

교원노조법 해설

99년 1월 교원노조법이 국회에서 제정되고 99년 7월부터 시행되었다. 교원노조법은 교사의 단결교섭권 뿐만 아니라 한국 최초의 산별교섭을 제도적으로 보장하고 있다는 점에서 의미가 있다. 산별노조 건설이 당연과제로 떠오른 한국의 노조운동에서 참고할만한 내용이라 여겨져 소개한다.

김유선

한국노동사회연구소 부소장

1. 교원노조법 제정 배경

우리 헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라 하여 노동3권을 보장하고 있고, 제2항은 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라 하고 있다. 또한 헌법 제37조 제2항은 “국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다”라 하고 있고, ILO 조약 제87호(결사의 자유) 제9조는 “본 조약에서 규정하는 보장들을 군대와 경찰에 적용하는 범위는 국내법령으로 정한다”라 하여, 군대와 경찰을 제외한 모든 노동자에게 노동기본권을 보장하도록 회원국에게 의무화하고 있다.

이처럼 헌법과 ILO 조약이 노동3권을 보장하고 있음에도 지난 63년 이래 우리 나라에서는 공무원과 교원의 노동기본권이 전면 부인되어 왔다. 그것은

첫째, 노동조합및노동관계조정법 제5조가 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다. 다만 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다”라 한 뒤 따로 법률을 제정하지 않았고, 둘째 국가공무원법 제66조 제1항이 “공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다”라 하고, 사립학교법 제55조가 “사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국·공립 학교의 교원에 관한 규정을 준용한다”라 하고 있기 때문이다. 그러나 89년 전교조 결성 및 10년에 걸친 투쟁, ILO와 OECD 등 국제기구의 지속적인 권고, 98년 2월 노사정위원회 합의 등에 힘입어, 99년 1월 교원의노동조합설립및운영등에관한법률(이하 교원노조법)이 제정됨에 따라, 99년 7월부터 교원의 노동기본권이 보장되게 되었다.

이러한 저간의 사정을 반영하여 교원노조법 제1조(목적)는 “이 법은 국가공무원법 제66조 제1항 및 사립학교법 제55조의 규정에 불구하고 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서의 규정에 의하여 교원의 노동조합 설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 노동조합및노동관계조정법에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다”라 하고 있다. 여기서 교원의 노동조합 설립 및 운영 등과 관련해서는 단순히 교원노조법(15개 조문)만 적용되는 것이 아니라 노동조합및노동관계조정법(이하 노동조합법, 96개 조문)이 함께 적용되며, 근로기준법, 근로자참여와협력증진에관한법률 등 모든 노동관계법이 교원에게 동일하게 적용된다는 점에 유념할 필요가 있다.

2. 교원노조 설립

가. 교원노조 정의

교원노조란 “교원이 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 교원의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”를 말한다(노동조합법 제2조 제4호).

나. 조합원 자격

초·중등교육법 제19조 제1항이 규정하고 있는 유치원·초·중등 교원(교원노조법 제2조)은 누구나 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다(노동조합법 제5조). 다만 해직 교원으로서 노동위원회에 부당노동행위 구제

신청을 한 자는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격을 유지하며(교원노조법 제2조 단서), 사용자(교육부 장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자) 또는 항상 그의 이익을 위하여 행동하는 교원(원장·원감, 교장·교감)은 교원노조에 가입할 수 없다(노동조합법 제2조 제4호). 따라서 원장·원감, 교장·교감 이외의 교원은 누구나 교원노조를 조직하거나 가입할 수 있다.

다. 조직형태

교원노조는 전국 단위 또는 특별시·광역시·도 단위로 설립하여야 한다(교원노조법 제4조 제1항). 따라서 전국 단위 산별노조 또는 광역시도 단위 지역노조만 허용될 뿐, 시·군·구·학교 단위 노조는 허용되지 않는다. 그러나 시·군·구·학교 단위 지부 또는 분회는 노동조합 내부 기구로서 자유로이 설치할 수 있다.

라. 교원노조의 단결권 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “교원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 교원을 해고하거나 그 교원에게 불이익을 주는 행위”와 “교원이 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위”를 사용자의 부당노동행위로 금지하고 있다.

3. 교원노조 운영

가. 총괄

총회(또는 대의원대회) 개최시기·소집절차·의결사항·의결방식, 규약의 필수 기재사항, 임원·대의원의 선출·임기, 노동조합의 운영상황 공개, 조합원의 권리와 의무 등 교원노조 운영과 관련된 사항은 일반 노동조합과 동일하다. 다만 노조 전임자 및 정치활동 금지조항만 다를 뿐이다.

나. 노동조합 전임자

교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. 임용권자의 허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 전임자는 당해 기간 중 교육공무원법 제44조 및 사립학교법 제59조의 규정에 의한 휴직명령을 받은 것으로 본다.

