



노동법률 뉴스레터

2019/02

1. Case Study

- 쟁의행위에 대한 사용자의 의견표명 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부(사안별 상이)

2. 간단 Q&A

- 시용 근로자에 대한 본 채용 거부 시 정당성과 서면통지 여부(합리적 사유 및 서면통보 필요)
- 직장 내 괴롭힘 관련 근로기준법 개정안 주요내용(2019년 7월 16일 시행 예정)

1. Case Study

쟁의행위에 대한 사용자의 의견표명 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부(사안별 상이)

당사는 임금인상과 관련, 노동조합과 수 차례 교섭하였지만 끝내 결렬되었고, 노동조합은 법적 절차를 거쳐 쟁의행위에 돌입할 예정임을 통보해왔습니다.

현 회사 상황을 고려했을 때 노동조합이 파업할 경우 회사 존립이 위태로울 정도로 경영상태가 악화될 여지가 있어, 회사의 현 재무상황 및 파업 시 미치는 영향 등을 설명하고 협력적인

노사관계 구축을 당부하는 대표이사 명의의 담화문을 발표하였습니다.

노동조합은 이에 대해 쟁의행위를 앞두고 의도적인 영향을 주기 위한 지배·개입 행위라며 강력반발 하면서, 부당노동행위로 당사를 고용노동청에 고소하겠다고 하는데 이러한 부분이 문제되는지 궁금합니다.



질의답변

부당노동행위란 노동조합 설립과 가입, 조합활동, 단체교섭 등 근로자의 근로3권을 침해하는 사용자의 부당한 행위를 의미합니다. 노조법(81조)은 부당노동행위를 ①노동조합 조직, 활동 등을 이유로 불이익을 주는 행위 ②노조미가입 및 특정노조 가입등의 조건으로 근로자를 고용하는 행위 ③단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위 ④노조 조직/운영에 대해 지배·개입하는 행위로 구분하고 있는데, 이러한 사용자의 부당노동행위들을 형사처벌로써 엄격히 금지하고 있습니다.
(※위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)

귀 사의 경우 쟁의행위를 앞두고 근로자들에게 사용자로서 의견을 표명하는 행위가 부당노동행위(노조에 대한 지배개입)에 해당하는지가 문제되는데, 법원은 사용자에게도 근로3권을 침해하지 않는 범위 내에서는 언론의 자유가 인정되므로 **조합활동에 대한 억압, 보복, 이익제공 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 없는 부당노동행위에 해당하지 않는**다는 입장입니다.

대법2011도15497, 2013.01.10 선고

사용자 또한 자신의 의견을 표명할 수 있는 자유를 가지고 있으므로, 사용자가 노동조합의 활동에 대하여 **단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적인 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위** 또는 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 그 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 **징계 등 불이익 위협**

또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니라 할 것이다.

따라서 귀사에서 발표한 담화문 내용이 ①**단순한 회사 재무상황을 공유한 것인 점** ②**파업 시 회사에 미치는 상황을 설명하면서 조합원에 대한 별도 불이익, 보복 등의 내용이 없던 점 등을 감안했을 때, 조합활동에 대한 지배개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다고** 사료됩니다.

현재 많은 사업장에서 노동조합에 대한 대응 수단으로 설명회, 담화문 등 **언론을 많이 활용하고 있는데, 해당 내용의 근로3권 침해 여부에 따라 부당노동행위로 간주될 수 있음을 항상 유의**하시기 바라며, 아래와 같이 사용자의 언론활동에 대한 부당노동행위 해당여부를 정리하였으니 함께 참고하시기 바랍니다.

예시1: <부당노동행위에 “해당”하는 경우>

- ▶ 노조활동 시 위협을 통해 신분상 불안감 조성
- ▶ 공개적으로 노조를 인정하지 않겠다는 발언을 함으로써 근로자들이 조합활동을 주저하게 할 경우
- ▶ 전체 회의석상에서 조합원만 일시켜 세우는 등 노조활동에 대한 혐오감을 드러낸 경우

예시2: <부당노동행위에 “해당하지 않는” 경우>

- ▶ 노조 주장에 대해 회사의 입장 등 사실관계를 해명하거나 반론을 제기하는 경우
- ▶ 단체교섭 도중 설명회 등을 통해 파업 시 정당성과 회사 경영상황 등 회사의 입장을 설명하는 경우
- ▶ 파업이 예정된 상황에서 파업 시 회사나 근로자에 미치는 영향을 설명하는 경우

간단 Q&A 1

사용기간 중인 근로자에 대한 본 채용 거부 시
정당성 판단기준과 서면통지 여부

당사에서는 채용 시 근로자에 대한 적격성을
판단하기 위해 3개월의 시용(수습) 기간을 두고
있습니다. 최근 시용 중인 한 근로자가
지속적으로 지각, 조퇴를 반복하고 근무 중 동료
근로자와 다툼을 벌이는 등 여러 문제를
발생시켜 근로자에게 본 채용 거부를
통보하였습니다. 근로자는 이를 부당해고라고
주장하고 있는데 적절한 대응방안이 궁금합니다.

