

## 어용( 用)이라 부를 수 있다?!

### KEC지회 어용노조 사건 승소

**사실관계** ①피신청인(금속노조 KEC지회)은 집회에서의 발언이나 유인물을 통하여 친기업 성향 노조인 신청인(KEC노동조합)을 공연히 ‘어용노조’로 지칭하였다. ②신청인은 다수인을 모아두고 그 앞에서 공개적으로 하는 말, 글, 인쇄물, 정보통신망 등을 통해 ‘어용’이라는 표현을 사용하는 행위를 금지하는 취지의 가치분신청을 하였다.

**결정요지** ①실제 신청인이 친 기업 성향의 노조로 보이므로, 이를 ‘어용(御用)’이라고 표현했다 하더라도 명예훼손에 해당하는지 분명하지 않다. ②‘어용’ 표현은 피신청인의 견해표명으로 볼 여지가 있어 명백히 위법하다고 단정하기 어렵다. ③이러한 표현행위를 사전적으로 금지하는 것은 헌법에 보장된 표현의 자유에 대한 지나친 제한으로 쉽사리 허용될 수 없다. ④설령 명예훼손으로 볼 여지가 있다고 하더라도 이는 본안소송이나 형사재판에서 최종판단을 받아야 할 것으로 사

### 어용 [御用]

발음: [어-]

형태분석: [御用]

명사

(1) 자신의 이익을 위해 정부나 그 밖의 권력 기관에 영합하여 자주성 없이 행동함을 낮잡아 이르는 말.

그 신문사는 지식인들 사이에서 정부의 어용 기관으로 통한다.

황국 협회는 우리의 독립 협회에 대용한 일제의 어용 단체였다.

전에 가치분으로써 이를 금지할 피보전권리와 보전의 필요성이 충분히 소명되었다고 보기 어렵다(대구지방법원 김천지원 2015. 3. 5. 2014카합42 결정).

**의의** 사건을 담당한 금속법률원 장석우 변호사는 위 결정의 의의에 대해 “집회에서의 발언과 유인물 배포에 있어서 노동조합의 표현의 자유를 넓게 인정한 결정”이라고 하면서도, “같은 법원이 이전에 ‘어용표현’이 들어간 현수막 게시를 철거하라는 결정을 내린 적도 있으므로, 현수막 등 상시적으로 노출되는 수단에 담긴 표현에 대해서는 신중한 검토가 필요하다”며, 구체적인 사실관계에 따라 법적인 판단이 달라질 수 있다는 점을 유의해 줄 것을 당부했다.

### 헨스코퍼레이션지회 공정대표의무위반 승소

**결정요지** 인천지방노동위원회는 2015. 2. 23. 금속노조 헨스코퍼레이션지회에게 노조 사무실과 노조계시관을 미제공하고 근로시간 면제를 과소제공한 사용자 및 교섭대표노조가 공정대표의무를 위반하였다며 시정명령을 내렸다. 인천지노위는 교섭대표노조마저 금속지회 조합원이 158명(전체 조합원의 15%이상)으로 인정하고 있음에도 금속지회에게 근로시간면제한도 6,000시간 중 5%에 불과한 300시간만을 일방적으로 배분한 것은 지나치게 적은 시간을 배분한 것이고, 회사에서 2년여 동안 빈 사무실이 있음에도 단협체결 전부터 교섭대표노조에게만 노조사무실을

제공한 것도 합리적 이유가 없으며, 회사내 노조계시관의 패명을 교섭대표노조 이름으로 바꾸어 독점적으로 사용하도록 방치한 것은 모든 노동조합에 대해 단협상 계시관 사용이 보장될 수 있도록 유지·관리할 사용자의 의무를 다하지 않은 것으로 보았다(인천2014공정23/부노57 병합).

**의의** 사건을 담당한 금속법률원 박주영 노무사는 소수노조의 경우 노조법상 시정신청 제도를 적극적으로 활용할 필요가 있다고 하면서도 “이행강제방안이 없는 현재의 시정신청제도로는 실질적인 규제력 확보가 어렵다”며 간접강제제도의 도입 필요성을 강조했다.



**단시간근로자를 소정근로시간을 초과하여 근로케 하는 경우 가산임금지급의무 (신설)** 단시간근로자를 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하고 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없습니다(기간제및단시간근로자 보호등에관한법률 제6조 제1항 및 제2항). 다만, 종전에는 법정근로시간내 초과근로를 시켜도 가산임금지급의무를 명시적으로 규정한 법조항이 없어 논란이 많았으나, 이제 사용자는 법정근로시간내라도 단시간근로자를 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다(기간제법 제6조 제3항, 2014. 9. 19. 시행). 예를 들어, 통상 근로자의 1주의 소정근로시간이 40시간인 사업장에서 소정근로시간이 25시간인 단시간근로자가 25시간을 초과하여 근무하는 경우 40시간 이내 라도 가산임금을 지급받을 수 있게 되었습니다.

**해고예고시에 해고사유·시기를 서면으로 통지하여도 해고서면통지의무 인정(신설)** 사용자가 근로자를 해고하려면 ‘해고시’에 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 해고의 효력이 있었는데요, 해고예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 하여도 서면통지를 한 것으로 본다는 조항이 신설되었습니다(근로기준법 제27조 제3항, 2014. 3. 24. 시행). 위 신설된 조항에 따르면 사용자가 해고사유·시기를 명시한 해고예고 통지서를 보내고 이후에 구두로 해고하더라도 서면통지의무를 위반한 것이 아니게 됩니다.

**다태아(쌍둥이, 삼둥이 등) 임신부의 출산 휴가 연장(개정)** 최근 난임부부 치료증가에 따라 다태아 출산 비율이 점차 증가하고 있는데, 난산·높은 조산율 등으로 산후회복에 더 많은 시간이 필요하다고 합니다. 이와 관련하여 법령 개정이 있었습니다. 임신부인 근로자는 90일의 출산전후휴가를 사용할 수 있는데, 다태아 임신부의 경우 120일의 출산전후휴가를 사용할 수 있게 되었습니다(근로기준법 제74조 제1항, 2014. 7. 1. 시행). 다태아 임신부의 출산휴가급여 상한액도 종전 405만원에서(90일기준) 540만원(120일기준)이 되었습니다(고용보험법 시행령 29조, 110조, 2014. 7. 1. 시행).

**비정규직에 대한 고의·반복적 차별적 처우 징벌적 배상명령제도 도입(신설)** 노동위원회는 기간제·단시간근로자에 대한 차별행위 시정명령시에 배상명령도 할 수 있는데(기간제법 제13조 제1항), 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 손해액을 기준으로 3배까지 배상명령이 가능하게 되었습니다(기간제법 제13조 제2항, 2014. 9. 19. 시행).

**노동시장 구조개악,**

**사업장에서만 막기에는 너무 늦습니다!!**

**재벌전국노동지옥**

비정규직 종합대책?  
번지르르한 말 뒤에 감춰진 노동지옥 시나리오

노동시장 구조개악에 대한 의혹,  
**20문 20답**



자세한 내용은 금속노조 홈페이지 자료실에 게시된 20문20답 팸플릿을 통하여 확인하실 수 있습니다.