

<2023년 공인노무사 2차 노동법 2교시 문제풀이>

[문제1]

A회사는 자동차의 부품을 생산하는 회사이며, A회사 내에는 대다수의 근로자가 가입한 A회사노동조합이 있다. A회사 근로자 가운데 A회사노동조합 외에 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. A회사노동조합은 2023. 1. 1. 임금인상을 목적으로 단체교섭을 하였으나 결렬되었고, 적법한 절차에 따라 2023. 2. 23.부터 파업에 들어갔다. 이에 대해 A회사는 2023. 3. 10.부터 직장폐쇄에 들어갔다. 한편, 노사간에 파업과 직장폐쇄를 거치면서 상호 양보의 가능성이 고려되고 있는 상황에서 2023. 3. 12. A회사노동조합은 상급단체인 B금속노동조합연맹에 단체교섭권을 위임하였고, B금속노동조합연맹은 새로운 타협안을 마련하여 A회사에 대해 2023. 3. 18.부터 2023. 6. 14.까지 3회에 걸쳐 단체교섭을 요구하였으나, A회사는 직장폐쇄를 유지하면서 계속하여 단체교섭을 거부하였다. 한편, C회사에는 C회사 근로자들이 가입한 C회사노동조합이 설립되어 있다. C회사 근로자 가운데 C회사노동조합 외에 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. C회사노동조합 규약 제10조는 "노동조합의 대표자는 사용자와 단체교섭 개시 전에 노동조합 총회를 통해 교섭안을 마련하고 단체교섭 과정에서 조합원 총의를 계속 수렴하여야 한다."고 규정하고 있다. 그러나 C회사노동조합의 대표자인 甲은 C회사와 근로자들의 임금 등에 대한 단체교섭을 하기 전에 노동조합 총회를 통해 교섭안을 마련하지 않았고 단체교섭 과정에서 조합원들의 총의도 수렴하지 않았다. 그 이후 C회사노동조합의 대표자인 甲은 C회사와 기본급의 1%를 삭감하는 내용의 단체협약을 체결하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

[물음1] A회사노동조합은 A회사가 B금속노동조합연맹의 단체교섭 요구를 계속적으로 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

• 공인노무사 2023년 기출문제 (대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결의 사실관계 응용)

[물음2] C회사노동조합의 조합원들은 노동조합 규약 제10조를 위반한 채 甲이 단체협약을 체결한 것은 조합원들에 대한 불법행위라고 주장하는 반면에, 甲은 노동조합의 대표자로서 적법하게 단체협약을 체결한 것으로 불법행위에 해당하지 않는다고 주장한다. C회사노동조합의 조합원들 및 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

• 공인노무사 2023년 기출문제 (대법원 2018.7.26. 선고 2016다205908 판결 참조)

[물음1]에 대한 풀이

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">I. 문제의 소재II. 단체교섭거부의 부당노동행위와 정당한 이유<ul style="list-style-type: none">1. 단체교섭거부의 부당노동행위의 의미2. 단체교섭거부의 정당한 이유의 판단기준3. 단체교섭거부의 정당한 이유의 구체적 사례<ul style="list-style-type: none">(1) 사정변경과 교섭거부 : 쟁의행위나 직장폐쇄의 유
지과 교섭거부의 정당한 이유(2) 수입자에 대한 교섭거부(3) 장기간에 걸친 계속적인 교섭거부III. 사안의 적용 | <ul style="list-style-type: none">1. 사정변경이 되었음에도 파업이나 직장폐쇄가 계속
중이라는 사정이 A회사가 교섭을 거부할 수 있는 정
당한 이유가 되는지 여부2. 교섭의 요구권자가 B노동조합연맹이라는 것이 A회
사가 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 되는지
여부3. 장기간에 걸친 A회사의 교섭거부에 정당한 이유가
있는지 여부 IV. 결론 |
|--|---|

I 문제의 소재

해당 사안에서는 A회사는 B금속노동조합연맹(이하 B연맹)의 단체교섭요구를 계속적으로 거부하고 있는데, 이러한 교섭거부에 정당한 이유가 없으면 부당노동행위에 해당한다. 따라서 A회사노동조합(이하 A노조)의 주장이 타당한지 논하기 위하여는 A회사의 계속적인 교섭거부에 정당한 이유가 있는지를 따져 보아야 한다. 사안에 따라 판단하면 세 가지의 쟁점이 존재한다.

