

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다262582 임금
원고, 상고인 원고 1 외 2인
소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 조세화
피고, 피상고인 피고 1 외 1인
소송대리인 법무법인(유한) 세종 외 1인
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2019. 7. 18. 선고 2018나69877 판결
판 결 선 고 2020. 10. 29.

주 문

원심판결 중 원고 1 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울중앙지방법원에 환송한다.

원고 2, 원고 3의 상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고 2, 원고 3의 상고로 인한 부분은 위 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원고 2, 원고 3의 상고이유에 대하여

가. 원심은 판시와 같은 이유를 들어 과반수 노동조합인 피고 2(이하 '피고 노동조합'이라 한다)가 취업규칙인 이 사건 연봉제 규정을 4급 이상 직원에게도 적용하기로 개정하는 것에 대하여 한 동의에는 하자가 없고, 사용자인 피고 1(이하 '피고 회사'라 한다)이 위와 같이 개정된 이 사건 연봉제 규정에 따라 마련한 인사고과표 및 연봉산정 기준표는 과반수 노동조합의 별도의 동의가 필요한 취업규칙이라고 볼 수 없다고 판단하여, 이에 배치되는 원고 2, 원고 3의 주장을 배척하였다.

나. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 취업규칙의 성격 및 변경 절차에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

2. 원고 1의 상고이유에 대하여

가. 절차적 공정대표의무의 인정 범위 및 불법행위책임의 성립

1) 교섭창구 단일화 제도하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다)은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항). 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합(이하 '소수노동조합'이라 한다)에게도 미치

는 것을 정당화하는 근거가 된다. 이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체교섭의 과정에서도 준수되어야 하고(대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결 등 참조), 교섭대표노동조합으로서는 단체협약 체결에 이르기까지 단체교섭 과정에서 소수노동조합을 합리적인 이유 없이 절차적으로 차별하지 않아야 할 공정대표의무를 부담한다고 봄이 타당하다. 따라서 교섭대표노동조합은 단체교섭 과정에서 절차적 공정대표의무를 적정하게 이행하기 위하여 소수노동조합을 동등하게 취급함으로써 단체교섭 및 단체협약 체결에 관련하여 필요한 정보를 적절히 제공하고 그 의견을 수렴할 의무 등을 부담한다. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격, 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 보유하는 일정한 재량권 등을 고려할 때 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 이러한 사정을 아울러 고려하면, 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에서 소수노동조합에 대하여 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 아니하였다고 하여 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살필 때 소수노동조합에게 기본적인 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 충분히 거치지 않았다고 인정되는 경우와 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 때에 절차적 공정대표의무 위반을 인정할 수 있다.

2) 반면 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안(이하 '잠정합의안'이라 한다)에 대해 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대

의원회의 찬반투표 절차를 거치면서도 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 그들의 찬반의사까지 고려하여 잠정합의안에 대한 가결 여부를 결정하지 않았더라도, 그러한 사정만으로 이를 가리켜 교섭대표노동조합의 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수는 없다. 다음과 같은 사정들을 종합적으로 고려하면, 이러한 경우 특별한 사정이 없는 한 교섭대표노동조합이 소수노동조합을 차별한 것으로 보기 어렵기 때문이다.

(가) 교섭창구 단일화 제도의 취지나 목적, 노동조합법 제29조 제2항의 규정 내용과 취지 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 및 조합원 전체를 대표하여 독자적인 단체협약체결권을 가지므로, 단체협약 체결 여부에 대해 원칙적으로 소수노동조합이나 그 조합원의 의사에 기속된다고 볼 수 없다.

(나) 교섭대표노동조합의 규약에서 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 거칠 것을 규정하고 있더라도 그것은 당해 교섭대표노동조합 조합원들의 의사결정을 위하여 마련된 내부 절차일 뿐 법률상 요구되는 절차는 아니다.

(다) 노동조합법 제29조의2는 교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있고, 그 위임에 따른 노동조합법 시행령 제14조의7에서는 교섭대표노동조합 확정에 필요한 조합원 수 산정 기준 등에 관한 상세한 규정을 두고 있다. 그리고 노동조합법 제41조 제1항 후문은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 찬반투표 절차를 거친 경우에만 쟁의행위를 할 수 있다고 정하고 있다. 반면, 잠정합의안에 대한 찬반투표와 관련하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합별로 찬반투표 필요 여부, 실시기관, 실시방법 및 정족수 등에 관한 규약상 규정이 다른 경우 이를 조율할 수 있는 절차에

관하여는 노동조합법 및 그 시행령에 아무런 규정을 찾을 수 없다.

