

May 20, 2024

사용자의 공정대표의무는 중립적 태도를 유지할 소극적 의무라는 최초의 판결 확정

I. 판결의 요지

서울고등법원은 복수 노동조합 사이의 근로시간면제시간(타임오프) 배분 관련하여 공정대표의무 위반여부가 문제된 사건에서, 사용자의 공정대표의무는 중립적 태도를 유지할 소극적 의무라는 법리를 최초로 밝힌 판결을 선고하였고, 이는 최근 대법원의 심리불속행 기각 판결로 확정되었습니다(서울고등법원 2023. 12. 1. 선고 2022누46543 판결, 대법원 2024. 5. 17. 선고 2024두32447 판결).

BKL은 지방노동위원회 단계부터 대법원에 이르기까지 5차례에 걸친 분쟁 과정에서 사용자의 공정대표의무는 소극적 의무라는 점을 주장하였고, 3차례 승소, 2차례 패소라는 치열한 법리공방을 통하여 법원에서 위와 같은 법리가 선고될 수 있었습니다.

II. 사안 개요 및 법원의 판단

1. 사안 개요

이른바 복수노조 사업장에서, 교섭대표노동조합(이하 "교대노조")은 타임오프 배분과 관련하여 먼저 회사와 '노사합의'를 하고, 다음으로 이를 기초로 노동조합간 '노노합의'를 하였습니다. 노사합의에 따르면 타임오프 배분은 (1) 노노합의에 따르되, (2) 노노합의가 성립하지 않으면 교대노조 결정 당시의 조합원 수를 기준으로 이루어집니다. 한편, 노노합의는 조합원 수에 따른 타임오프 배분을 정하고 있습니다.

교대노조는 회사를 상대로 노노합의에 근거하여 조합원 수에 따른 타임오프 배분을 요구하였는데, 회사는 당시 체크오프 대상 조합원 수를 기준으로 타임오프를 배분하였습니다. 그러자 소수노조는 회사 및 교대노조를 상대로 공정대표의무 위반을 이유로 노동위원회에 그 시정을 신청하였습니다.

2. 노동위원회의 판단

경북지방노동위원회는 회사가 공정대표의무를 위반하지 않았다고 판단하였으나 중앙노동위원회는 노노합의에 조합원 수 판단 시점이 명시되어 있지 않았으므로 노노합의에

다른 배분을 하여서는 아니되고 노사합의에 따라 교대노조 결정 당시의 조합원 수에 따라 타임오프를 배분했어야 한다는 이유로 회사의 공정대표의무 위반을 인정하였습니다.

3. 법원의 판단

제1심법원은 중앙노동위원회의 판정과 달리 노노합의의 성립과 효력은 인정하면서도 사용자의 공정대표의무는 적극적 의무라는 전제에서 회사로서는 실제 조합원 수에 관하여 다툼이 있는 상황에서 객관적인 제3자로 하여금 소수노조가 주장하는 조합원 수를 확인하도록 하는 등 적극적인 노력을 해야 하는데 이를 게을리했다는 점 등을 이유로 공정대표의무 위반을 인정하였습니다.

이에 BKL은 항소심에서 (i) 법문과 제도의 취지상 공정대표의무의 본래적인 주체는 교대노조이고 사용자는 부수적인 지위에서 소극적인 공정대표의무만을 부담하는 점, (ii) 특히 타임오프에 있어서 사용자는 타임오프 총량에만 이해관계가 있을 뿐 배분에 관하여는 아무런 이해관계가 없는 점, (iii) 복수노조 사이에서 분쟁이 있고 사후 조정 가능성이 배제되어 있지 않는 상황에서 사용자가 알고 있는 조합원의 수대로 일단 배분하는 것이 불공정한 조치라고 볼 수 없다고 설득하였습니다.

서울고등법원은 BKL의 주장을 대부분 수용하여 제1심판결을 취소하였고, 대법원 역시 서울고등법원의 판단을 수긍하였습니다.

구체적으로 법원은 (i) 공정대표의무의 본래적 주체는 교대노조이므로, 사용자의 공정대표의무의 내용이나 대상은 특별한 사정이 없는 이상 본래적 의무주체로서 교대노조가 단체교섭, 단체협약의 체결 및 그 이행 과정에서 부담하는 공정대표의무의 범위를 넘는 것이 될 수는 없다고 해석함이 타당하고, "사용자의 공정대표의무의 내용은 (중략) 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 소극적 의무라고 봄이 타당하다고 하였습니다. 그리고 법원은 관련 당사자인 노동조합들의 협의 결과에 따라 실행하도록 되어 있는 노동조합 활동에 대한 현안에 관하여 노동조합들 사이에서 견해 대립이 있는 경우 사용자로서는, 각각의 노동조합이 그들 자신의 주장이나 요구를 뒷받침하기 위해 각각 제출한 자료를 면밀히 검토하여 보다 객관성·타당성이 인정된다고 판단되는 처리 방향을 채택하면 충분하다고 하여 사용자의 공정대표의무는 소극적 의무라는 점을 강조하였습니다.

이를 전제로 법원은 (ii) 소수노조 스스로 조합원에 관한 정보를 제공하지 않아 회사가 체크오프 조합원 수만을 기준으로 근로시간면제한도를 배분한 것은 불합리한 차별이 아니므로 공정대표의무 위반으로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

III. 시사점

노동조합 및 노동관계조정법에 사용자의 공정대표의무가 규정되어 있으나, 그 법적 성격에 관하여는 정립된 법리가 없이 전문가 사이에서 논란이 있어 왔습니다. 이 사건 역시 노동위원회와 법원이 분쟁 과정을 거치는 동안 그 결론이 심하게 엇갈려왔습니다.

이런 상황에서 사용자가 부담하는 공정대표의무가 소극적 성격의 의무라는 점이 최초로 밝혀지고 법리로 정립되었다는 점에서 이 사건은 선례로서 매우 큰 의미가 있다고 평가됩니다.

복수노조 사업장에서 단체교섭, 단체협약의 체결 및 이행 등 노사관계 전반에서 공정대표의무 위반 여부가 많이 문제되고 있는 현실을 고려할 때 서울고등법원이 제시하고 대법원이 확인한 위와 같은 법리는 큰 시사점이 될 것입니다.

* * *

BKL은 노동조합 및 노동관계조정법상 각종 제도와 관련된 다양한 사건 수행 경험을 가지고 있습니다. 사용자가 부담하는 공정대표의무는 향후에도 논란이 계속될 것으로 보이는데, BKL은 사용자의 공정대표의무 위반에 관한 사건수행 경험을 통하여 적절한 법률 자문과 분쟁 해법을 제시하겠습니다.

관련 구성원

이옥래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

김경한

변호사

T 02.3404.6960

E kyunghan.kim@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.