- i) 우선 상호 양보의 가능성이 고려되고 있는 상황에서 B연맹에 교섭권을 위임하였고, 교섭권을 위임받은 B연맹은 새로운 타협안까지 마련한 상황이다. 이러한 상황에서 파업과 직장폐쇄가 유지되고 있다는 사정이 A회사가 단체교섭을 거부할만한 정당한 이유가 될 수 있는지가 문제된다.
- ii) 또한 단체교섭의 당사자가 아닌, A노조로부터 위임을 받은 B연맹과의 단체교섭을 거부하는 것이 정당한 이유가 되는지도 문제된다.
- iii) 2023.3.18.부터 2023. 6.14.까지 약 3개월동안 3회에 걸친 교섭요구를 A회사가 거부하고 있는데, 3개월의 기간 동안 단체교섭요구를 거부한 것에 대하여 정당한 이유가 있는지를 어떻게 판단해야 할지, 그 판단기준도 문제된다.

II 단체교섭거부의 부당노동행위와 정당한 이유

1. 단체교섭거부의 부당노동행위의 의미

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 제30조에 따르면 단체교섭의 당사자는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결해야 하고, 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약 체결을 거부하거나 해태하지 않아야 하는데, 특별히 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위로 금지하고 있다(노조법 제81조 제1항 제3호).

2. 단체교섭거부의 정당한 이유의 판단기준

판례에 따르면, 사용자의 단체교섭 거부·해태로 인한 부당노동행위는 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립하며,¹⁾ 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태

에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭 장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다고 한다.²⁾

3. 단체교섭거부의 정당한 이유의 구체적 사례

(1) 사정변경과 교섭거부³⁾ : 쟁의행위나 직장폐쇄의 유지와 교섭거부의 정당한 이유

판례에 따르면 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 판시하고 있다.

하지만, 노동조합측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다는 것이 판례의 태도이다.

특히 쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간이나 직장폐쇄 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고, 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 한다.⁴⁾

(2) 수임자에 대한 교섭거부

노조법 제29조 제3항에 따르면 노동조합으로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합을 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있으며, 노조법 제81조 제1항 제3호에 따르면 “노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위”도 부당노동행위로 규율하고 있다.

따라서 수임자라는 것을 이유로 교섭을 거부하는 것도 정당한 이유가 없다.

(3) 장기간에 걸친 계속적인 교섭거부

단체교섭의 일시에 대해 노사간에 합의된 절차나 관행이 있는 경우에는 그에 따라 단체교섭 일시를 정하여야 한다. 하지만, 그러한 절차나 관행이 없는 경우에, 단체교섭을 계속적으로 거부하는 것이 정당한 이유가 있는지를 어떻게 판단할 수 있는지가 문제된다.

가. 사용자가 교섭일시의 변경을 구하면서 단체교섭을 거부한 경우

판례에 따르면, 사용자가 교섭사항 등의 검토와 준비를 위하여 필요하다는 등 합리적 이유가 있는 때에는 노동조합측에 교섭일시의 변경을 구할 수 있고, 이와 같은 경우에는 노동조합측이 사용자의 교섭일시 변경요구를 수용하였는지 여부에 관계없이 사용자가 노조제안 일시에 단체교

1) 대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결 참조

2) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결

3) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결

4) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결 참조.

