

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2023두41864 부당노동행위구제재심판정취소
2023두41871(병합) 부당노동행위구제재심판정취소

원고, 상고인 별지 1 원고 명단 기재와 같다.
원고들 소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 김두현 외 4인

피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인 ○○○ 주식회사 외 2인

피고보조참가인 겸 피고보조참가인 △△△ 주식회사의 소송수계인
□□□ 주식회사
피고보조참가인들 소송대리인 변호사 김원정 외 4인

원 심 판 결 대전고등법원 2023. 5. 2. 선고 2022누10724, 2022누10731(병합) 판결

판 결 선 고 2025. 4. 3.

주 문

원심판결 중 별지 2 기재 원고들의 구제신청에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 대전고등법원에 환송한다.

별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들의 상고를 모두 기각한다.

별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들의 상고로 인한 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 같은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

가. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제82조 제2항에 의하면, 부당노동행위에 대한 구제신청은 부당노동행위가 있는 날 또는 그 행위가 계속하는 행위인 때에는 그 종료일로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 여기서 '계속하는 행위'란 1개의 행위가 바로 완결되지 않고 일정 기간 계속되는 경우뿐만 아니라 수 개의 행위라도 각 행위 사이에 부당노동행위 의사의 단일성, 행위의 동일성·동종성, 시간적 연속성이 인정될 경우도 포함한다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2011두24040 판결 참조).

나. 일정한 단위 기간마다 인사고과나 승격 심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는 사업장에서 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 하위 인사고과를 부여하거나 승격에서 탈락시키는 부당노동행위를 하는 사용자의 의사에는 통상적으로 그에 따른 임금상의 불이익을 주려는 의사가 포함되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 하위 인사고과 부여 또는 승격 탈락(이하 '인사고과 부여 등'이라 한다)은 특별한 사정이 없는 한 같은 단위 기간(예를 들어, 1년마다 인사고과 부여 등이 이루어지는 사업장에서 연초에 실시하는 전년도 근무성적에 대한 인사고과나 승격 심사와 이에 기한 그 연도 동안의 임금 지급은 같은 단위 기간에 이루어진 것이다)에 대한 임금의 지급과 하나의 '계속하

는 행위'를 구성한다.

다. 그러나 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 원칙적으로 하나의 '계속하는 행위'에 해당한다고 보기 어렵다. 주기적으로 행해지는 인사고과 부여 등 사이에 시간적 연속성이 존재한다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 여러 단위 기간의 인사고과 부여 등과 임금 지급을 포괄하여 하나의 '계속하는 행위'로 보게 되면 구제신청 대상이 되는 행위의 범위가 과도하게 확장된다. 이는 노동조합법이 노동위원회에 의한 신속·간이한 행정적 구제절차로서의 성격 등을 고려하여 부당노동행위에 대한 구제신청기간을 3개월의 단기간으로 정한 취지에 반한다. 다만 사용자가 여러 단위 기간 동안 단일한 의사와 유사한 방식으로 미리 수립한 계획에 따라 일련의 부당노동행위를 실행하였다는 등의 사정이 드러난 경우에는 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 임금 지급 사이에서도 '계속하는 행위'가 성립할 수 있다.

라. 부당노동행위에 대한 행정적 구제절차에서 그 심사대상은 구제신청의 대상이 된 부당노동행위를 구성하는 구체적 사실에 한정되므로, 부당노동행위에 대한 구제신청기간의 도과 여부는 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실을 기준으로 판단하여야 한다(위 대법원 2011두24040 판결 등 참조). 노동위원회규칙에 의하면 사용자로부터 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합이 지방노동위원회에 그 구제를 신청하기 위하여 제출하는 구제신청서에는 '구제받고자 하는 사항' 등을 기재하도록 되어 있다. 그러나 근로자나 노동조합이 구제받고자 하는 사항은 민사소송의 청구취지처럼 엄격하게 해석할 것은 아니고 신청의 전 취지로 보아 어떠한 구제를 구하고 있는지를 알 수 있을 정도면 된다. 노동위원회는 재량에 의하여 근로자나 노동조합이 신청하고 있는 구체적 사실에 대응하여 적절·타당하다고 인정하는 구

제를 명할 수 있다. 그러므로 구제신청서에 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있지 않다고 하더라도 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실을 주장하고 있다면 그에 대한 구제도 신청하고 있는 것으로 보아야 한다(대법원 1999. 5. 11. 선고 98두9233 판결 참조).

2. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 구제신청은 노동조합법 제82조 제2항에서 정한 제척기간을 초과하여 부적법하다고 판단하였다.

가. 원고들이 이 사건 구제신청을 한 날은 2019. 8. 30.로서, 마지막 승격 통보일인 2019. 3. 1.부터 기산하더라도 노동조합법 제82조 제2항에서 정한 구제신청기간을 경과하였다.

나. 이 사건 구제신청서의 '신청취지' 란에는 '참가인들이 2015년부터 2019년 상반기까지 원고 노조원들에 대하여 하위 인사고과를 부여하고 승격에서 누락시킨 것은 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다'는 내용 외에 '참가인들은 부당한 고과평가를 취소하여 재실시하고, 재평가결과에 따라 정기승급 및 승격을 실시하며, 부당한 고과평가 및 승격 누락으로 지급받지 못한 임금 상당액을 지급하라'는 내용도 기재되어 있다. 그러나 이는 원고들이 부당노동행위로 특정한 하위 인사고과 부여 및 승격 탈락에 따라 발생한 '불이익의 시정을 구하는 취지'에 불과하고, 원고들이 임금상 불이익 그 자체를 '부당노동행위로 특정'한 것은 아니다. 구제신청기간의 초과 여부는 원고들이 부당노동행위로 특정하여 주장한 사실을 기준으로 판단하면 족하고, 원고들이 시정을 구한 부분까지 고려할 것은 아니다. 그런데 원고들은 '2015년부터 2019. 3. 1.까지의 하위 인사고과 부여 및 승격 누락'만을 부당노동행위로 특정하면서 그에 따라

승급, 임금 등 여러 면에서 불이익을 입고 있다고 주장하였을 뿐, 임금상 불이익 자체를 부당노동행위로 특정하지 않았다.

다. 이 사건 구제신청서에는 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있고, 이에 대하여 노동위원회가 보정을 명하거나 석명을 구할 필요도 없었으며, 원고들은 구제신청 사건의 심리 과정에서 구제신청기간의 도과 여부가 핵심 쟁점으로 부각되었음에도 신청취지를 추가·변경하지 않았다.

3. 대법원의 판단

가. 이 사건 재심판정 중 별지 2 기재 원고들의 구제신청에 대한 부분

1) 그러나 앞서 본 관련 법리와 기록에 비추어 보면, 원심이 별지 2 기재 원고들의 구제신청까지 모두 구제신청기간을 도과하였다고 판단한 것은 그대로 수증하기 어렵다. 구체적인 이유는 다음과 같다.

가) 참가인들이 2018년에 인사고과 부여 등(2018년 상·하반기 업적평가와 역량평가, 2019. 3. 1. 자 승격 여부 통보를 말한다. 다른 연도의 인사고과 부여 등도 같은 방법으로 칭한다)을 실시하고 이를 기초로 2019년 3월부터 2020년 2월까지 임금을 지급한 행위(이하 '2019년의 임금 지급' 또는 '2019년의 임금상 불이익'이라 한다)는 같은 단위 기간에 관하여 이루어진 것이므로 하나의 '계속하는 행위'에 해당한다고 볼 수 있다. 이 사건 구제신청은 2018년의 인사고과 부여 등에 따라 임금이 지급되던 중인 2019. 8. 30. 제기되었다. 따라서 이 사건 구제신청 중 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금상 불이익에 관한 부분은, 원고들이 이를 노동위원회 구제절차에서 부당노동행위로 주장하였다면, 그 전부가 구제신청기간을 준수한 것이 된다.

