



대한민국법원 QR코드

서울중앙지방법원

제42민사부

판 결

사 건 2025가합9350 손해배상(기)
원 고 별지 기재와 같다.
원고들 소송대리인 법무법인 소현 담당변호사 신인수, 이상민
피 고 케이티 노동조합
성남시 분당구 불정로 90 (정자동, KT본사)
대표자 위원장 김인관
소송대리인 법무법인 청림 담당변호사 최성남, 임숙지
변 론 종 결 2025. 8. 22.
판 결 선 고 2025. 11. 14.

주 문

1. 피고의 전국대의원대회가 2021. 3. 25. 피고 규약 제61조를 개정한 결의는 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고들에게 각 500,000원 및 위 각 돈에 대하여 2025. 4. 4.부터 다 갚는 날 까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
3. 소송비용은 피고가 부담한다.

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



4. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문과 같다.¹⁾

이 유

1. 인정사실

가. 당사자들의 지위

피고는 주식회사 케이티(이하 '이 사건 회사'라 한다) 소속 근로자들을 구성원으로 하는 노동조합이고, 원고들은 이 사건 회사의 근로자로서 피고 조합원이다.

나. 피고 규약 개정

피고는 2021. 3. 25. 전국대의원대회에서 피고 규약 제61조를 아래와 같이 개정하는 결의(이하 '이 사건 개정결의'라 한다)를 하였다(이하 개정 후 피고 규약 제61조를 '이 사건 개정 규약'이라 한다). 피고는 2022. 3. 24., 2024. 3. 26., 2025. 3. 27. 피고 규약을 각 개정하였으나, 이 사건 개정 규약은 이 사건 개정결의 이후 추가적으로 개정된 바 없다.

개정 전	개정 후
제61조(단체교섭) ① 본 조합은 단체교섭의 당사자이며, 본 조합이 교섭대표 노조가 되는 경우 위원장은 단체교섭 및 체결권은 있으나 조합원 총회의 의결을 거친 후 체결하여야 한다.	제61조(단체교섭) ① 본 조합은 단체교섭의 당사자이며, 본 조합이 교섭대표 노조가 되는 경우 위원장은 단체교섭 및 체결권을 가진다. ② 규약 제21조 제4호에 따라 조합원 총회의

- 1) 원고는 '청구취지'란에서 '규약 제61조 제1항을 개정한 결의가 무효임을 확인한다.'고 기재하였으나, 이하에서 살펴보는 것처럼 피고는 2021. 3. 25. 전국대의원대회를 통해 피고 규약 제61조를 전체적으로 개정하였고, 원고의 청구취지·청구원인 등을 종합하면 원고도 2021. 3. 25.자 전국대의원대회 결의를 통해 개정된 규약 제61조에 대한 무효를 주장하는 것으로 보이므로, 원고 '청구취지'란 기재는 단순 오기로 보고 주문과 같이 선해하여 판단한다.

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



② 위원장은 교섭권을 대의원대회에 의결을 거쳐 상급단체에 위임할 수 있다.	<u>의결을 거쳐야 하는 임금협약 및 단체협약은 다음 각 호와 같다.</u> 1. <u>정기 임금협약 및 정기 단체협약</u> 2. <u>기타 필요하다고 인정한 경우</u> ③ 위원장은 교섭권을 대의원대회에 의결을 거쳐 상급단체에 위임할 수 있다.
--	--

다. 2024. 10. 17.자 노사합의

1) 피고는 2024. 10. 17. 이 사건 회사와 특별희망퇴직에 관하여 아래와 같은 내용의 노사합의(이하 '이 사건 노사합의'라 한다)를 체결하였는데, 이 사건 노사합의와 관련하여 조합원 총회를 거친 적은 없다.