섭에 응하지 아니하였다 하더라도 사용자의 단체교섭 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이다.⁵⁾

다만, 판례에 따르면 사용자가 합리적인 이유 없이 노조제안 일시의 변경을 구하다가 노동조합측이 이를 수용하지 아니하였음에도 노조제안 일시에 단체교섭에 응하지 아니한 경우에는 사용자가 신의에 따라 성실하게 교섭에 응한 것으로 볼 수 없으므로, 사용자의 단체교섭 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없을 것이다.⁶⁾

나. 사용자가 노조제안일시에 대해 아무런 의사표명도 하지 않은 경우

판례에 따르면, 사용자가 노조제안 일시에 이르기까지 노조제안 일시에 대하여 노동조합측에 아무런 의사표명도 하지 아니한 채 노조제안 일시에 단체교섭에 응하지 아니한 경우에도 사용자가 신의에 따라 성실하게 교섭에 응한 것으로 볼 수 없으므로, 사용자의 단체교섭 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없을 것이다.⁷⁾

III 사안의 적용

1. 사정변경이 되었음에도 파업이나 직장폐쇄가 계속 중이라는 사정이 A회사가 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 되는지 여부

사안에 따르면 노사간에 파업과 직장폐쇄를 거치면서 상호 양보의 가능성이 고려되고 있는 상황에서 A노조가 B연맹에 교섭권을 위임하였고, 교섭권을 위임받은 B연맹도 새로운 타협안을 마련하여 A회사에 단체교섭을 요구하고 있는 등, 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생겼다고 볼 수 있다.

하지만, 이런 상황에서도 A회사는 단체교섭을 거부하고 있는데, 특별히 파업과 직장폐쇄가 진행되고 있다는 사정은 단체교섭 요구를 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없다.

2. 교섭의 요구권자가 B노동조합연맹이라는 것이 A회사가 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 되는지 여부

2023.3.12.에 A노조가 상급단체인 B연맹에 교섭권을 위임하였고, 이후 3개월동안 3회 걸쳐 단체교섭을 요구하였으므로, B연맹이 정당한 교섭주체라는 점을 A회사는 명확하게 인식하였을 것으로 보인다. 따로 만약 A회사가 교섭주체의 문제로 교섭을 거부하였다면 그 이유도 정당한 이유가 될 수 없다.

3. 장기간에 걸친 A회사의 교섭거부에 정당한 이유가 있는지 여부

B연맹이 A회사에 2023. 3. 12.부터 2023. 6. 14.까지 3회에 걸쳐 단체교섭을 요구한 데 대하여 A회사가 계속하여 단체교섭을 거부하여 왔던 사실에 비추어 보면, A회사로서는 이미 교섭사항 등의 검토와 준비를 위한 충분한 시간을 가지고 있었다고 할 것이다. 그런데, A회사가 B연맹에 교섭일시의 변경을 구하는 등 교섭일시에 관한 어떠한 의사도 표명한 적

5) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결

6) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결

7) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606 판결

이 없는 사실을 알 수 있으므로, 단체교섭에 응하지 아니한 데에는 정당한 이유가 있다고 할 수 없다. 설사 교섭일시의 변경을 요구하였다고 하더라도 검토와 준비를 위한 충분한 시간이 있었으므로, 그 요구에 대하여 합리적 이유를 인정할 수는 없다. 따라서 이를 이유로 교섭을 거부한 것 역시 정당한 이유가 없다.

세 가지의 쟁점사항을 모두 판단한 결과, A회사가 B연맹의 단체교섭 요구를 계속적으로 거부한 것은 정당한 이유가 없으므로 부당노동행위에 해당한다.

IV 결론

- i) 파업과 직장폐쇄가 계속중이라고 하더라도 교섭재개가 의미있을 것이라고 기대할만한 사정변경이 생겼다는 점,
- ii) B연맹은 B노조로부터 교섭권을 위임받은 단체교섭의 담당자라는 점,
- iii) A회사가 교섭요구사항에 대해 검토하고 준비할 수 있는 충분한 시간을 가지고 있었다는 점 등을 고려하면, A회사가 B연맹의 교섭요구를 계속적으로 거부한 것은 정당한 이유가 없다. 따라서 A회사의 행위가 부당노동행위에 해당한다는 A노조의 주장은 타당하다.

