

제 10강 노동조합

임서정

오늘의 학습목표

▶ 01. 노동조합의 설립

- 노동조합을 만들 수 있는 사람은 누구인가?
- 어떠한 단체가 노동조합으로 인정되는가?
- 설립신고증을 받은 노동조합은 어떤 보호를 받는가?

▶ 02. 노동조합의 운영

- 노동조합은 어떻게 가입하는가?
- 노동조합은 어떻게 운영되는가?
- 근로시간 면제제도란 무엇인가?

▶ 03. 노동조합의 보호: 부당노동행위제도 ①

- 부당노동행위제도란 무엇인가?
- 부당노동행위의 책임을 지는 사람은 누구인가?
- 부당노동행위의 구제방법은 무엇인가?

01. 노동조합의 설립

1. 노동3권과 노동조합

- ◆ 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 **자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권**을 가짐(헌법 제33조 제1항)
 - 따라서 우리나라에서는 근로자들이 근로조건의 향상을 위해 스스로 단결하여 **단체**를 **결성**하고,
 - 이렇게 결성된 단체를 통해 자신들의 근로조건에 관하여 사용자와 **집단적으로 교섭**하며
 - 사용자와의 교섭에 있어 자신들의 주장을 관철하기 위해 **집단적으로 행동**할 권리들이 헌법상 기본권의 수준에서 보장됨
- ◆ 이렇게 노동3권이 **헌법상 기본권으로 보장**된다는 것은 헌법에 의하여 조직된 모든 국가기관들이 그들의 권한을 행사함에 있어 노동3권을 존중하여야 함을 의미함

2. 노동조합

(1) 노동조합의 개념

- ◆ 노동조합이란 **근로자들이** 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 위하여 **자주적으로 결성한 단체 또는 연합단체**를 말함(노조법 제2조 제4호)
 - 노동조합은 '**근로자**'들이 주체가 되어 결성한 것이어야 하므로, 근로자로 인정되지 않는 사람(예를 들어 개인택시기사, 개업의사)들이 결성한 단체는 노동조합이 아님
- ◆ 노동조합 중에서 개별 근로자들을 가입대상으로 하는 단체를 일컬어 '**단위노동조합**'이라고 하고, 개별 근로자가 아니라 노동조합들을 가입대상으로 하는 단체를 '**연합단체**'라고 함
 - 단위노동조합에는 특정 기업에 재직하는 근로자들만으로 결성된 기업별 노동조합은 물론 전국금속노동조합(금속노조)과 같이 전국적 단위에서 동일한 산업에 종사하는 근로자들로 결성된 경우도 있음

2. 노동조합

(2) 노동조합을 결성할 수 있는 자 : 노조법상 '근로자'

- ◆ 노동조합을 결성할 수 있는 사람, 즉 노조법상 '근로자'는 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 **기타 이에 준하는 수입**에 의하여 생활하는 자를 말함(노조법 제2조 제1호)
- ◆ 노조법상 근로자는 근로기준법상 근로자에 비하여 그 인정범위가 넓음
 - 최근 대법원은 **학습지 교사**가 근로자인지 여부가 다투어진 사건에서 학습지 교사가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않더라도 노동3권 보호의 필요성이 있으면 노조법상 근로자에 해당할 수 있음을 재확인 하였고, 나아가 노조법상 **근로자성은 '경제적·조직적 종속성'**을 나타내는 요소들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 입장을 취하였음(대법원 2018.6.15. 2014두12598, 12604(병합))
 - 즉, 노조법상 근로자로 인정되려면 노무제공자가 특정한 특정 사업자로부터 주로 소득을 얻는지, 그 특정 사업자가 보수를 비롯한 계약 내용을 일방적으로 정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지 등을 판단요소로 고려

3. 노동조합의 요건

- ◆ 노동조합이 노동관계법의 보호를 받기 위해서는 노조법 등에서 정하고 있는 정의(또는 요건)에 부합하고 **설립신고**를 마쳐야 함
 - 이러한 요건을 모두 마친 노동조합을 **법내노조**라 하며, 법내노조에서는 노동관계법에서 특별한 법적 보호를 해주고 있음

