

부당노동행위와 노조 전임자에 대한 급여 금지

정태상

변호사

1. 부당노동행위라는 용어의 두 가지 의미

'부당노동행위'라는 말의 법률적인 의미는 그것이 노동현장에서 일반적으로 사용되고 있는 의미와는 약간 다르다. 법률적인 의미는 사용자가 〈노동조합 및 노동관계조정법〉 제81조 각호에 해당하는 행위, 즉 불이익취급행위·반조합계약행위·단체교섭거부행위·지배개입행위 따위의 행위를 하였을 경우에 부당노동행위라고 부르지만, 노동현장에서는 위와 같은 법률적인 의미의 부당노동행위뿐만 아니라 사용자가 노동관계 문제에 있어서 행하는 일체의 불법·부당한 행위를 일컬어 부당노동행위라고 부르고 있는 것이 현실이다.

예를 들어 사용자의 임금체불행위, 부당한 정리해고 따위는 법률적인 의미에서는 부당노동행위라고 할 수 없지만 대부분의 노동현장에서는 이를 부당노동행위라고 부르고 있다. (예컨대 민주노총과 같은 상급노동단체에서 수집한 부당노동행위 사례에는 사용자의 임금체불행위, 부당한 해고행위 등이 포함되어 있다.) 이것은 아마도 노동관계 문제에 관한 사용자의 불법·부당한 행위 모두를 일컫는 용어가 특별히 없기 때문에 빚어진 일이라고 생각된다.

가능하면 법률적 의미의 부당노동행위만을 부당노동행위라고 부르고 사용자의 노동관계 문제에 관한 불법·부당한 행위를 일컫는 데는 다른 용어를 쓰는 게 바람직하겠지만, 이미 상당히 자리잡은 용어이므로¹⁾ 이제 와서 다른 용

이를 사용하기는 불가능할 것이다. 그러나 부당노동행위의 사례에 따라서 그 의미를 정확히 구분할 필요는 있다. 다음에서 사용하는 부당노동행위는 법률적 의미의 부당노동행위이다.

2. 부당노동행위를 규정한 취지

〈노동조합 및 노동관계조정법〉 제81조에서는 부당노동행위를 규정하고 있는데 그 취지는 근로자 또는 노동조합의 노동조합활동을 보장하자는 것이다. 물론 노동조합의 자율적인 활동은 국가나 개인이 침해할 수도 있지만 현실적으로 사용자가 침해할 가능성이 많으므로 특히 사용자에 의한 자율적인 노동조합활동 방해행위를 법으로 금지하고 이를 위반하면 처벌하는 규정이 바로 법률적 의미의 부당노동행위제도이다.

법 규정을 자세히 보면 이러한 취지를 더욱 명확히 알 수 있는데 모든 규정이 '사용자가 노동조합의 활동을 방해해서도 안되고 또한 근로자가 노동조합의 활동을 하였다고 하여 불이익을 주어서도 안되며 더 나아가서는 반드시 단체교섭에 응해야 된다'는 내용으로 되어 있다.

3. 부당노동행위의 한 유형인 지배개입

〈노동조합 및 노동관계조정법〉 제81조 제4호에는 사용자가 "근로자가 노동조합을 조직·운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위"를 부당노동행위의 한 유형으로 규정함으로써 사용자의 이러한 행위를 금지하고 있다. 위 조항은 또 "근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합의 사무소의 제공

1) 특히 '998년 IMF구제금융 시기이 사용자들의 불법·부당한 행위가 급증하고, 이에 대한 노동계의 반발이 거세지는 공방 과정에서 부당노동행위라는 용어가 사용자의 불법·부당한 노동관계 행위라는 용어로 뿐만 아니라 생각한다.

은 예외로 한다"라고 규정하여 예외를 인정하고 있다.

사용자가 노동조합의 조직과 운영을 지배하거나 또는 개입해서는 안된다는 것은 너무 자명한 이치다. 노동조합은 근로자들이 자율적으로 조직하고 운영하여야 하는 것이기 때문이다. 사용자가 노동조합의 조직과 운영을 지배하거나 개입하는 방법으로 가장 쉽게 떠올릴 수 있는 것이 바로 돈을 이용하는 방식이다. 아무래도 사용자는 돈이 많기 때문이다. 사용자가 돈으로 일부 조합원들을 회유하여 노동조합을 사용자의 마음대로 운영한다면 그것은 이미 노동조합이 아니고 그 사용자는 당연히 처벌을 받아야 한다. 따라서 〈노동조합 및 노동관계조정법〉은 사용자가 노동조합의 조직과 운영을 지배하거나 개입하는 것을 부당노동행위의 한 유형으로 인정하고 이를 금지하고 있는 것이다.