[물음2]에 대한 풀이

I. 문제의 소재

II. 노조 대표자의 단체협약체결권한을 제한한 규약의 위법성과 불법행위책임

1. 단체교섭의 담당자의 의의

2. 노조 대표자의 단체협약체결권한을 제한한 규약의 위법성 판단

- (1) 노조 대표자의 단체협약체결권한에 대한 전면적·포괄적 제한금지 법리
- (2) 노조 대표자의 단체협약체결권한의 절차적 제한

허용법리

3. 규약상 절차제한을 위반한 노조 대표자의 불법행위책임

III. 사안의 적용

- 1. C노조 규약 제10조가 노조법 제29조 제1항 위반인지 여부
- 2. 규약상의 절차를 거치지 않고 단체협약을 체결한 甲의 행위가 조합원에 대한 불법행위가 되는지 여부

IV. 결론

I 문제의 소재

해당 사안에 따르면 C회사노동조합(이하 C노조)이 규약 제10조에 따라 노동조합 대표자인 甲의 단체협약체결권한을 제한하고 있다. 따라서 이러한 제한을 위반하여 단체협약을 체결하는 것이 불법행위에 해당하는지를 논하기 위하여는 두 가지의 쟁점을 살펴보아야 한다.

i) 우선 이러한 단체협약체결권한에 대한 규약상의 제한이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 제29조 제1항에 위반되는지가 문제된다.

ii), 또한 규약에 따른 단체협약 체결권한이 허용되는 경우, 이러한 내부절차를 거치지 않은 노동조합 대표자 甲의 행위가 조합원들에 대한 불법행위를 구성하는 것인지, 그렇다면 그 이유가 무엇인지가 문제된다.

II 노조 대표자의 단체협약체결권한을 제한한 규약의 위법성과 불법행위책임

1. 단체교섭의 담당자의 의의

노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다(노조법 제29조 제1항). 즉 노동조합 대표자의 단체협약체결권한은 노조법에 의해 인정된 권한이다.

2. 노조 대표자의 단체협약체결권한을 제한한 규약의 위법성 판단

노동조합 대표자가 전체 조합원의 인준투표나 의견수렴절차를 거쳐 단체협약을 체결하도록 규약 등으로 정하고 있는데, 이러한 규약 등이 노조 대표자의 단체협약체결권한을 명시한 노조법 제29조 제1항에 위반되는지 여부가 문제된다.

(1) 노조 대표자의 단체협약체결권한에 대한 전면적·포괄적 제한금지 법리

판례는 전원합의체 판결을 통해 규약으로 정한 경우 뿐 아니라 단체협약으로 정한 경우라 하더라도 “단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원총회의 의결을 거쳐야만 한다는 것은 대표자 또는 수임자의 단체협약체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 노조법 제29조 제1항의 취지에 위반된다”고 판시하고 있다.⁸⁾

2. 노조 대표자의 단체협약체결권한의 절차적 제한 허용법리

하지만, 최근 대법원 판결에서는 노조가 협약을 체결하고자 할 때 총회를 거쳐 위원장이 체결하도록 정한 조합규약에 대하여 위 전원합의체 판결의 요지를 적용하면서도, “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 허용된다고 보아야 한다”고 판시하여 전원합의체 판결의 무분별한 적용에 제동을 걸고 있다.⁹⁾

판례는 이러한 판단의 근거로

- i) 헌법 제33조 제1항이 “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정하고 있는 점,
- ii) 노조법 제22조에서는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다.”라고 규정하고 있다는 점,
- iii) 단체협약의 실질적인 귀속주체는 근로자이므로, 단체협약은 조합원들이 관여하여 형성한 노동조합의 의사에 기초하여 체결되어야 하는 것이 단체교섭의 기본적 요청이라는 점,
- iv) 노동조합법 제16조 제1항 제3호에서 단체협약에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 정하여 노동조합 대표자가 단체교섭 개시 전에 총회를 통하여 교섭안을 마련하거나 단체교섭 과정에서 조합원의 총의를 계속 수렴할 수 있도록 규정하고 있다는 점 등을 들고 있다.