(1) 노동조합의 실질적 요건

- ◆ 어떠한 결사(結社)가 노동조합으로 인정되기 위해서는 **주체성, 자주성, 목적성 및 단체성**의 네 가지 요건을 갖추어야 함. 그에 더하여 다음의 경우에는 노동조합으로 보지 않는다고 규정
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

2. 노동조합

(2) 노동조합 설립신고

- ◆ 노조법 제5조 제1항은 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다”고 규정
 - 반면, 한편으로는 노동조합을 설립하고자 하는 자는 **행정관청에 노동조합 설립신고서를 제출**하도록 규정하고 있으며(노조법 제10조 제1항)
 - 나아가 **신고증을 교부받은 노동조합**만이 “이 법에 의하여 설립된 노동조합”이라고 규정
- ◆ 노동조합을 설립하고자 하는 자는 **설립신고서에 노동조합의 규약을 첨부**하여 행정관청에 신고해야 함
 - 이 때 설립신고서와 규약에는 법정 사항들을 반드시 기재하여야 함

2. 노동조합

- ◆ 행정관청은 설립신고서를 심사하여 제출 서류들에 보완이 필요하면 **보완을 요구** 하고, 노동조합이 정한 기간 내에 행정관청이 요구한 보완을 하지 않거나 노동조합의 결격 요건에 해당하면 **설립신고서를 반려**해야 함
 - 행정관청은 제출 서류들에 문제가 없거나(보완 요구에 따라 보완한 경우를 포함) 노동조합의 결격 요건에 해당하지 않은 노동조합에게는 **신고증을 교부**함
 - 신고증을 교부받은 노동조합은 **설립신고서가 접수된 때에 설립**된 것으로 봄
- ◆ 참고로 기존에 노동조합이 행정관청으로부터 설립신고서에 대한 시정 요구를 받고 그 시정 요구 기간 내에 이행하지 않으면 **노동조합으로 보지 아니함을 통보하도록 한 규정**이 있었음(시행령 제9조 제2항)
 - 이 규정은 법률의 위임 없이 법률이 정하지 않은 법외노조 통보에 관하여 규정함으로써 무효라는 대법원 판결(2020.9.3. 2016두)이 선고됨에 따라 관련 규정을 삭제함

2. 노동조합

(3) 법내노조와 법외노조

- ◆ 노동조합의 실질적 요건을 갖추고 행정관청으로부터 신고증을 교부받은 근로자단체만이 **노동조합이라는 명칭**을 사용할 수 있음(노조법 제7조 제3항)
 - 또한 노동위원회에 자신의 이름으로 **노동쟁의 조정 및 부당노동행위 구제신청**을 할 수 있음(노조법 제7조 제1항)
 - 그 밖에 **법인격의 취득**(노조법 제6조), **조세의 면제**(노조법 제8조) 등의 법적 보호를 받을 수 있음
- ◆ 근로자들이 조직한 결사체가 노조법에서 요구하는 '설립신고'라는 요건을 갖추지 못하더라도, 실질적 설립요건을 갖춘 때에는 '**법외노조**'에 해당
 - 노조법에서 "이 법에 의하여 설립된 노동조합"에게만 적용된다고 명시한 조항 이외의 노조법 규정들은 법외노조에도 적용됨(서울행정법원 2005.4.21. 2004구합35356)

02. 노동조합의 운영

1. 노동조합의 구성원 : 조합원

(1) 노동조합 가입

- ◆ 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있지만(노조법 제5조), 노동조합도 조합원이 될 수 있는 **자격을 규약에서** 정할 수 있음(노조법 제11조 제4호)
 - 가입자격이 있는 근로자가 노동조합에 가입을 신청하고, 노동조합이 가입을 승인함으로써 노동조합 가입이 이루어짐

