

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017두54005 부당노동행위구제재심판정취소

원고, 피상고인 원고 1 외 1인

소송대리인 변호사 노성진 외 1인

피고, 상고인 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인, 상고인

○○○○ 주식회사 (변경 전 상호: △△택시 주식회사)

소송대리인 법무법인 선인

담당변호사 김현영 외 3인

원 심 판 결 대전고등법원 2017. 6. 22. 선고 2017누10508 판결

판 결 선 고 2022. 5. 12.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 개요와 상고이유의 요지

가. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

(1) 원고 1은 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에 조직되어 있던 전국택시산업노동조합의 △△ 택시분회위원장으로 재임하다가 2015. 2. 27. 참가인 소속 운전직 근로자들을 조직대상으로 하는 기업단위 노동조합인 △△ 택시(주)노동조합을 설립하여 그 위원장이 되었고 2015. 3. 5. 전국택시산업노동조합에서 제명되었다.

(2) 전국택시산업노동조합 부산지역본부 부분부장으로 재임하던 소외 1은 전국택시산업노동조합을 탈퇴한 후 2015. 2. 13. 원고 전국택시 산별노동조합(이하 '원고 노동조합'이라 한다)을 설립하였다. △△ 택시(주)노동조합은 원고 노동조합에 가입신청을 하였고 2015. 3. 5. 원고 노동조합으로부터 가입에 대한 인준장을 받았다.

(3) 참가인 사업장에 조직되어 있는 노동조합들 사이에서 2015년 3월 무렵 교섭창구단일화 절차가 개시되었는데, 원고 1과 원고 노동조합의 활동 여하에 따라 오랜 기간 참가인과 우호적인 관계를 유지하며 교섭대표노동조합 지위를 보유하고 있던 전국택시산업노동조합(△△ 택시분회)이 교섭대표노동조합 지위를 상실할 수도 있는 상태였다.

(4) 원고 1은 2015. 5. 1. 참가인 상무이사 소외 2와 대화를 나누었는데, 그 자리에서 소외 2는 원고 1에게 노동조합의 설립·운영에 관하여 기존에 제시하였던 세 가지 안을 언급하였다(이하 '이 사건 발언'이라 하고, 그 자세한 내용은 뒤에서 다시 살펴본다).

(5) 원고들은 소외 2와 참가인을 상대로, 이 사건 발언이 원고 1을 회유하는 것

으로서 원고들에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당함을 인정하고, 부당노동행위를 인정하는 내용의 벽보를 참가인 사업장 내에 3개월 동안 게시할 것을 구하는 부당노동행위 구제신청을 하였다. 이에 대하여 부산지방노동위원회는 소외 2에 대한 부당노동행위 구제신청은 각하하고, 참가인에 대한 구제신청은 기각하였다. 중앙노동위원회는 소외 2는 사업주가 아니어서 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 없고, 소외 2가 이 사건 발언으로써 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위를 하였다고 볼 수 없다는 이유로 원고들의 재심신청을 모두 기각하였다.

(6) 원고들은 중앙노동위원회의 재심판정 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였다. 제1심은 원고들의 청구를 기각하였고, 원심은 소외 2가 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람에 해당하여 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 있고, 이 사건 발언도 원고들에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하여 재심판정 전부를 취소하였다.

나. 상고이유의 요지는 다음과 같다.

피고와 참가인 주장의 요지는, 소외 2는 사업주가 아니어서 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 없고, 이 사건 발언은 소외 2와 참가인의 부당노동행위에 해당하지 않으며, 원고 노동조합은 △△ 택시(주)노동조합의 상급단체가 아니므로 부당노동행위 구제신청의 신청인적격이 없다는 것이다.