따라서 규약을 통해 노동조합 대표자의 단체협약체결권한을 제한하는 경우라도 단체협약 내용에 대한 합의가 이루어지기 전에 총회나 대의원회의 의견을 묻거나 동의를 필요로 하는 경우에는 노조법 제29조 제1항을 위반하지 않은 것으로 보아야 할 것이다.¹⁰⁾

3. 규약상 절차제한을 위반한 노조 대표자의 불법행위 책임

판례에 따르면 “노동조합의 대표자가 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.”고 판시하였다.

이러한 판결은 규약상 절차를 위반한 노사합의에 대해 노동조합 대표자에게 불법행위에 따른 손해배상을 인정한 판결이라 할 것이다.

III 사안의 적용

1. C노조 규약 제10조가 노조법 제29조 제1항 위반인지 여부

8) 대법원 1993.4.27. 선고 91누12257 전원합의체판결 참조.

9) 대법원 2014.4.24. 선고 2010다24534 판결

10) 이상윤, 노동법, 675p

C노조 규약 제10조는 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거쳐야만 한다는 것이 아니라, 단체협약 내용에 대한 합의가 이루어지기 전에 교섭안을 마련하거나 단체교섭과정에서 조합원의 총의를 계속 수렴하여야 한다는 것이므로, 노조 대표자의 단체협약체결권한의 행사를 절차적으로 제한하고 있을 뿐이다.

따라서 C노조 규약 제10조는 노조법 제29조 제1항 위반이 아니다.

2. 규약상의 절차를 거치지 않고 단체협약을 체결한 甲의 행위가 조합원에 대한 불법행위가 되는지 여부

C노조 규약 제10조는 노조법 제29조 제1항 위반이 아니므로, 甲은 총회를 통해 교섭안을 마련하고, 단체교섭과정에서 조합원들의 총의를 수렴하여야 한다. 하지만, 그러한 과정 없이 기본급의 1% 삭감이라는, 중요한 근로조건에 영향을 미치는 단체협약을 체결하였으므로, 이는 노동조합의 의사형성과정에 참여할 수 있는 조합원들의 절차를 권리를 침해한 불법행위에 해당한다.

따라서 C노조 조합원들의 주장은 타당하고, 甲의 주장은 타당하지 않다.

IV 결론

C노조 규약 제10조는 위법이 아니므로 규약상의 절차를 거치지 않고 단체협약을 체결한 甲의 행위는 조합원들에 대한 불법행위라고 할 수 있다. 따라서 이를 불법행위라고 하는 C노조 조합원들의 주장은 타당하며, 불법행위에 해당하지 않는다는 甲의 주장은 타당하지 않다.

[문제2]