(2) 조합원 자격과 가입 거부

- ◆ 노동조합은 규약으로 조합원의 자격을 정할 수 있지만, 조합원의 자격을 제한하는 규약 조항이 **강행법규 또는 공서양속에 반하는 경우에는** 그 효력이 인정되지 않음
 - 조합원의 자격을 갖춘 근로자가 가입을 신청하는 경우 그러한 근로자의 가입을 **함부로 거부할 수는 없음**

1. 노동조합의 구성원 : 조합원

(3) 조합원의 제명

- ◆ 노동조합은 **규약이나 결의**로 조합원의 행동에 대하여 규제를 설정하고 그에 위반된 행위에 대하여 어느 정도 재량을 가지고 **제재를 가할 수 있음**
 - 그러나 통제권 역시 **합리적인 범위 내에서 행사**되어야 하므로 재량의 한계를 벗어나거나 통제권의 남용에 해당하는 경우에는 위법한 것이 됨
- ◆ 특히 조합원의 지위 자체를 박탈하는 **제명의 경우**에는 그러한 제명이 조합원의 비위사실에 비추어 현저히 가혹하거나 객관적 타당성이 결여된 경우에는 무효임

1. 노동조합의 구성원 : 조합원

(4) 노동조합 임원의 자격

- ◆ 노조법은 “노동조합의 임원자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 **노동조합의 임원**은 그 사업 또는 **사업장에 종사하는 조합원** 중에서 선출하도록 정한다”는 규정을 신설(제23조 제1항)
 - 따라서 노조 임원 등의 자격은 규약으로 자유롭게 정할 수 있으나, 다만 기업별 노조의 임원 등은 종사 조합원 중에서 선출할 수 있음
- ◆ 한편, 노조법은 “하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 **조직된 노동조합의 대의원**은 그 사업 또는 **사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출**하여야 한다”고 규정(제17조 제3항)
 - 따라서 기업별 노조의 대의원도 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 함

1. 노동조합의 구성원 : 조합원

(5) 비종사 조합원의 조합활동

- ◆ 해고자 등 비종사 근로자가 노조에 가입할 수 있게 되면서, 회사에 속하지 않은 조합원(비종사 조합원)의 **사업장 내 노조활동을 허용하는 범위가 문제**가 됨
 - 이에 노조법은 “사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(종사근로자)가 아닌 노동조합의 조합원(비종사 조합원)은 사용자의 **효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위**에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다”고 규정함(제5조 제2항)

2. 노동조합의 운영

(1) 노동조합의 기관

- ◆ 노동조합은 **매년 1회 총회**를 개최하여야 하고, 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 됨
 - 노조법은 총회의 의결사항, 의결 또는 투표 방법, 총회에 갈음할 대의원회의 구성, 임시총회와 대의원회, 총회 등의 소집절차, 표결권의 특례, 임원의 선거 등에 관한 상세한 규정을 두고 있는 바, 이러한 규정들은 노동조합 운영의 민주성을 확보하려는 데 있음

(2) 행정관청의 관여

- ◆ 행정관청은 제한된 범위에서 **노동조합의 운영에 관여**할 수 있음
 - 행정관청은 **노동조합의 규약**이 노동조합법령에 위반된 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있음

2. 노동조합의 운영

- 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있음
- 또한 행정관청은 노동조합에 **결산결과와 운영상황을 보고**하도록 요구할 수 있음

(3) 노동조합의 해산

노동조합은 다음의 경우에 해산 함

- ① 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
- ② 합병 또는 분할로 소멸한 경우
- ③ 총회 또는 대의원회의 해산 결의가 있는 경우
- ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

3. 근로시간 면제제도

(1) 근로시간 면제제도의 의의

- ◆ 노조법은 **근로시간 면제제도**를 규정하고 있으며, 이에 따라 사용자로 부터 급여를 받는 자를 '**근로시간 면제자**'라 함
 - 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위 내에서 '**임금의 손실 없이**' 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 기타 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있음(노조법 제24조 제2항)