나) 원고들은 이 사건 구제신청서의 신청취지 란에 "참가인들이 원고들에 대하여

별지 1 신청취지 내용 표의 '① 2015년 ~ 2019년 하위 고과자' 란 기재와 같이 하위 인사고과를 부여한 것과 '③ 승격 누락' 란 기재와 같이 승격 탈락을 시킨 것을 부당노동행위로 인정하고, '② 임금(급여) 불이익' 란에 표시된 원고들에 대해 부당한 평가로 지급받지 못한 임금 상당액을 지급하고, 위 ③ 란에 표시된 원고들에 대해 승격 탈락으로 지급받지 못한 임금 상당액을 지급하여야 한다"라고 기재하였다. 그중 별지 2 기재 원고들은, (1) 위 ① 란에 2018년 인사고과 부여 등을 기재함과 동시에 위 ② 란에 임금상 불이익의 내용(정기승급 누락 또는 연봉 삭감)을 기재하거나 (2) 위 ③ 란에 '승격 누락'이라고 기재하고 이후 구제절차 진행 과정에서 여기에 2018년 승격 탈락이 포함된다고 특정한 근로자들 및 이들이 가입한 노동조합이다.

다) 별지 2 기재 원고들은 이 사건 구제신청서의 '신청취지' 란과 '별지 1'을 통하여 2018년의 하위 인사고과 부여, 2018년의 승격 탈락과 그 승격 탈락에 따른 임금상 불이익을 부당노동행위로 인정해 줄 것을 명시하였고, 2018년 하위 인사고과 부여에 따른 임금상 불이익에 관해서는 그 시정을 구함을 명확히 밝혔다. 그 후 노동위원회에 제출한 '신청이유 2' 등 서면을 통해서도 인사고과 부여 등으로 인하여 임금상 불이익이 지속되고 있다는 주장을 충분히 개진하였다. 그렇다면 위 원고들은 이 사건 구제신청 절차에서 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급을 모두 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실로 주장하였다고 보아야 하고, 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급은 하나의 '계속하는 행위'에 해당하므로 이에 관한 위 원고들의 구제신청 부분은 구제신청기간을 도과하였다고 볼 수 없다.

2) 따라서 원심으로서도 별지 2 기재 원고들이 임금상 불이익을 부당노동행위로 주장하지 않았다고 보아 구제신청기간을 도과했다고 판단해서는 아니 되고, 위 원고들

의 구제신청 중 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급에 관한 부분이 구제신청기간을 준수하였다는 전제에서, 2017년 이전의 인사고과 부여 등과 2018년의 인사고과 부여 등을 '계속하는 행위'에 해당한다고 볼 만한 특별한 사정이 있는지에 관하여 심리·판단한 다음, 이에 따라 이 사건 재심판정 중 '계속하는 행위'로 인정되는 일련의 행위들에 관한 부분을 취소하였어야 한다. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 사정만으로 위 원고들의 구제신청이 전부 구제신청기간을 도과하였다고 보아 위 원고들의 청구를 모두 기각하고 말았다. 이러한 원심의 판단에는 부당노동행위 구제신청기간 및 '계속하는 행위'에 관한 법리 등을 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

나. 이 사건 재심판정 중 별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들의 구제신청에 대한 부분

1) 이 사건 구제신청서의 내용과 전체적인 취지, 원고들이 구제신청 절차에서 한 주장 등에 비추어 볼 때, 별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들은 2019년 3월 이후에는 임금상 불이익을 받지 않았거나 이를 부당노동행위의 구체적 사실로 주장하였다고 보기 어렵다. 위 원고들이 부당노동행위로 주장한 구체적 사실은 늦어도 2018년 인사고과가 마쳐진 2019. 1. 31.에 모두 종료되었으므로 위 원고들의 구제신청은 구제신청기간을 도과하였다.

2) 원심의 이유 설시에 일부 부적절한 부분이 있지만, 위 원고들이 구제신청기간을 준수하지 못하였다는 이유로 위 원고들의 청구를 기각한 원심의 결론은 정당하고, 거기에 부당노동행위 구제신청기간 및 '계속하는 행위'에 관한 법리 등을 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

그러므로 원심판결 중 별지 2 기재 원고들에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들의 상고를 모두 기각하고, 같은 원고들의 상고로 인한 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 같은 원고들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 임상필

주 심 대법관 이흥구

 대법관 오석준

 대법관 이숙연

(별지 1 원고명단 생략)

(별지 2 원고명단 생략)