D회사에는 D회사노동조합이 설립되어 있으며, D회사 근로자 가운데 D회사 노동조합 외 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. D회사와 D회사노동조합 사이에 2022. 1. 1.부터 2023. 12. 31.까지 유효기간을 정한 단체협약 제20조는 "회사는 조합원에게 3월, 6월, 9월, 12월에 각각 300%의 상여금을 지급하되, 그 지급일은 해당 월의 말일로 한다."고 규정하고 있었다. 그런데 D회사는 경영사정의 악화 등을 이유로 2023년 3월, 6월 상여금을 지급하지 못하고 있는 상황에서 2023. 7. 1. D회사노동조합에게 2023년도 상여금 전부를 포기하여 줄 것과 향후 위 상여금 지급 규정을 폐지할 것을 내용으로 하는 특별노사합의를 위한 단체교섭 요구안을 제출하였다. D회사노동조합은 D회사와 수차례에 걸쳐 단체교섭을 하면서, D회사의 경영사정의 악화가 객관적으로 매우 심각한 수준에 이른 것에 공감하면서 단체교섭에 있어서 조합원들의 고용보장을 최우선적으로 고려하기로 하였다. 결국 D회사노동조합과 D회사는 2023. 7. 20. 위 단체협약 제20조를 "회사는 조합원에게 3월, 6월, 9월, 12월에 각각 100%의 상여금을 지급하되, 그 지급일은 해당 월의 말일로 한다. 다만 2023년도 3월 및 6월 상여금에 대하여 회사의 경영사정 등을 고려하여 포기한다."로 개정하고 같은 날 효력이 발생하는 것에 합의하였다. D회사노동조합의 조합원인 乙은 자신의 동의를 얻지 아니하고 D회사노동조합과 D회사가 체결한 개정 단체협약 제20조의 규정은 무효이므로 개정 전 단체협약 제20조에 따라 3월, 6월, 9월, 12월 상여금 300%를 각각 지급하여야 한다고 주장한다. 이러한 乙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

[물음] 이러한 乙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

• 공인노무사 2023년 기출문제 (대법원 2000.9.29. 선고 99다67536 판결의 사실관계 응용)

I. 문제의 소재

II. 단체협약의 규범적 효력 및 협약자치의 한계

1. 단체협약의 규범적 효력 및 협약자치의 원칙
2. 협약자치의 한계
 - (1) 개별근로자에게 이미 귀속된 권리의 처분
 - (2) 단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경 인정여부
- 가. 원칙 - 협약자치의 원칙상 유효

나. 예외 - 특별한 사정이 있는 경우 무효

III. 사안의 적용

1. 2023년 3월과 6월 상여금에 대한 乙의 주장이 타당하지 여부
2. 2023년 9월과 12월 상여금에 대한 乙의 주장이 타당하지 여부

IV. 결론

I 문제의 소재

해당 사안에서는 단체협약이 체결된 경우에 단체협약이 협약자치의 한계를 넘는 것으로 무효가 되는 것이 문제가 된다. 특히 해당 사안은 개별조합원인 乙의 동의나 수권없이 단체협약만으로 상여금을 포기하거나 불이익하게 변경한 사안인데, 두 가지가 쟁점이 된다.

- i) 이미 지급기일이 경과한 2023년 3월과 6월 상여금을 乙의 개별적인 동의없이 단체협약만으로 포기할 수 있는 것인지가 문제된다.
- ii) 그리고 단체협약을 체결한 이후에 아직 지급기일이 경과하지 아니한 2023년 7월 20일 이후의 3월, 6월, 9월, 12월의 상여금을 각각 300%에서 각각 100% 지급하기로 불리하게 변경하였는데, 이렇게 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 乙의 개별적 동의 없이 체결한 경우에도 그 효력을 인정할 수

있는지가 문제된다.

Ⅱ 단체협약의 규범적 효력 및 협약자치의 한계

1. 단체협약의 규범적 효력 및 협약자치의 원칙

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 제33조는 제1항에서는 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효”로 하며, 제2항에서 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준”에 의하도록 규정하여, 단체협약의 규범적 효력을 인정하고 있다.

단체협약의 규범적 효력은 조합원인 개별근로자가 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 개별 근로계약이나 사용자가 일방적으로 정한 취업규칙에 의하여 단체협약에 정한 근로조건의 기준에 관한 사항에 위반되는 내용을 정하는 것을 금지함으로써 개별근로자와 사용자사이의 사적자치의 원칙을 제한하고 단체협약자치의 원칙을 승인하고 있는 것이라 할 수 있다.¹¹⁾

2. 협약자치의 한계

하지만, 근로자 개인의 고유한 권리와 이익을 보호하기 위하여 단체협약의 규범적 효력에도 일정한 한계가 존재한다.