2. 소외 2가 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 있는지에 관하여

가. 부당노동행위 구제신청과 구제명령의 상대방인 사용자에는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제2호에서 정한 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사

람 모두 포함된다고 해석함이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 노동조합법 제81조에 따라 부당노동행위를 하는 것이 금지되는 '사용자'에는 사업주뿐만 아니라 사업의 경영담당자, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 모두 포함된다(대법원 2009. 4. 23. 선고 2008도4413 판결 참조). 한편 노동조합법 제82조는 '사용자'의 부당노동행위로 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다고 정하고 있고, 제84조는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에 노동위원회는 '사용자'에게 구제명령을 발하여야 한다고 정하고 있다. 여기에서 사용자의 범위는 조문의 체계 및 규정의 문언 등에 비추어 노동조합법 제81조에서 정한 '사용자'의 범위와 같다고 해석하는 것이 논리적으로 일관된다.

(2) 노동조합법이 같은 법 각 조항에 대한 준수의무자로서의 사용자를 사업주에 한정하지 아니하고 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로 확대한 이유는 노동현장에서 노동조합법의 각 조항에 대한 실효성을 확보하기 위한 정책적 배려에 있다고 볼 수 있다(근로기준법에 관한 대법원 2009. 1. 30. 선고 2007도10873 판결 참조). 부당노동행위 구제신청에서 피신청인 적격의 존부를 판단할 때도 이와 같은 정책적 배려의 취지를 충분히 고려할 필요가 있다.

(3) 부당노동행위에 대한 구제제도는 집단적 노사관계의 질서를 침해하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하는 것에 그 목적이 있다(대법원 2018. 12. 27. 선고 2017두37031 판결 참조). 그런데 현실적으로 발생하는 부당노동행위의 유형이 다

양하고 노사관계의 변화에 따라 그 영향도 다각적이어서 부당노동행위의 예방·제거를 위한 구제명령의 방법과 내용은 유연하고 탄력적일 필요가 있으므로, 구제명령을 발령할 상대방도 구제명령의 내용이나 그 이행 방법, 구제명령을 실효적으로 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는지 여부 등을 고려하여 결정하여야 하고, 그 상대방이 사업주인 사용자에게 한정된다고 볼 수 없다.

나. 앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심이 소외 2는 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람에 해당하여 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격이 있다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 부당노동행위 구제신청의 피신청인적격에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다. 상고이유에서 들고 있는 대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두5673 판결은 당사자능력의 존부가 문제되는 사안에 관한 것으로서 이 사건에서 원용하기에 적절하지 아니하다.

3. 이 사건 발언이 부당노동행위에 해당하는지에 관하여

가. 노동조합법 제2조 제2호에서 '사용자'란 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람을 말한다고 규정하고 있다. 여기서 '사업의 경영담당자'란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 사람으로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 사람을 말하고, '그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'란 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 사람을 말한다(대법원 2009. 4. 23. 선고 2008도4413 판결 참조).

원심은, 소외 2가 참가인 대표이사의 아들이면서 사내이사 겸 지배인으로 근무하여 온 사람으로서 이 사건 발언 당시의 대화 내용 중에 그가 근로조건의 결정 등에 관하여 일정한 책임과 권한이 있다는 것을 알 수 있는 내용이 포함되어 있었다는 점 등을 이유로, 소외 2가 참가인의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람에 해당한다고 판단하였다. 앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 노동조합법상 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

나. 사용자가 한 발언의 내용, 그것이 행하여진 상황과 시점, 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다(대법원 2013. 5. 23. 선고 2010도15499 판결 참조).

원심은 이 사건 발언에서 제시된 세 가지 안 중, 1안은 원고 1이 새로운 조합을 결성하는 것까지는 용인하겠으나 제3자(소외 1)를 개입시키지 말고 참가인에 대하여 이런저런 요구를 하지 않으면 그에 따른 대가를 지급하겠다는 취지를, 2안은 노동조합 활동을 하지 않고 택시운전 업무에만 전념하면 새 택시를 제공하는 등 그에 따른 대우를 해주겠다는 취지를, 3안은 아예 퇴직을 결심하면 노동조합 전임자 급여 미지급분 및 노동조합 전임자를 그만두면서 발생한 퇴직금 손실 등을 보전해주겠다는 취지를 포함하고 있고, 나아가 소외 2는 원고 1로 하여금 △△ 택시(주)노동조합의 조직 내지 운

