

잠정합의안 찬반투표 소수노조 배제 등 = 공정대표의무 위반 + 손해배상 책임

※ 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나
2057671 판결

서울고등법원은 다수노조가 소수노조를 교섭에서 차별, 배제하는 행위가 ① 공정대표의무를 위반한 것인지, ② 손해배상책임을 지는 것인지에 관하여 다음과 같이 판단하였습니다.

① 교섭대표노조가 단협 체결시 총회 또는 대의원대회의 결의절차를 거치기로 했다면, 소수노조에게도 동등하게 절차에 참여할 기회를 부여하거나 소수노조의 찬반 의사를 교섭대표노조 조합원과 동등하게 취급할 의무를 부담한다. → 교섭대표노조가 잠정합의안 찬반투표를 하면서 소수노조를 배제하는 등의 차별 행위는 노조법 제29조의4에 규정된 공정대표의무 위반

② 다만, 교섭대표노조가 공정대표의무를 위반하였어도, 곧바로 민법 제750조의 불법행위요건을 충족하는 것은 아니다. 불법행위로 인정되기 위해서는 교섭대표노조의 고의 또는 과실이 인정되어야 하는데, 고의 또는 과실이 있다

고 평가하기 위해서는 행위당시를 기준으로 객관적 정당성을 상실하였다고 인정할 수 있을 정도로 산업 또는 근로현장에서 일반적으로 요구되는 객관적 주의의무를 다하지 않았다는 점이 인정되어야 한다. → 일부 사업장에서는 교섭대표노조 손해배상 책임 불인정

○ 대응 : 노동위원회 시정 신청

잠정합의안 찬반투표 배제뿐만 아니라 단체교섭 및 단체협약 체결과정에서 의견수렴의무 및 정보제공의무, 잠정합의안 설명의무 등을 위반하였다면 노동위원회에 시정신청 가능.

○ 추가 대응 : 손해배상 청구

손해배상 청구를 하는 측에서 교섭대표노조가 공정대표의무를 위반하여 소수노조의 절차참여권을 침해했다는 것에 대한 고의 또는 과실을 입증해야 하므로, 공문 대응 등을 통해 차별에 관한 증거를 충분히 확보해놓는 것이 중요

— 2017 금속노조 쟁점 법률학교 —

- 일시 : 2017. 9. 28. (목) 13:30 ~ 18:00 - 장소 : 금속노조 4층 회의실

1강 - 문재인 정부 노동정책 분석 및 평가와 제도개혁 부분에서의 금속노조 현안과 과제

2강 - 비정규직 차별 철폐와 정규직화 방향

3강 - 최저임금 대응방향

문의 : 금속노조 법률원 문경근 (02-2635-0419, 02-2670-9500)

기아차 통상임금 사건 1심 판결

※ 서울중앙지방법원 2017. 8. 31. 선고 2011가합105381, 2014가합579273 (병합) 판결

○ 정기상여금 등 통상임금에 포함되는 수당

법원은 전체 노동자들에게 지급된 정기상여금(연 750%), 영업직 및 기술직에게 지급된 중식대는 소정근로의 대가로 정기적, 일률적, 고정적인 임금으로서 근로기준법상 통상임금에 해당한다고 하였습니다. 다만, 영업직 일비는 영업활동수행이라는 추가 조건이 성취되어야 지급되는 임금으로, 고정적인 임금이 아니라고 보아 통상임금성을 부정하였습니다.

○ 체불임금 산정 방식

법원은 위에 따라 재산정한 연장·야간·휴일근로수당 및 연차휴가수당의 미지급분을 지급해야 한다고 하였습니다. 다만, 인정 연장·휴일 근로시간 및 약정 야간근로시간이 제외되었고, 심야수당·심야근로수당은 추가 공제되었습니다. 휴일 근로에 대한 연장근로가산 수당 및 특근수당 부분도 인정되지 않았습니다.

○ 법정수당 청구가 신의칙에 위반되는지

법원은 노동자들이 강행규정인 근로기준법에 의하여 인정되는 권리를 행사하는 것이고, 최근 영업이익 감소는 회복가능성이 있으므로 피고가 투자불능의 상황에 처하게 된다고 단정하기 어렵고, 2008~2016년 지급된 성과금의 규모를 고려하더라도 이 사건 청구로 인하여 회사에 ‘중대한 경영상 어려움이 초래’된다거나 ‘기업 존립을 위태롭게’ 할 것이라고 단정하기 어렵다는 등의 이유로, 노동자들의 청구가 정의와 형평 관념에 위배되는 정도가 중하고 명확하다고 인정되는 정도에 이르러 “신의칙에 위반된다고 할 수 없다”고 판단하였습니다.

○ 판결의 의의

신의칙 판단에 있어 ‘중대한 경영상의 어려움’이나 ‘기업 존립의 위태’는 모호하고 불확정적인 내용으로서 이를 인정함에 있어서는 엄격하게 해석 적용되어야 한다고 판단하였습니다. 장시간 노동의 근절과 노동자의 권리보호라는 통상임금 소송의 본질에 부합하는 판결입니다.

대법원, “삼성LCD 다발성경화증 인정” 산재사건 중요 판결

※ 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결

대법원은 삼성전자 LCD 공장에서 근무하다 희귀질환(다발성경화증)에 걸린 노동자의 요양불승인처분취소 사건에서, 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 인정될 여지가 상당하다며, 이와 달리 본 제2심 판결을 파기하였습니다. 삼성전자 직업병 피해 노동자가 대법원에서 승소 판결을 받은 것은 처음입니다.

대법원은, 산업재해보상보험제도는 “경제산업발전 과정에서 소외될 수 있는 근로자의 안전과 건강을 위한 최소한의 사회적 안전망”

이고, 업무와 질병 사이의 인과관계에 대해 “업무와 질병 사이의 인과관계를 규명하는 것이 현재의 의학 과학 수준에서 곤란하더라도 그것만으로 인과관계를 부정할 수 없다. 사업주의 협조 거부 또는 관련 행정청의 조사 거부나 지연 등으로 작업환경상 유해요소를 규명할 수 없었던 사정이 있다면, 이는 상당인과관계를 인정함에 있어 근로자에게 유리한 간접사실로 고려할 수 있다.”는 뜻깊은 판시를 하였습니다.

근로복지공단은 대법원 판결의 취지를 모든 산재사건에 속히 반영하여야 할 것입니다.