전임자는 그 전임기간중 봉급을 받지 못한다. 전임자는 그 전임기간중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다(교원노조법 제5조). 여기서 전임자도 봉급을 제외한 각종 복리후생, 사회보험 등은 그대로 적용 받을 수 있음을 유념할 필요가 있다.

다. 교원노조의 정치활동 금지

교원노조는 일체의 정치 활동을 하여서는 아니 된다(교원노조법 제3조). 공직선거 및선거부정방지법 제87조 단서의 규정은 교원노동조합에 대하여는 적용하지 아니한다(교원노조법 제14조). 참고로 공직선거및선거부정방지법 제87조는 “단체는 사단·재단 기타 명칭의 여하를 불문하고 선거기간 중에 그 명의 또는 대표의 명의로 특정정당이나 후보자를 지지·반대하거나 지지·반대할 것을 권유하는 행위를 할 수 없다. 다만 노동조합및노동관계조정법 제2조의 규정에 의한 노동조합은 그러하지 아니하다”라 하고 있다.

라. 교원노조의 자주적 운영 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “교원이 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위”를 사용자의 부당노동행위로 금지하고 있다. 그러나 “교원이 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 교원의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다”라 하여 근로시간 중 교섭·협의, 노동조합 사무소 제공, 후생자금 또는 재해방지구제 기금 기부 등은 허용하고 있음을 주목할 필요가 있다.

4. 단체교섭

가. 단체교섭 및 체결 권한

노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육부 장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다(교원노조법 제6조 제1항).

따라서 단체교섭 주체는 “노동조합 대표자와 교육부 장관, 시·도 교육감, 사립학교를 설립·경영하는 자”이며, 단체교섭 대상은 “노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”이다. 그리고 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하지 않을 경우 부당노동행위 주체는, 교섭 주체인 “사립학교를 설립·경영하는 자”가 된다.

나. 단체교섭 절차

1) 노동조합

노동조합 대표자는 교섭개시 예정일 30일전까지 상대방(사립학교를 설립·경영하는 자의 경우 이들을 구성원으로 하는 단체가 있는 때에는 그 단체의 대표자)에게 서면으로 통보하고, 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하여야 한다(시행령 제3조). 단 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다(교원노조법 제6조 제2항). 따라서 교원노조는 교원이 아닌 자에게 단체교섭을 위임할 수 없다.

조직대상을 같이하는 2 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 연명으로 상대방에게 단체교섭을 통보하여야 한다(교원노조법 제6조 제3항). 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하지 못하는 때에는 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임한다(시행령 제3조). 단 교섭창구 단일화 의무는 2001년 12월 31일까지 유효하다(교원노조법 부칙 제2항).

2) 사용자

노동조합으로부터 교섭통보를 받은 사용자는 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하여야 하며, 교섭통보를 받은 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여야 한다(시행령 제3조).

3) 사전 실무교섭

노동조합 대표자로부터 교섭통보가 있는 때 노동관계 당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자로 하여금 교섭개시 예정일까지 교섭내용·교섭위원수·교섭일시 및 장소 기타 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의를 하도록 한다(시행령 제3조).

다. 단체교섭 원칙

노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다(노동조합법 제30조 제1항). 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태 하여서는 아니 된다(노동조합법 제30조 제2항).

단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우 관계 당사자는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 된다(교원노조법 제6조 제4항). 노동관계 당사자가 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하는 때에는 공동으로 여론 조사 및 공청회 개최 등을 실시할 수 있다(시행령 제4조).

라. 교원노조의 단체교섭권 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “노동조합 대표자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위”를 부당노동행위로 금지하고 있다. 이밖에 “사용자는 이 법에 의한 단체교섭으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 교원에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다”(노동조합법 제3조 손해배상 청구의 제한)라 하여 민사상 면책조항을 두고 있고, “형법 제20조의 규정(법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회 상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다)은 노동조합이 단체교섭 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다”(노동조합법 제4조 정당행위)라 하여 형사상 면책조항을 두고 있다.

5. 단체협약

가. 단체협약 요건

단체협약은 서면으로 작성하여야 하고, 당사자 쌍방이 서명날인 하여야 한다(노동조합법 제31조). 따라서 명칭이 어떠하냐에 관계없이 “서면작성, 당사자 쌍방 서명날인” 등 2가지 요건을 갖추면 법률상 단체협약으로서 동일한 효력을 갖게 된다.

나. 단체협약 효력

체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니

한다(교원노조법 제7조 제1항). 교육부장관, 시·도 교육감 및 사립학교를 설립·경영하는 자는 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행 될 수 있도록 성실히 노력하여야 하며(교원노조법 제7조 제2항), 그 이행결과를 다음 교섭시기까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다. 이 경우 사립학교를 설립·경영하는 자를 구성원으로 하는 단체가 있는 경우에는 그 단체의 대표자가 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다(시행령 제5조). 따라서 “법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용”은 단체협약으로서 효력을 갖지 아니할 뿐 당연히 단체교섭 대상이 된다.