3) 교섭대표노동조합이 절차적 공정대표의무에 위반하여 합리적 이유 없이 소수노동조합을 차별하였다면, 이러한 행위는 원칙적으로 교섭창구 단일화 절차에 따른 단체교섭과 관련한 소수노동조합의 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당하고, 이로 인한 소수노동조합의 재산적 손해가 인정되지 않더라도 특별한 사정이 없는 한 비재산적 손해에 대하여 교섭대표노동조합은 위자료 배상책임을 부담한다.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음의 사실을 알 수 있다.

1) 피고 노동조합이 교섭대표노동조합으로서 피고 회사와 사이에 2014년도 임금 및 단체협약을 위한 단체교섭을 진행하는 과정에서 2014. 6. 12. 소수노동조합인 원고 1에 피고 노동조합과 피고 회사의 요구사항을 전달하고, 이를 사내게시판에 공지하였는데, 거기에는 연봉제 확대에 관한 내용이 포함되어 있었다.

2) 원고 1은 2014. 7. 10. 피고 노동조합에게 연봉제 자체의 폐지 및 모든 직급의 직원에 대한 호봉제 전환을 포함하는 요구안을 제시하였다.

3) 피고 노동조합은 연봉제를 4급 직원까지 확대하되 2015. 1. 1.부터 적용하기로 하는 내용을 포함한 단체교섭 잠정합의안이 마련되자, 2014. 8. 27. 조합원총회를 갈음하는 임시대의원회를 개최하여 참석자 만장일치로 잠정합의안을 가결하였다. 다만, 피고 노동조합은 원고 1에게 잠정합의안 마련사실을 알리거나 이에 대해 설명하고 그로부터 의견을 수렴하지는 않았고, 자신의 임시대의원회에 원고 1의 대의원이나 조합원을 참여시키지 않았다.

4) 피고 노동조합은 2014. 8. 28. 피고 회사와 사이에 잠정합의안 내용대로 2014년도 임금 및 단체협약을 체결하는 합의서를 작성하고, 2014. 8. 29. 사내게시판의 공고

문을 통해 합의서 내용을 공지하였다.

다. 정보제공 및 의견수렴과 관련한 공정대표의무 위반 및 손해배상책임 인정 여부

1) 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다. 피고 노동조합이 잠정합의안 마련 전에 원고 1에 단체교섭과 관련된 일부 정보를 제공하고 의견을 수렴하였다고 하더라도, 단체교섭의 과정에서 중요한 사항인 잠정합의안에 대하여 자신의 대의원들에게만 이를 알리고 대의원회의 결의 절차를 거쳤을 뿐 원고 1에 대해서는 잠정합의안 마련사실을 알리거나 이에 대하여 설명하고 그로부터 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 않은 것은, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴볼 때 교섭대표노동조합이 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노동조합인 원고 1을 합리적 이유 없이 차별함으로써 절차적 공정대표의무를 위반한 것이며, 그 위반에 대한 피고 노동조합의 고의 또는 과실도 인정된다. 나아가 피고 노동조합의 위와 같은 절차적 차별에 의한 공정대표의무 위반행위는 원고 1에 대한 불법행위가 되어, 피고 노동조합으로서는 이로 인한 위자료 배상책임을 부담한다고 할 것이다.

2) 그런데도 이와 달리 원심은 피고 노동조합이 공정대표의무를 위반하여 원고 1의 단체교섭권 등을 침해하였다고 단정하기 어렵다는 등 판시와 같은 이유를 들어 원고 1의 피고 노동조합에 대한 손해배상청구를 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 상고이유 주장과 같이 공정대표의무에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

라. 잠정합의안에 대한 대의원회의 결의 절차와 관련한 공정대표의무 위반 여부

1) 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 교섭대표노동조합인 피고 노동조합이 단체협약 체결 여부를 결정하기 위하여 잠정합의안에 대한 자신의 조

합원 총회를 갈음할 대의원회의 결의를 거치면서 대표권이 없는 소수노동조합인 원고 1의 대의원 또는 조합원들에게 동등하게 해당 절차에 참여할 기회를 부여하지 않았다고 하더라도 차별의 문제는 발생하지 아니하므로, 차별의 존재를 전제로 하는 절차적 공정대표의무 위반은 인정하기 어렵다.

2) 원심판결의 이 부분 이유 설시에 일부 미흡한 부분이 있지만, 잠정합의안에 대한 대의원회 결의와 관련한 피고 노동조합의 절차적 공정대표의무 위반을 부정하여 원고 1의 손해배상청구를 배척한 원심의 판단은 결론적으로 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 공정대표의무에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 1에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하며, 원고 2, 원고 3의 상고를 모두 기각하고, 원고 2, 원고 3의 상고로 인한 상고비용은 위 원고들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노태약

 대법관 김재형

주 심 대법관 민유숙

대법관 이동원