4. 부당노동행위 규정이 엉뚱하게 이용되는 현실

그런데 〈노동조합 및 노동관계조정법〉 제81조 제4호의 규정을 다시 생각해 보면 의문스러운 점이 있다. 사용자가 노동조합의 조직과 운영에 지배개입하지 못하도록 하는 것은 너무 당연하지만, 왜 노동조합의 전임자에게 급여를 지급하는 것마저도 부당노동행위로 규정하여 금지시키고 더 나아가서는 처벌까지 하는 것일까. 원래 〈노동조합법〉(〈노동조합 및 노동관계조정법〉의 제정으로 폐지된 법이다)에는 사용자의 지배개입에 대해서만 부당노동행위로 규정하였고 노조 전임자에게 급여를 지급하는 것은 부당노동행위로 규정하지 아니하였다. 당시 대법원 판례는 사용자가 노조 전임자의 급여를 지급함으로써 노동조합의 자주성을 잊을 위험성이 현저하게 없는 한 부당노동행위로 해석할 수 없다고 하였다(대법원 1991. 5. 28. 선고 90 누 6392판결). 위 판결 이야 말로 지극히 당연한 해석이었다. 사용자가 전임자에게 급여를 지급하는 것을 계기로 노동조합의 조직과 운영에 지배·개입하는 경우에는 부당노동행위가 성립하지만 사용자가 전임자에게 급여를 지급하더라도 사용자가 지배·개입할 수 없는 경우 특히 노동조합의 적극적인 요구와 투쟁으로 노조 전임자 임금지급이 이루어진 경우에는 사용자의 전임자에 급여지급과 노동조합의 자율성과는 아무런 상관이 없다.

그럼에도 불구하고 현행 〈노동조합 및 노동관계조정법〉 제81조 제4호에서

는 혹시 사용자가 노조전임자 급여를 지급한 것을 기화로 노조의 조직과 운영에 지배개입 할지도 모른다는 지나친 우려와 노동조합에 대한 지나친 배려(?)로 아예 사용자의 전임자에 대한 급여지급을 전면 금지하고 있다.²⁾

그러나 전임자 급여금지 규정을 두자고 한 사용자들의 의도는 결코 노동조합의 자율성을 보장하기 위한 것이 아니고, 오히려 노동조합 활동을 위축시키자는 데 있고 또한 기업의 비용을 소진이라도 줄여보자는 데에 있다. 우리나라 노동조합의 형태가 주로 기업별 노조이고 노조들의 재정기반도 취약한 상황에서 전임자 급여 금지 규정은 노동조합 활동을 위축시킬 것이 명백하다. 결국 노조전임자의 급여는 조합원들의 조합비에서 지급되어야 하는데 그렇지 않아도 중소기업 노조의 경우 조합비로는 여러 가지 조합활동을 하는데 많은 제약이 따르고 특히 파업을 하기 위해서는 대부분 따로 기금을 마련해야 하는 실정에서 노조전임자에 대한 급여지급 금지는 노조전임자 없는 노조가 발생하는 등 노동조합의 활동에 더욱 죽음을 채우는 작용을 할 것이다.³⁾

5. 결론

사용자에게 노조전임자에 대하여 급여를 지급하라고 법으로 강제하는 것은 곤란하다. 그러나 사용자와 노동조합 사이의 자율적인 합의로 노조전임자 급여지급을 금지하여 처벌할 필요까지는 없다. 더구나 노조전임자 급여금지 규정을 부당노동행위의 하나로 규정하는 것은 더욱 언어도단이다. 부당노동행위 규정은 원래 노동조합의 활동을 보장하기 위해 있는 것인데 노조전임자 급여금지는 오히려 노동조합 활동을 방해하고 위축시키기 위한 부당노동행위 규정으로써 세계에서 그 유례를 찾아볼 수 없는 기형아인 셈이다. 노조 전임자에게 도저히 급여를 지급할 수 없다면 〈노동자 탄압법〉을 만들어 그 법안에 규정해야지 신성한 부당노동행위규정에 슬쩍 끼워넣을 일은 아니다.♦

2) 단 이미 전임자의 급여를 사용자가 지원하고 있는 경우에는 그 규정의 적용을 기업별 노조의 복수노조 협약시점인 1001. 12. 31. 까지 유보해 두었다.

3) 산별노조가 주된 노조조직 형태인 나리에서는 노조전임자에게 급여를 지급하지 않더라도 큰 문제가 없다고 한다.