

보도 일시	2023.3.1.(수) 12:00 2023.3.2.(목) 조간	배포 일시	2023.2.28.(화) 17:00	
담당 부서	심 판 1 과 교섭대표결정과	총 괄	과 장	이영진(1과) 044-202-8321
			주무관	송혜지(1과) 044-202-8336
		담당자	조사관	조영자(1과) 044-202-8340
				민상일(1과) 044-202-8346
				정장석(교대과) 044-202-8242
				이재환(교대과) 044-202-8232

노동위원회 심판사건(23.1월) 주요 판정례

- 23. 2월 소식지 수록 판정례 -

중앙노동위원회는 최신 판정례 소개를 통해 직장 내 새로운 분쟁 양태 및 변화하는 노동 관행, 직장생활이 평화롭고 보람있게, 갈등이 분쟁으로 악화되지 않는 데 유용한 노동법 관련 상식 등을 안내한다.

‘23.1월 주요 판정례는 ① 직장 내 괴롭힘, ② 수습 평가의 정당성, ③ 노동조합의 교섭단위 분리 ④ 단체교섭 상대방으로서의 사용자성 등에 대한 내용으로 ‘23.2월 소식지에 소개될 예정이다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계 및 전보 조치를 정당하다고 인정한 판정(중앙2022부해1488)

⇒ 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대해 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 취할 법률상 의무가 부여되는 바, 비위행위에 상응하는 징계 및 전보 명령을 내린 사용자의 조치는 정당하다고 인정한 사례임

※ 직장 내 괴롭힘에 대한 법률

- ㄱ, 근로기준법 제76조의2(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 아니 된다.
- ㄴ, 근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 근로자의 의견을 들어야 한다.

○ 경비업체의 보안대장이 직책 및 연장자라는 관계의 우위를 이용하여 일반 사무직원인 피해자가 휴게실을 사용하지 못하도록 한 행위는 업무상 적정 범위를 벗어난 직장 내 괴롭힘에 해당하며

- 이에 사용자가 행위자에게 감봉 1개월(5만원)의 징계처분을 내리고 피해 근로자와 분리하기 위해 행위자를 다른 사업장으로 전보(근무조건 및 직책은 동일)한 것은 근로기준법 제76조의3에 따른 정당한 조치라고 판정

2. 시용 중 평가를 거쳐 근로계약을 해지하였음에도 해고의 정당성을 부정한 판정(중앙2022부해1471)

⇒ 시용 종료는 통상의 해고보다 광범위하게 인정될 수 있으나, 평가의 객관성과 공정성이 결여되어 부당해고라고 판단한 사례임

※ 흔히 시용과 수습을 혼용하고 있으나, 법률적으로는 구별되는 개념임. 정식 채용 이전이면 '시용', 정식채용 이후면 '수습'이며, 해고의 정당성 판단도 '시용'은 통상 해고보다 넓게 인정하는 반면 '수습'은 통상 해고와 동일 기준을 적용함

※ 시용이란

- 시용근로계약이란, 근로자를 기업조직에 최종적으로 편입시키는데 신중을 기하기 위하여 입사한 근로자를 곧바로 정규사원으로 임명하지 않고 일정기간을 설정하여 그 기간 내의 근무상황 등을 고려하여 근로자의 직업적성과 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등을 판단하려는 목적으로 체결된 근로계약을 가리킴(대법원 2006. 2. 24. 선고2002다62432.참고)

※ 시용기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 시용기간 만료시 본계약의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서, 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무 적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 함(대법 2001. 2. 23. 선고, 99두10889 판결/ 대법 2003. 7. 22. 선고, 2003다5955 판결 등 참조).

- 신선식품 판매업체로, 3개월 수습(시용) 계약을 체결한 근로자에게 **본채용 점수 미달**(70점 기준에 58점)을 이유로 **본채용을 거부한 행위**가 아래와 같은 사유로 **객관적·합리적이라 볼 수 없다고** 판단하였음
- 사용자는 해당 근로자 평가에서 '근태항목'은 최고등급인 S등급을 준 반면, '징계이력'에서 구두경고 2회로 낮은 등급을 주었으며, '팀워크'도 동료들과 협업자세가 기준미달이라고 낮은 점수를 주었음
- 그러나 구두경고를 받은 이력 및 근거가 존재하지 않으며, 동료들과의 협업이 미흡하다는 평가도 이를 뒷받침할 만한 구체적 내용이 확인되지 않는 등 수습평가서의 객관성과 공정성이 현저히 부족하며,
- 임원회의를 개최하여 수습평가서를 근거로 본채용 거부를 의결하였다고 주장하나 임원회의 회의록 등 객관적 자료도 존재하지 않음