1. 특별희망퇴직을 2024.11.8일자로 시행한다. (희망자 限) ○ 대상 : 사업구조 개선 분야는 실 근속 10년 이상, 이외는 실 근속 15년 이상 (정년 6개월 이상 남은 직원 限) ○ 치우	
특별 희망퇴직금	· 월 기본급 x 지급률 x 산정월수 - 지급률(%) : $145 + [(110 - (150 / 45)) \times \text{산정월수}]$ - 산정월수 (최대 15개월) · 정년퇴직일 5년 이내 : 잔여월수 매 2월당 1개월 (최대 10월)에 한함 · 정년퇴직일 5년 초과~10년 : 잔여월수 매 1월당 1개월 (최대 10월)에 한함
특별학자금 (대상자 限 최대 280만원)	· 대상자녀별 정년 내 수혜가능한 ① 대학장학금 ② 자녀교육보조비 중 높은 금액 ① 대학생 및 대입예정(정년내)인 자녀 대상 잔여 직원학기당 280만원 (대학생의 경우, 사립대학 입학시 1학 280만원, 사립대학 2학년 이후 1학 240만원) ② 만 18세 이하 자녀면 연 100만원
기타	· 특별지원금 1천만원, 건강검진비 3백만원, 우의사주 지원금 · '24년도 성과배분 지급액 1차분 ('24.1~9월 실적 기준) : 14,472,414원

2) 피고 홈페이지 문서정책 자료실에는 2024. 10. 17. 이 사건 노사합의서와 함께 법인 신설 및 직원 전출안, 현장 토탈영업센터 운영안이 함께 게시되었다.

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



라. 선행 판결

피고 조합원들은 2014. 7. 4. 피고와 피고 임원들을 상대로 서울중앙지방법원에 '피고가 조합원 총회를 거치지 않은 채 사업합리화에 대한 전보발령, 특별명예퇴직의 시행, 복지제도 축소 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항에 대한 노사합의를 함으로써 피고 조합원들의 근로조건이 훼손되고, 조합원으로서 가지는 절차적 권리를 침해하였으므로 불법행위에 따른 정신적 손해배상을 구하는 소송'을 제기하였고, 1심은 2015. 5. 15. 피고 조합원들의 청구를 인용하는 판결을 선고하였고(2014가합35452), 위 판결은 항소심(서울고등법원 2015나2026878) 및 상고심(대법원 2016다205908)을 거쳐 확정되었다(이하 '선행 판결'이라 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 12, 18호증(가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 청구원인

가. 이 사건 개정결의는 헌법 제33조 제1항,²⁾ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제16조 제1항 제3호,³⁾ 제22조⁴⁾에 위반하는 중대한 내용상 하자가 존재하므로 무효라는 확인을 구한다.

나. 피고는 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22조 및 개정 전 피고 규약 제61조 제1항에 위반하여 조합원 총회를 거치지 않고 이 사건 노사합의를 체결하였고, 이로 인해 원고들은 조합원으로서 가지는 절차적 권리를 침해당했다. 따라서 피고는 불법행위에 따른 손해배상으로 이 사건 노사합의로 인하여 원고들이 입은 정신적 손해를 배

2) 제33조 ① 근로자는 근로조건에 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

3) 제16조 (총회의 의결사항) ① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

3. 단체협약에 관한 사항

4) 제22조 (조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.



상할 책임이 있다.

3. 본안 전 판단

가. 피고 주장의 요지

피고는 이 사건 개정결의 후 여러 차례(2022. 3. 24., 2024. 3. 26., 2025. 3. 27.) 피고 규약을 개정하였으므로, 이 사건 개정결의 무효 확인을 구하는 청구는 과거의 법률관계에 대한 확인을 구하는 것에 불과하고, 원고들의 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안·위험을 제거함에 유효 적절한 수단이라고 할 수 없으므로 확인의 이익이 없다.

나. 판단

피고가 이 사건 개정결의 이후 여러 차례(2022. 3. 24., 2024. 3. 26., 2025. 3. 27.) 피고 규약을 개정하였으나, 이 사건 개정 규약에 대해서는 추가적 개정이 이루어지지 않음은 앞서 본 바와 같다. 따라서 이 사건 개정결의가 무효라는 확인을 받게 되면 이 사건 개정 규약은 효력을 상실하고 피고 규약 제61조는 개정 전 규정으로 복귀하게 되므로, 원고들의 무효 확인 청구는 확인의 이익이 존재한다. 따라서 피고의 본안 전 항변은 이유 없다.

4. 본안에 대한 판단

가. 무효 확인 청구에 관한 판단

앞서 본 인정근거, 갑 제19호증, 을 제1 내지 12호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하면, 피고의 이 사건 개정결의는 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22조를 위반하여 피고 조합원의 단체교섭권 및 조합의 의사결정에 참여할 권리를 침해하는 내용상 중대한 하자가 있어 무효라고 봄이 타당하고, 피고가 이 사건 개정결의 효력을 다투고 있는 이상

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



확인의 이익도 존재한다.

