

제7장 부당노동행위



Contents

1. 不當勞動行爲의 本質
2. 不當勞動行爲의 種類
3. 不當勞動行爲의 救濟制度

不當勞動行爲의 本質

1. 부당노동행위의 의의

사용자가 노동자와 노동조합의 정당한 노동권을 침해하거나 또는 노동조합이 사용자의 정당한 기업활동을 침해하는 일체의 정당하지 못한 행위를 말함.

- 부당노동행위제도는 1935년 미국의 와그너법에서 처음으로 만든 제도로써 사용자의 노동조합에 대한 간섭, 조합지배, 차별대우 등을 부당노동행위로 규정.
- 그 후 1947년 태프트-하틀리법에 의해 노동조합측이 사용자의 권한을 부당하게 침해하는 것도 법제화함으로써 노사쌍방이 부당노동행위를 못하도록 규정함.
- ☞ 우리나라에서도 1953년 노동조합법에서 사용자에게 의한 부당노동행위와 함께 노동조합의 부당노동행위를 도입하였으나 1963년에 노동조합측의 부당노동행위의 규정을 삭제함.

2. 부당노동행위제도의 특성

부당노동행위제도의 특성은 행정기관의 개입에 의하여 노동자의 노동 3권을 보장한다는 점.

→ 구제방법도 사법적인 구제방법이 아니라 간편하고 신속하게 구제의 실효를 거두기 위하여 행정적인 구제방법을 채택함.

不當勞動行爲의 種類

1. 불이익 대우

1) 불이익 대우란?

근로자가 노동조합에 가입하거나 기타 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 사용자가 노동자를 해고하거나 기타 불이익을 주는 행위.

2) 불이익 대우의 형태

불이익 대우가 성립하기 위해서는 근로자의 정당한 노동 3권 보장활동과 사용자의 불이익 대우 사이에 인과관계가 존재하여야 함.

ex. 근로자가 치명적인 손해를 끼친 것을 이유로 해고했다면 부당노동행위가 아님.

① 인사상 불이익 대우

해고, 배치전환, 출근정지, 복직거부, 계약갱신거부, 강등, 승진중지 등 여러 가지 인사조치상의 불이익을 주는 것.

② 경제상의 불이익 대우

경제적인 불이익 대우를 하는 경우로서 감봉, 차별승급 등이 있다.

③ 시설이용상의 불이익 대우.

☞ 불이익대우가 많은 것은 노동조합을 새로이 조직, 결성하려 하거나 기존 조직의 확장을 위한 신규조합원의 확보과정에서 발생.

2. 황견계약(비열계약)

1) 황견계약이란?

사용자가 노동조합을 약화시키기 위하여 노동자에 대하여 고용계약을 체결할 때 노동조합에 가입하지 아니 할 것

→ 또는 이미 가입한 때에는 탈퇴하고 특정조합에 가입할 것을 내용으로 하는 계약을 체결하는 행위.

2) 황견계약의 요건

① 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 할 것.

고용된 경우에도 계속 노동조합에 가입하지 않아야만 고용된다는 것과 또 이미 가입했을 때 그 조합에서 탈퇴하여야 고용된다는 것.

피고용자는 사용자보다 불리한 위치에 있기 때문에 그 점을 이용하여 노동조합 활동을 약화시키기 위하여 이러한 계약을 체결함.

② 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 할 것.

사용자가 노동조합의 활동을 억제할 목적으로 만든 어용노동조합을 말함.

3. 단체교섭의 거부

단체교섭거부란 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 것.

→ 사용자가 정당한 이유가 있을 때 단체교섭, 단체협약의 체결을 거부할 수 있음도 규정함

ex. 협약을 위반한 교섭요구, 권한이 없는 자의 교섭요구, 교섭사항이 아닌 사항의 교섭요구, 부당하고 무리한 요구.

→ 따라서 단체교섭이 타결되지 않아서 단체협약을 체결하지 못하는 것은 무관하나 타결 후에도 단체협약의 서명·날인을 거부하는 경우는 부당노동행위가 됨.

4. 지배·개입 및 경비원조

※ 지배·개입

1) 지배·개입이란?

사용자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 행위

2) 지배·개입의 양태

(1) 노동조합의 설립자체를 방해하는 행위

① 근로자가 노동조합의 조직을 위하여 행정관청이나 상급단체 등에 가서 조합결성의 방법에 대하여 교섭을 받는 행위에 대하여 간섭하는 경우.

② 조합의 조직이나 가입에 대하여 사용자가 이를 비난한다거나 노조결성을 인정하지 않겠다는 발언을 하는 경우.