영에 관한 활동을 하지 못하게 하거나, 원고 1이 결성한 △△ 택시(주)노동조합이 원고 노동조합에 가입 혹은 원고 노동조합과 연합하는 행위를 하지 못하게 하려는 의도로 원고 1에게 이 사건 발언을 하였음이 충분히 인정되므로, 소외 2의 이 사건 발언은 노동조합법 제81조 제4호에 규정된 노동조합의 운영에 관한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였다. 앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 부당노동행위 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 이 사건 발언에 대하여 원고 노동조합이 부당노동행위 구제신청을 할 수 있는 권리가 있는지에 관하여

가. 노동조합으로서는 자신에 대한 사용자의 부당노동행위가 있는 경우뿐만 아니라, 그 소속 조합원으로 가입한 근로자 또는 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에도 노동조합의 권리가 침해당할 수 있으므로, 그 경우에도 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있는 권리를 가진다(대법원 2008. 9. 11. 선고 2007두19249 판결 참조). 이러한 법리는 다른 노동조합에 가입하려고 하거나 다른 노동조합과 연대하려고 하는 노동조합에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에도 적용된다. 따라서 특정 노동조합에 가입하려고 하거나 특정 노동조합과 연대하려고 하는 노동조합에 대한 부당노동행위로 인하여 특정 노동조합의 권리가 침해당할 수 있는 경우에는 그 특정 노동조합이 부당노동행위의 직접 상대방이 아닌 경우에도 자신의 명의로 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있다.

나. 피고는 이 사건 발언이 원고 1이나 △△ 택시(주)노동조합에 대한 부당노동행위로 인정된다 하더라도 그로 인하여 원고 노동조합의 권리가 침해당하였다고 볼 수

없다는 취지로 주장하였다. 이에 대하여 원심은, 소외 2가 원고 1에게 원고 노동조합과 연대하지 말라는 취지로 회유한 행위는 원고 노동조합의 단결권을 침해한 것으로 평가되므로 원고 노동조합에게도 이 사건 발언에 대한 부당노동행위 구제신청을 할 권리가 있다고 판단하였다. 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원고 노동조합에 가입 혹은 연대하려고 하는 △△ 택시(주)노동조합이나 그 대표자인 원고 1에 대한 부당노동행위가 인정되는 이상 원고 노동조합에게도 부당노동행위 구제신청을 할 수 있는 권리가 있다고 봄이 타당하다. 비록 원심의 판단에 일부 적절하지 않은 점은 있으나 위와 같은 원심의 결론은 정당하고, 거기에 부당노동행위 구제신청의 신청인적격 등에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 이 사건 발언이 참가인의 부당노동행위에 해당하는지에 관하여

가. 노동조합법 제2조 제2호의 '그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받았으므로, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 그 권한과 책임의 범위 내에서 사업주를 위하여 한 행위가 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사로 한 것으로 부당노동행위가 되는 경우 이러한 행위는 사업주의 부당노동행위로도 인정할 수 있다. 다만 사업주가 그 선임 및 업무수행상 감독에 상당한 주의를 하였음에도 불구하고 부당노동행위가 행해진 경우와 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 않을 수 있다. 이때 특별한 사정에 대한 주장·증명 책임은 사업주에게 있다.

나. 앞서 본 법리에 따라 기록을 살펴보면, 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를

위하여 행동하는 사람으로서의 소외 2의 지위와 권한, 이 사건 발언 내용과 그 당시의 상황 등에 비추어 이 사건 발언은 사업주인 참가인의 부당노동행위로도 인정할 수 있고, 이와 달리 판단할 특별한 사정도 인정되지 않는다. 원심의 설시에 다소 미흡한 점이 있으나 이 사건 발언이 참가인의 부당노동행위로도 인정되는 이상 원심이 참가인의 부당노동행위가 인정된다고 판단한 결론은 정당하고, 거기에 부당노동행위 성립에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

6. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박정화

 대법관 김선수

주 심 대법관 노태악

 대법관 오경미