1) 헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."라고 규정하고, 노동조합법 제22조는 "노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다."라고 규정하고 있다. 한편, 노동조합의 총회는 당해 노동조합에 소속된 조합원 전체로 구성되는 최고의 의사결정기관으로서 노동조합법 제16조 제1항은 노동조합을 자주적·민주적으로 운영하는 데에 필요한 주요 사항을 반드시 최고 의사결정기관인 총회에서 의결해야 하는 것으로 규정하고 있는바, '단체협약에 관한 사항'도 이에 포함된다(제16조 제1항 제3호). 위 규정은 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조직과 운영에 관한 의사결정에 참여할 권리를 보장하고, 이를 통해 헌법이 규정한 근로자의 단체교섭권 및 단체행동권을 실현할 수 있도록 보장하는 규정으로써 강행규정에 해당한다.

2) 피고는 이 사건 개정결의를 통해 피고 규약 제61조를 개정하여 '1. 정기 임금협약 및 정기 단체협약, 2. 기타 필요하다고 인정한 경우'에 한하여 조합원 총회 의결을 거치도록 조합원 총회 의결사항을 제한하였다. 이에 대해 피고는 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항은 정기 단체협약을 통해 규율하고 있고, 조합원에게 가장 중요한 근로조건인 임금에 관한 사항도 정기 임금협약으로 규율하고 있으므로, 기타 단체협약의 경우 필요한 경우에 한해 조합원 총회 결의를 거치도록 규정하더라도 노동조합법 제16조 제1항 제3호 위반에 해당하지 않는다.'고 주장한다. 그러나 노동조합법 제16조 제1항은 '단체협약에 관한 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.'고 규정하고 있을 뿐, 위 규정의 문언상 '정기 단체협약'과 '기타 단체협약'을 구분하여 '정기 단체협약'의 경우에만 조합원 총회 결의를 거치면 된다고 해석할 근거가 없다.

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



3) 또한 피고 규약은 '정기 단체협약'과 '기타 단체협약'을 구분하고 있지 않고, 이를 구분할 명확한 기준도 설정되어 있지 않으므로, 피고가 주장하는 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'에 대한 '정기 단체협약'이 무엇을 의미하는지 여부도 불분명하다. 이처럼 '정기 단체협약'과 '기타 단체협약'을 구분할 명확한 기준이 없는 상태에서 이 사건 개정 규약에 따라 '정기 단체협약'의 경우에만 조합원 총회를 필수적으로 거쳐야 한다고 해석하게 되면 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'에 해당함에도 불구하고 조합원 총회가 필요 없는 '기타 단체협약'으로 보아 총회 결의 없이 체결함으로써 노동조합법 제16조 제1항 제3호를 잠탈하는 문제가 발생한다. 실제로 피고는 2024. 10. 17. '피고 조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'에 해당함에도 불구하고 피고 조합원 총회를 거치지 않고 이 사건 노사합의를 체결하였다(이 부분에 대하여는 이하에서 상세히 살펴본다).

4) 피고는 매년 정기 단체교섭 및 단체협약 체결에 대하여 총회에 갈음하는 전국대의원대회 결의로 위원장에게 단체교섭 및 단체협약 체결을 위임하는 관행이 존재하므로 이 사건 개정 규정이 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22조를 위반한 것이라고 볼 수 없다고 주장한다. 그러나 피고 규약은 '조합원 총회'와 '전국대의원대회'를 구분하고 두 기관의 의결사항도 명확히 구분하고 있고, 그 밖에 제출된 증거만으로는 전국대의원대회 결의로 조합원 총회 결의를 갈음하는 관행이 성립되었음을 인정하기 부족하며, 달리 이를 인정할 증거가 없다[피고는 선행 판결에서도 위와 동일한 주장을 하였으나, 선행 판결은 '정기 단체협약과 달리 수시로 체결되었던 단체협약의 경우 대체적으로 조합원 총회의 의결을 거치지 않고 단체협약을 체결하였고, 이에 대해 조합원들이 절차적 적절성을 문제 삼거나 의문을 표명하지는 않았던 것으로 보이기는 하나 이와 같은 점

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위·변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



만으로 (당해 사건에서 문제된) 노사합의에 조합원들의 묵시적 수권이 존재한다고 볼 수 없다.'고 판단하며 피고의 위 주장을 배척하였다].

