016.5.5.탈퇴
		가공3직 선반1반	김현민	반장(금속)	반장(금속)	반장(금속)	16.5.4.탈퇴
		가공3직 선반2반	황용섭	반장(금속)	반장(금속)	반장(무노)	16.4.16.탈퇴
		가공3직 선반3반	김동희	금속조합원	반장(무노)	반장(무노)	금속탈퇴 후 반신임장

사실관계 확인서

이름: 박 태은

주소: 경남 창원시 성산구 창원대로 1206, B동 23호

연락처: 010. 4554. 4758

저는 2공장 소형생산 블레이드가공파트에서 근무하고 있으며 금속노조 조합원이라 마약원입니다.

김진수

2015년 12월 29일 화요일

김반장님 금속탈퇴서는 누구한테 받으셨는지요?

오전 10:40 김진수

그냥 백지에다 자필로 써다

오전 10:53

양식을 누구한테 받았는지 궁금해서요~

오전 11:02 김진수

앞전 직장들 쓴거 파트장이 보여드라

오전 11:04

아~네~

오전 11:05



④ 부당노동행위 제도 폐지

국제기준 위반!



✓ **부당노동행위 제도** 노동3권 실현을 위해 제정
지금도 부당노동행위에 대한 기소율은 9.5% 불과
(일반 형사사건 45.7%)

9.5% 기소율을 0% 만들겠다는 경영계

온갖 불법행위를 허용해달라는 말!

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 6판(2018)

1134. 협약 제98호 제1조의 효과적 적용을 보장하기 위하여 반노동조합적 차별행위에 대한 명확한 구제조치 및 처벌을 법률로 규정해야 한다.

1150. 위원회는 민사상 구제 및 형사상 처벌을 수반하는 구체적 규정을 통해 사용자에게 의한 반노동조합적 차별행위로부터 근로자를 보호 하는 것을 보장할 필요가 있음을 상기시켰다.

부당노동행위



부

부당노동행위 입증하려면

당

당사자가 용기를 내주세요

노

노동조합을 살리려면

노동

동지들을 믿고

행

행동 한번 해봅시다

위

**위기일때 부노 범죄가 더
나타나요**



수고하셨습니다.