질의답변

사용자는 정식채용 전에 대상자의 자질, 역량, 성격 등을 평가 후 본 채용 여부를 판단하기 위해 일정기간 동안 시험적으로 근로자를 사용할 수 있는데 이를 “시용”이라고 합니다. 이와 달리 “수습”은 이미 정식채용 후 근로자의 작업능력이나 적응력을 키워주기 위한 근로형태로 본 채용 전에 판단기간을 가지는 “시용”과는 다른 개념이나, 통상적으로 사업장에서는 “수습”과 “시용”을 혼용해서 사용하는 경우가 많고 실무적으로도 이 둘을 엄격하게 구분하지 않고 있어 실질에 따라 개별적으로 판단하고 있습니다.

근로자가 시용기간인 경우 아직 본 채용 전이기 때문에 해고가 자유롭다고 생각하는 경우가 많은데, 시용기간이라 하더라도 일반해고의 정당성 기준이 보다 좀 더 유연하게 적용될 뿐, 원칙적으로 객관적이고 합리적인 이유가 있어야 한다는 것이 법원의 태도입니다.

대법2002다62432, 2006.02.24 선고

해당 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하려는

사용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때, 사용자가 사용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 할 것이다.

위의 내용을 종합하여 보았을 때, 귀사의 경우와 같이 시용 중인 근로자의 근태가 불량하고, 동료 근로자와 다툼을 벌여 기업문화를 저해하는 등의 행동을 했다면 본 채용을 거부하더라도 객관적으로 합리적인 이유가 있다고 보여지므로 해당 근로자에 대한 본 채용 거부는 정당하다고 사료되며, 향후 안정적인 사용제도를 운영하기 위해서는 사용기간 동안 적절한 평가를 할 수 있도록 합리적인 기준을 만들어 놓는 것이 바람직할 것입니다.

아울러, 본 채용을 거부하는 것은 근로기준법상 해고에 해당하므로 본 채용 거부사유 및 관련 근거를 반드시 서면으로 통보하여야 하며, 서면통보를 하지 않을 경우 무효로 판단될 수 있음을 유의하시기 바랍니다.

대법2015두48136, 2015.11.27 선고

근로기준법 규정의 내용과 취지, 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하여 보면, 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자로 하여금 그 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다고 봄이 타당하다.

간단 Q&A 2

직장 내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법 개정 내용 ('19.7.16 시행 예정)

최근 직장 내 괴롭힘을 금지하는 법안이 새롭게 신설되어 시행예정인 것으로 알고 있습니다. 이와 관련하여 사업주가 반드시 준비해야 할 사항들과 위반 시 처벌사항에 대해 알려주시기 바랍니다.

질의답변

최근 정부는 직장 내 괴롭힘 금지, 해고예고 적용제외 사유 정비(**뉴스레터 1월호 참조*)와 관련하여 개정 근로기준법을 공포하였고, 이에 따라 **직장 내 괴롭힘 금지 내용이 담긴 근로기준법이 '19.7.16 부 로 시행**되게 되었습니다.

우선 직장 내 괴롭힘의 개념을 법률에 명시하고 이를 금지하였으며, 사용자에게는 **직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 대한 사항 등을 정해 사업장 취업규칙에 필수적으로 기재하도록 의무를 부여**하였습니다.

(**위반 시 최대 과태료 500만원*)

개정 근로기준법 ('19.7.16 시행)

제76조의 2 [직장 내 괴롭힘의 금지]
사용자 또는 근로자는 **직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니된다.**

제93조 [취업규칙의 작성·신고]

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고해야 한다.

...(1~10호 중략)

(신설) 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

직장 내 괴롭힘 발생사실에 대해 누구든지 **사용자에게 신고**할 수 있고, 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고 받거나 인지한 **사용자는 지체 없이 관련 조사를 하여야 합니다.**

또한 사용자는 **조사하는 동안 피해자를 보호하기 위해 피해자의 의사에 반하지 않는 한 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치**를 해야 하며, 만약 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 **사용자는 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치를 취해야 하는 의무가 발생**합니다.

특히 **직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 근로자에게 해고 등 불이익한 처우를 할 경우에는 형사처벌을 받을 수 있으므로 유의**해야 합니다.

(**3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금*)

따라서 각 사업장은

개정법 시행일 전 ('19.07.16) 까지

- ①**직장 내 괴롭힘 예방방안과 발생 시 조치 등에 관한 사항**을 마련한 후,
- ②**취업규칙 개정**을 통해 이를 반영하여야 하며,
- ③**향후 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장한다는 이유로 해당 근로자에게 불이익한 처우를 하지 않도록 해야 할 것**입니다.

아울러 직장 내 괴롭힘 관련하여 고용노동부는 처벌보다는 자율예방에 중점을 둘 것이지만, 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대해서는 **특별근로감독을 실시하는 등 엄격하게 대응**한다는 입장임을 함께 참고하시기 바랍니다.