단체협약에 정한 근로조건 기타 교원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하며, 근로계약에 규정되지 아니한 사항이나 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다(노동조합법 제33조). 그리고 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 교원 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 교원에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다(노동조합법 제35조 일반적 구속력). 따라서 공립학교 교원인 경우 광역시도 교육청 또는 학교 단위, 사립학교 교원인 경우 학교법인 또는 학교 단위에서 상시 사용되는 동종의 교원 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 다른 동종의 교원 모두가 단체협약을 적용 받게 된다.

다. 단체협약의 유효기간

단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없다. 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다(노동조합법 제32조).

라. 단체협약의 해석

단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다. 노동위원회는 요청을

받은 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다. 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다(노동조합법 제34조).

6. 노동쟁의

가. 정의

1) 노동쟁의

노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다(노동조합법 제2조 제5호).

2) 정의행위

파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위(노동조합법 제2조 제6호)

나. 정의행위 금지

노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 정의행위를 하여서는 아니 된다(교원노조법 제8조). 이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다(교원노조법 제15조).

그런데 교원노조법은 정의행위 금지조항과 관련하여 위헌 소지를 안고 있다. 그것은 병위산업체 종사자 이외에는 단결권·단체교섭권만 인정하고 단체행동권을 제한 또는 부인할 헌법상 근거가 없기 때문이다. 더욱이 교원노조법이 정의행위를 금지하고 있다고 해서 단체행동권을 전면 부인하는 것은 아니다. 그것은 단체행동은 (1) 과

헌법 제33조(근로자의 단결권등)

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요 병위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

업·태업 등 업무의 정상적 운영을 저해하는 쟁의행위와 (2) 쟁의행위가 아닌 단체행동 두 가지로 분류할 수 있는데, 교원노조법이 금지한 것은 쟁의행위일 뿐으로, 쟁의행위가 아닌 단체행동은 보장되기 때문이다.

다. 조정·중재의 일반원칙

이 장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다(노동조합법 제47조 자주적 조정의 노력).

노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다(노동조합법 제48조 당사자의 책무). 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다(노동조합법 제49조 국가등의 책무). 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다(노동조합법 제50조 신속한 처리).

교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 교원노동관계조정위원회를 둔다. 위원회는 중앙노동위원회 위원장이 지명하는 조정담당 공익위원 3인으로 구성한다. 다만, 관계 당사자의 합의로 중앙노동위원회의 조정담당 공익위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명하여야 한다(교원노조법 제11조).

라. 노동쟁의 조정

단체교섭이 결렬된 경우 당사자 일방 또는 쌍방은 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있다. 이 때 중앙노동위원회는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다. 조정은 신청이 있는 날부터 30일 이내에 종료하여야 한다(교원노조법 제9조). 조정안이 관계당사자에 의하여 수락된 때에는 교원노동관계조정위원회 위원 전원은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명날인 하여야 한다. 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다(노동조합법 제61조).

마. 노동쟁의 중재

중앙노동위원회는 (1) 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 쌍방이 함께 중재를 신청한 경우 (2) 중앙노동위원회가 제시한 조정안을 당사자 일방 또는 쌍방이 거부한 경우 (3) 중앙노동위원회 위원장이 직권 또는 노동부장관의 요청에 의하여 중재에 회부한다는 결정을 한 경우에 해당하는 때에는 중재를 행한다(교원노조법 제10조).

관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다. 이 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정은 확정된다(교원노조법 제12조 제1,2항).

중재재정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 하며(위반자는 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금), 확정된 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가지고, 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다(교원노조법 제12조 제3-5항).

7. 부당노동행위

가. 부당노동행위 유형 (노동조합법 제81조)

- (1) 교원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 교원을 해고하거나 그 교원에게 불이익을 주는 행위
- (2) 교원이 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위.
- (3) 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
- (4) 교원이 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 교원이 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 교원의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
- (5) 교원이 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 교원을 해고하거나 그 교원에게 불이익을 주는 행위

나. 부당노동행위 구제신청

사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 교원 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다(노동조합법 제82조). 그러나 부당노동행위로 인하여 교원이 해고 기타 불이익을 받은 것을 이유로 당해 교원 또는 노동조합이 노동위원회에 그 구제를 신청한 경우에는 교원지위향상을 위한 특별법 제9조의 규정에 불구하고 교원징계 재심위원회에 재심을 청구할 수 없다(교원노조법 제13조). 따라서 노동위원회에 부당노동행위 구제를 신청할 것인지 아니면 교원징계재심위원회에 징계 재심을 신청할 것인지 택일해야 한다.

다. 부당노동행위 구제명령 확정(노동조합법 제85조와 제86조)

- (1) 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.
- (2) 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.
- (3) 규정된 기간 내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기 하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정되며, 관계당사자는 이에 따라야 한다[확정된 구제명령 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금].
- (4) 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제 명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다[위반시 500만원(당해 명령이 작위를 명한 것인 때에는 그 명령의 불이행일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액) 이하의 과태료].
- (5) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기예 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.❖