(2) 근로시간 면제제도의 연혁

- ◆ 노조법은 제24조의 표제를 "노동조합의 전임자"에서 "근로시간의 면제" 등으로 개정하고, 노조법의 본문에서 '전임자'라는 표현을 삭제함

3. 근로시간 면제제도

- 한편 노조법은 "근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다" 고 규정함(제24조 제1항)
- 즉 근로시간 면제자는 **사용자로부터 급여(임금)를 지급받을 수 있음**

(3) 근로시간 면제제도

- ◆ 근로시간 면제자는 사업 또는 사업장별로 종사 근로자인 조합원 수 등을 고려하여 결정된 **'근로시간 면제 한도'**를 **초과하지 않는 범위에서** 단체협약 또는 사용자의 동의로 정함
 - 근로시간 면제 한도를 **초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효가 됨**(제24조 제2항)
 - 사용자가 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위는 **부당노동행위로도 금지됨**(제81조제1항 제4호)

03. 노동조합의 보호 : 부당노동행위제도 ①

1. 부당노동행위의 의의

- ◆ 부당노동행위제도는 노사간의 세력균형을 이루고 헌법상 보장된 노동3권이 실질적으로 기능할 수 있도록 하기 위하여 입법자가 취한 적극적인 입법조치의 대표적인 예로서, 근로자 또는 노동조합이 노동3권을 실현하는 활동에 대하여 **사용자가 행하는 침해 내지 간섭행위를 금지**하는 것임(헌재 2009.2.26. 2007헌바27 결정)
- ◆ 노조법은 사용자가 근로자 또는 노동조합의 노동3권을 침해하는 전형적인 행위들을 부당노동행위로 규정하여 이를 금지함(제81조 제1항)
 - 근로자나 노동조합은 부당노동행위에 대해 **노동위원회를 통해 행정적 구제**를받을 수 있음(제82조 이하)
 - 또한 노조법은 부당노동행위에 대해 형법 규정을 두어 **부당노동행위를 범죄로 처벌**하고 있음(제90조)

2. 부당노동행위 책임을 지는 자 : 사용자

- ◆ 부당노동행위를 금지하는 노조법 제81조를 지켜야 하는 자는 사용자임
 - 부당노동행위의 주체로서 사용자는 원칙적으로 근로자와 **근로계약관계를 맺고 있는 사용자**를 말함
 - 한편, 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 근로자를 고용한 사업주로서 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 **실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자**가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 **구제명령을 이행하여야 할 사용자**에 해당(대법원 2010.3.25. 2007두8881)

3. 부당노동행위의 유형

- ◆ 노조법 제81조 제1항은 사용자를 부당노동행위의 주체로 규정하면서 다음의 행위를 부당노동행위로 금지
 - 노동조합 가입 등을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익을 주는 행위(1호)
 - 노동조합 불가입·탈퇴 또는 특정노동조합 가입을 고용조건으로 하는 행위(제2호)
 - 단체교섭의 거부 또는 해태(제3호)
 - 근로자의 노동조합 조직·운영을 지배·개입하는 행위, 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위, 노동조합의 운영비를 원조하는 행위(제4호)
 - 단체행위 참가, 부당노동행위 신고 등을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익을 주는 행위(제5호)

3. 부당노동행위의 유형

(1) 불이익취급(노조법 제81조 제1항 제1호, 제5호)

◆ 불이익취급의 부당노동행위는 두 가지임

- ① 근로자가 **노동조합에 가입 또는 가입하려고** 하였거나 **노동조합을 조직하려고** 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 **해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위**(1호)
- ② 근로자가 **정당한 단체 행위에 참가한** 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정을 위반한 것을 **신고**하거나 그에 관한 **증언**을 하거나 기타 행정관청에 **증거를 제출**한 것을 이유로 그 근로자를 **해고**하거나 **그 근로자에게 불이익을 주는 행위**(5호)

◆ 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 흔히 **정당한 조합활동**이라 하는데, 조합원이 조합의 결의나 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동이 여기에 속함