5) 피고는 '조합원이 10,000명이 넘고 전국적으로 분포되어 있어 모든 단체협약 체결에 총회 결의를 거치는 것이 현실적으로 어렵다.'고 주장하나, 피고는 이미 지부 단위별로 투표소가 설치되어 있고, 각 지부별로 선거관리위원회도 조직되어 있는 등 조합원 의사 수렴을 위한 각종 제도적·물리적 요건을 갖추고 있을 뿐만 아니라, 설령 피고의 주장처럼 모든 조합원의 의사를 수렴하는 것에 절차적 번거로움이 존재한다고 하더라도, 이와 같은 사정만으로 헌법 및 관련 법률이 보장하는 조합원의 총회 의결권을 박탈할 수는 없다.

나. 불법행위에 따른 손해배상청구에 관한 판단

1) 불법행위책임 성립 여부

가) 관련 법리

헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."라고 규정하고 있고, 노동조합법 제22조는 "노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다."라고 규정하고 있다. 한편 단체협약은 노동조합의 개개 조합원의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 직접 결정하는 규범적 효력을 가지는 것이므로 단체협약의 실질적인 귀속주체는 근로자이고, 따라서 단체협약은 조합원들이 관여하여 형성한 노동조합의 의사에 기초하여 체결되어야 하는 것이 단체교섭의 기본적 요청이다. 노동조합법 제16조 제1항 제3호는 단체협약에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 정하여 노동조합 대표자가 단체교섭 개시 전에 총회를 통하여 교섭안을 마련하거나 단체교섭 과정에서

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



조합원의 총의를 계속 수렴할 수 있도록 규정하고 있기도 하다. 그리하여 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은, 그것이 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용된다(대법원 2014. 4. 24. 선고 2010다24534 판결 참조).

이러한 헌법과 법률의 규정, 취지와 내용 및 법리에 비추어 보면, 노동조합의 대표자가 위와 같이 조합원들의 의사를 결집·반영하기 위하여 마련한 내부 절차를 전혀 거치지 아니한 채 조합원의 중요한 근로조건에 영향을 미치는 사항 등에 관하여 만연히 사용자와 단체협약을 체결하였고, 그 단체협약의 효력이 조합원들에게 미치게 되면, 이러한 행위는 특별한 사정이 없는 한 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리를 침해하는 불법행위에 해당한다고 보아야 한다(대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결 참조).

나) 판단

앞서 본 인정근거에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하면, 피고가 조합원 총회를 거치지 아니한 채 이 사건 노사합의를 체결한 행위는 헌법 및 노동조합법이 보장하는 원고들의 단결권과 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 절차적 권리를 침해하는 불법행위에 해당하므로, 원고들에게 불법행위에 따른 손해배상책임을 부담한다.

(1) 피고는 조합원 총회를 거치지 않고 이 사건 노사합의를 체결한 것은 이 사건 개정 규약에 따른 것이므로 위법성이 인정되지 않는다고 주장하나, 이 사건 개정 규약이 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22조를 위반하여 무효에



해당함은 앞서 본 바와 같다.

(2) 선행 판결은 피고가 조합원 총회 결의를 거치지 아니한 채 노사합의를 체결한 행위는 조합원들에 대한 불법행위에 해당한다고 판단하며 피고의 조합원들에 대한 손해배상책임을 인정하였고, 피고는 선행 판결 이후 '근로조건과 단체교섭 사안은 어떠한 경우이든 조합원들의 의견을 수렴하겠다.'는 취지의 사과문도 게시하였다. 그럼에도 불구하고, 피고는 단체협약에 대한 조합원 총회 결의를 제한하는 이 사건 개정 규약을 신설하고, 이에 근거하여 조합원 총회 결의를 거치지 아니한 채 이 사건 노사합의를 체결하였다는 점에서 피고의 위법성은 더욱 크다고 할 수 있다.

(3) 피고는 '조합원 총회의 형식을 거치지 않았더라도 이 사건 노사합의 체결에 앞서 총회에 갈음하는 전국대의원대회 결의를 거치고, 철야농성, 지방본부 블로그 등을 통해 조합원 의견을 수렴한 이상 노동조합법 제16조 제1항 제3호, 제22호를 위반한 것이 아니다.'고 주장한다. 그러나 전국대의원대회 결의로 조합원 총회를 갈음하는 관행이 성립되지 않았음은 앞서 본 바와 같고, 그 밖에 피고가 주장하는 의견수렴 절차는 극소수 간부들 내지 일부 조합원을 대상으로 한 것에 불과하므로, 이것만으로 조합원 총회에 갈음하는 조합원의 의견수렴 절차를 거친 것이라고 평가할 수는 없다.