3. 일반직과 보험설계사 직군의 교섭단위 분리를 인정한 판정(중앙 2022단위16)

- ⇒ (보험회사) 일반직근로자와 보험설계사는 노무제공조건, 고용형태 등에 있어서 현격한 차이가 있어 각 직군별로 교섭대표노동조합을 결성하여 각각 사용자와 교섭할 필요성을 인정

↳ 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

↳ 노동위원회규칙 제151조(결정) ① 심판위원회는 모든 노동조합과 사용자에 대한 의견 및 조사내용을 종합적으로 검토하여 신청을 받은 날부터 30일 이내에 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리·통합할 필요가 있다고 인정하는 경우에 교섭단위를 분리·통합하는 결정을 하거나, 인정하지 않을 경우에 기각결정을 할 수 있다.

○ 교섭단위란?

- 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 2개 이상인 경우, 노동조합들은 교섭대표노동조합을 통하여 사용자에게 교섭을 요구해야 하는데, 교섭 대표노동조합을 결정하는 단위를 '교섭단위'라고 함

○ 일반직 근로자와 보험설계사가 근무하는 보험회사의 경우 양 직군간
에간 노무제공 관계 성립 전후, 노무제공 과정 전반에 뚜렷한 차이가
있어 교섭단위 분리가 결정되었음

- 이에 따라 교섭단위가 일반직군, 보험설계사직군으로 구분되어 각각의
직군에서 교섭대표노동조합을 정하여 사용자와 교섭하게 됨

4. 사용자적격 등 판정례[중앙2022부노176]

⇒ (자치단체, 오지노선 공영버스) 위·수탁계약을 체결한 후 수탁회사의
근로자들과 명시적·묵시적인 근로계약을 맺었다거나 실질적이고 구체적
으로 근로조건을 지배·결정할 수 있는 지위에 있지 않았다면 노동조합법
상 사용자가 아니므로 단체교섭에 응할 의무가 없다고 판정함

※ (참고) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결)

단체교섭 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고, 비록 근로계약 관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대해 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에 해당한다. (중략) 건설일용근로자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용근로자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이다.

○ 지방자치단체와 공영버스 운행 위·수탁 계약을 체결한 수탁회사의
소속 노동조합 관계에 있어서, 지방자치단체가 교섭요구 사실을 공고
하지 않는 등 단체교섭을 거부한 것에 대하여

- ① 수탁회사가 공영버스 노선 근무자들에 대하여 지휘·감독을 하며,
이들에 대하여 임금을 지급하였고, 수탁회사 명의로 4대 보험이 가입
되어 있는 등 수탁회사와 근로계약이 성립되어 있으며

- ② 자치단체는 위탁계약서에 의거 공영버스 운영에 따른 인건비, 유류비 및 4대 사회보험 사업자 부담분 등에 대하여 **수탁업체에 위탁업무 수행 대금을 지급하였을 뿐** 법령과 조례에 따른 지방자치단체의 권한과 공영버스의 특수성에 따른 자치단체의 정책적 결정이 수탁업체 소속 운수종사자들에 대한 근로조건 결정 권한을 직접적으로 규율한다거나 중첩적으로 분담한다는 구체적인 근거가 없고,
- ③ 조례에 의거 운수사업자에게 공영버스 운영을 위탁한 것이므로 운수종사자들이 제공하는 노무가 **해당 자치단체의 업무 범위에 속한다고** 보기 어려우며, 해당 자치단체 **사무 수행에 필수적이고** 그 사무 범위에 편입되어 있지도 아니함을 고려하면,
- 지방자치단체는 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 **사용자에 해당**하지 않는다고 판정함

사건번호	담당조사관	연락처
중앙2022부해1488	조영자 조사관 (사무관)	044-202-8340
중앙2022부해1471	민상일 조사관 (사무관)	044-202-8346
중앙2022단위16	정장석 조사관 (사무관)	044-202-8242
중앙2022부노176	이재환 조사관 (사무관)	044-202-8232