- ③ 조직된 노동조합의 해산을 종용하거나 탈퇴를 종용하는 경우.
- ④ 회사의 휴일에 조합결성대회가 예정되어 있는 상태에서 사용자가 휴일근로를 지시하여 대회개최를 불가능하게 한 경우.

(2) 어용조직의 결성에 대한 지원행위

조합결성에 필요한 자금을 지원하거나, 노동조합에 대항할 수 있는 어용조합을 결성하도록 하는 경우.

(3) 기존 노동조합의 활동에 대한 부당한 간섭과 방해하는 행위

- ① 노동조합의 운영에 개입하는 행위,
- ② 조합간부를 매수하는 행위.
- ③ 사용자의 이익을 대표하는 자를 조합원으로 하는 행위.

※ 경비지원

노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.

→ 노동조합이 사용자로부터 그 노동조합의 운영을 위한 경비원조를 받는 것은 대항단체로서의 자주성을 잃게 되고 어용화될 가능성이 많기 때문에 이를 부당노동행위로 규정하여 금지.

☞ 예외 규정

- ① 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용한 것
- ② 근로자의 경제상의 불행, 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부.
- ③ 최소한 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 것.

5. 보복적 불이익 취급

노동위원회에 사용자의 부당노동행위를 신고 또는 증언하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고시키거나 그에게 불이익을 주는 행위.

→ 노동자가 정당한 범위 내에서 자유롭게 조합활동을 할 수 있도록 보장하기 위한 의도.

不當勞動行爲의 救濟制度

1. 부당노동행위의 구제

사용자의 부당노동행위로 인하여 노동자 또는 노동조합이 침해 받았을 때 이를 구제하는 것.

① 처벌주의

부당노동행위를 범죄로 규정하고 그 행위자를 처벌.

② 원상회복주의

부당노동행위 자체를 범죄로 보지 않고 부당한 행위로 보아 그 행위가 있기 전의 원상으로 회복시키기 위하여 행정처분을 내리고 이 명령을 위반할 때에는 이를 범죄로 보아 처벌하는 것

☞ 현행 노조법은 피해자의 의사에 관계없이 부당노동행위를 행한 사용자를 처벌할 수 있도록 함.

2. 부당노동행위의 구제절차

1) 부당노동행위 사건의 관할

부당노동행위 사건은 2 심제이나 행정소송이 제기된 때에는 3 심제가 됨.

① 초심관할

부당노동행위가 발생한 사업장을 관할하는 지방노동위원회

→ 두개 이상의 관할 구역에 걸친 부당노동행위사건에 대해서는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장함.

② 재심관할

지방노동위원회 또는 특별노동위원회가 취급한 1심사건에 대한 재심사건, 경합 관할사건, 기타 중요한 사건은 중앙노동위원회가 관할권을 갖는다.

③ 3심관할

중앙노동위원회의 구제명령이나 재심판정에 불복이 있을 때에는 행정소송을 제기할 수 있다.

2) 구제절차

(1) 부당노동행위의 구제신청

① 구제신청

사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해 당한 근로자 또는 노동조합은 그 행위가 일어난 지방을 관할하는 지방노동위원회에 그 구제신청을 할 수 있다.

② 신청방법

신청서에는 신청인의 성명과 주소, 피신청인의 성명 및 주소, 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실, 청구할 구제의 내용(신청취지), 신청일자 등을 기재하고 신청인이 기명·날인해야 함.

③ 신청기간

부당노동행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 하여야 하고 부당노동행위가 계속되는 경우는 그 종료일로부터 3개월 이내에 하여야 함.

(2) 부당노동행위의 구제명령

부당노동행위에 의하여 침해된 상태를 회복하는데 필요하다고 생각되는 구체적인 조치를 취함

ex. 해고의 경우 원직에 복귀와 그 때까지의 임금상당액의 소급지급

(3) 구제명령의 효력

구제명령은 명령서의 교부 또는 송달된 날로부터 효력을 발생한다.

- 노동위원회가 발하는 명령은 하나의 행정처분으로 사용자에 대하여 명령한 것이므로 사용자는 이에 복종하여야 할 공법상의 의무가 발생함.
- 노동위원회의 처분에 대한 불복, 즉 재심신청이나 행정소송의 제기가 있더라도 구제명령의 효력이 정지되는 것은 아님.

3) 재심절차

지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 사용자 또는 노동조합은 명령서 또는 기각통지서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

→ 중앙노동위원회는 재심의 결과 그 신청이 이유 없다고 인정하는 경우에 이를 기각하고 이유 있다고 인정하는 경우에 지방노동위원회의 처분을 취소하고 새로운 명령을 발하게 됨.

4) 행정소송

중앙노동위원회의 구제명령이나 기각결정 또는 재심결정에 대하여 관계당사자는 이의가 있을 때 그 결정서를 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 행정소송을 제기할 수 있다.