(1) 개별근로자에게 이미 귀속된 권리의 처분

특히 판례에 따르면, “현실적으로 지급되었거나, 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환이나 포기 및 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다”고 한다.¹²⁾

그리고 이때 구체적으로 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기 등을 할 수 없게 되는 임금인지 여부는 근로계약, 취업규칙 등에서 정한 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 한다는 것이 판례의 태도이다.¹³⁾

(2) 단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경 인정 여부

단체협약을 통해서 근로조건을 불이익하게 변경한 경우, 그 단체협약이 유효한지가 문제된다.

가. 원칙 - 협약자치의 원칙상 유효

판례는 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수 없고 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들에게서 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없다고 한다.¹⁴⁾

11) 사법연수원(노조법), 199p

12) 대법원 2000.9.29. 선고 99다67536 판결

13) 대법원 2022.3.31. 선고 2020다294486 판결

14) 대법원 2011.7.28. 선고 2009두7790판결 등 다수 판결

나. 예외 - 특별한 사정이 있는 경우 무효

하지만 판례는 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러한 합의를 무효라고 보아야 한다고 판시하고 있다. 이때 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지는 단체협약 내용과 체결경위, 협약체결 당시 사용자 측 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단하여야 한다.¹⁵⁾

III 사안의 적용

1. 2023년 3월과 6월 상여금에 대한 乙의 주장이 타당한지 여부

해당 사안에서 D회사와 D노조는 해당 월의 말일에 지급기일이 도래하여 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 2023년 3월과 6월의 상여금을 포기하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하면서 개별 조합원인 乙의 동의는 받지 않았다.

판례에 따르면 해당 단체협약의 효력을 인정할 수는 없다.

따라서 2023년 3월과 6월의 상여금을 각각 300% 지급해야 한다는 乙의 주장은 타당하다.

2. 2023년 9월과 12월 상여금에 대한 乙의 주장이 타당한지 여부

D회사와 D노조는 2023.7.20.에 효력이 발생하는 단체협약을 체결하였으므로, 2023년 9월과 12월의 상여금은 아직 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금인 아니다. 따라서 협약자치의 원칙상 현저히 합리성을 결여하여 노동조합의 목적을 벗어난 것이 아니라면 이를 불리하게 변경하는 내용의 단체협약도 효력이 있다.

- i) (단체협약의 내용) D회사가 원래 상여금 지급규정을 폐지할 것을 요구하였으나, 각각 100%의 상여금은 지급하기로 D노조와 합의하였다는 점,
- ii) (단체협약의 체결경위) 그리고 D회사 노동조합도 경영사정의 객관적 악화를 공감하면서 조합원들의 고용보장을 위하여 수 차례에 걸쳐 단체교섭을 하여서 단체협약을 체결하였다는 점,
- iii) (협약체결당시 사용자 측 경영상태) D회사가 객관적인 경영사정의 악화로 2023년 3월, 6월 상여금을 지급하지 못하고 있는 상황이라는 점 등을 고려하면

D회사와 D노조가 2023년 7월 20일 이후의 3월, 6월, 9월, 12월 상여금을 각각 100% 지급하기로 한 단체협약이 현저히 합리성을 결하였다고 보기는 어려울 것이며, 협약자치의 원칙상 개별근로자인 乙이 동의하지 않았다고 하더라도 효력이 있다. 그러므로 2023년 9월과 12월의 상여금에 대한 乙의 주장은 타당하지 않다.

IV 결론

이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 2023년 3월과 6월의 상여금은 자신의 동의를 받지 않았으므로 각각 300% 지급해야 한다는 乙의 주장은 타당하다.

하지만, 2023년 9월과 12월의 상여금은 현저히 합리성을 결여한 내용이 아니므로 협약자치의 원칙상 효력이 있으며, 조합원 乙의 동의나 수권을 받을 필요가 없다. 따라서 2023년 9월과 12월의 상여금을 각각 300% 지급하라는 乙의 주장은 타당하지 않다.

15) 대법원 2011.7.28. 선고 2009두7790판결