(4) 피고는 '이 사건 노사합의는 특별희망퇴직에 한하여 체결된 것이고 그 내용도 2019년 이후 분기별로 시행해 온 기존 희망퇴직 조건보다 유리하므로, 이 사건 노사합의 체결로 원고들에게 손해가 발생하지 않았다.'고 주장한다. 그러나 원고들은 피고가 조합원 총회를 거치지 않은 채 단체협약인 이 사건 노사합의를 체결함으로써 원고들의 절차적 권리가 침해되었음을 이유로 이에 대한 손해배상을 구하고 있는 것이므로, 피고의 주장처럼 이 사건 노사합의 결과물이 원고들에게 유리한 내용을 담고 있다고 하



더라도 이로 인하여 절차적 권리 침해에 따른 위법성이 인정되지 않는다거나 원고들의 손해가 발생하지 않았다고 보기는 어렵다.

(5) 또한, 이 사건 회사는 일부 업무 부서를 폐지하여 위 부서가 담당하던 업무를 신설된 자회사로 이관하고, 관련 직원들을 자회사로 전보시키는 과정에서 특별희망퇴직을 추진하였는바, 이와 같은 점에 비추어 보면 이 사건 노사합의로 결정된 특별희망퇴직 조건을 상시적으로 시행되던 희망퇴직 조건과 단순 비교하여 특별희망퇴직이 원고들에게 유리한 것이라고 단정할 수는 없다. 피고는 이 사건 노사합의를 체결한 당일 피고 홈페이지 문서정책 자료실에 이 사건 노사합의문과 함께 법인 신설 및 직원 전출안, 현장 토탈영업센터 운영안을 함께 게시한 점에 비추어 보더라도 이 사건 노사합의는 형식적으로는 특별희망퇴직에 대한 내용만 포함하고 있으나, 실질적으로는 자회사 신설 및 직원 전출안 등의 근로조건과 불가분적으로 연계되어 체결된 것으로써 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'을 담고 있다.

2) 손해배상의 범위

앞서 본 인정근거에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정, ① 피고가 조합원 총회를 거치지 아니한 채 노사합의를 체결하였음을 이유로 조합원에 대한 불법행위 손해배상책임을 인정하는 선행 판결이 존재하는 점, ② 피고는 선행 판결 이후 '근로조건과 단체교섭 사안은 어떠한 경우이든 조합원들의 뜻을 묻고 받겠습니다.'라는 사과문을 게시하는 등 재발 방지를 약속한 점, ③ 그럼에도 불구하고 조합원의 총회 의결권을 제한하는 이 사건 개정 규약을 신설하고 이에 근거하여 조합원의 총회 결의를 거치지 않은 채 '조합원의 지위 및 권리·의무에 중대한 영향을 미치는 사항'에 대한 이 사건 노사합의를 체결한 점, ④ 그 밖에 조합원들의 절차

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



적 권리가 침해된 정도 및 이 사건 변론 과정에 나타난 제반 사정을 종합적으로 고려하면, 피고의 불법행위에 따른 원고들의 정신적 손해액은 원고들이 구하는 바에 따라 각 50만 원으로 정한다.

3) 소결

따라서 피고는 별지 '원고 목록' 기재 원고들에게 불법행위에 따른 손해배상으로 각 50만 원 및 이에 대하여 원고들이 구하는 바에 따라 이 사건 소장 부분이 피고에게 송달된 다음 날인 2025. 4. 4.부터 다 갚는 날까지 「소송촉진 등에 관한 특례법」이 정한 연 12%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

5. 결론

그렇다면 원고들의 청구는 이유 있으므로 이를 모두 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 최누림 전자서명완료

판사 이수경 전자서명완료

판사 김현정 전자서명완료

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.



정본입니다.

2025. 11. 14.

서울중앙지방법원

법원사무관 김정주



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원에 제출하여야 합니다(민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 문서 첫 장 우측 상단의 QR코드로 대한민국법원 앱에서 진위와 전자서명 여부를 확인하실 수 있고, 텍스트 음성 지원을 받으실 수 있습니다. 또한 전자소송포털 및 각급 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급문서(번호)조회 메뉴에서 문서 좌측 하단의 발급번호를 이용하여 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.