3. 부당노동행위의 유형

- 나아가 그러한 행위가 아닐지라도 그 행위의 **성질상 노동조합의 활동**으로 볼 수 있거나 **노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인**을 받았다고 볼 수 있을 때에는 그 조합원의 행위를 노동조합의 업무를 위한 행위로 봄
- ◆ 한편 사용자가 근로자를 해고할 때 표면적으로 내세우는 사유와 달리 **실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고**한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 불이익취급의 부당노동행위가 됨
 - 정당한 조합활동이 실질적인 해고사유였는지는 사용자측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단함

3. 부당노동행위의 유형

(2) 반조합계약(노조법 제81조 제1항 제2호)

- ◆ 근로자가 **어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것**을 고용조건으로 하거나 **특정한 노동조합의 조합원이 될 것**을 고용조건으로 하는 행위를 반조합계약이라 함
 - 반조합계약은 **조합활동 여부와 고용조건을 연결시킴**으로써 조합활동을 억제하거나 사용자가 원하는 방식의 조합활동만을 허용하려고 하는 부당노동행위임
- ◆ **유니온 슝 조항**도 형식적으로 보면 반조합계약에 해당하지만, 현행법은 그것이 단결강화에 기여하는 점 등을 고려하여 **일정한 조건 하에서** 유니온 슝 조항을 허용
 - 즉 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 **근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때**에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 반조합계약으로 보지 않음

3. 부당노동행위의 유형

- 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없음
- ◆ 반조합계약은 강행규정에 위배되므로 **사법상 당연히 무효임**
 - 그러므로 이런 계약이나 서약서에 위반하여 노동조합에 가입하거나 조합활동을 하더라도 계약위반에 해당하지 않음

(3) 단체교섭의 거부(노조법 제81조 제1항 제3호)

- ◆ 사용자가 노동조합의 단체교섭요구를 정당한 이유 없이 **거부하거나 해태하는** 경우에는 부당노동행위가 성립함
- ◆ 이에 대해서는 제11강 단체교섭과 단체협약 편에서 구체적으로 다룰 예정

3. 부당노동행위의 유형

(4) 지배·개입(노조법 제81조 제1항 제4호)

- ◆ 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위도 부당노동행위임
 - 예를 들어 노동조합의 결성방해 또는 조합원의 노조탈퇴를 종용하거나 제2의 단체를 통한 조직의 와해 및 조합활동의 방해, 금전을 통한 조합간부의 매수, 향응을 통한 노동조합의 어용화, 조합행사 및 정당한 쟁의행위에 대한 간섭 및 교란, 조합활동 방해 목적의 부서 배치전환, 조합임원 선거에 출마하려는 후보자에 대하여 재직증명서 발급을 거부하여 출마를 방해하는 행위, 노사합의로 노조운영비를 지원하는 행위 등이 대표적인 지배개입의 부당노동행위임

3. 부당노동행위의 유형

- ◆ 다만 근로자가 근로시간 중에 **근로시간 면제활동**을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 **근로자의 후생자금** 또는 경제상의 불행 기타 재해의 방지와 구제 등을 위한 **기금의 기부**와 최소한의 규모의 **노동조합사무소의 제공** 및 그 밖에 이에 준하는 **노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험**이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 부당노동행위에 해당하지 않음
 - “**노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험**” 여부를 판단할 때에는 다음의 사항의 사항을 고려하여야 함
 - ① 운영비 원조의 목적과 경위
 - ② 원조된 운영비 횟수와 기간
 - ③ 원조된 운영비 금액과 원조방법
 - ④ 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
 - ⑤ 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

3. 부당노동행위의 유형

- ◆ 한편 지배·개입이 특히 문제되는 것은 **사용자의 노동조합에 대한 의견표명**임
 - 사용자가 연설, 사내방송, 게시판, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음은 당연하나, 그 **표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합**하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아님(대법원 2006.9.8. 2006도388)

참고자료

주 자료 : 한국노동법학회(2022), 교양노동법 제3판, 문우사.

보조자료 : 임종률(2022), 노동법 제20판, 박영사.

사례참조 : 박귀천•박은정•권오성(2021), 노동법의 쟁점과 사례, 박영사.