



판례를 중심으로 한 노동조합법상 쟁점과 인사노무담당자들이 유의할 사항(2)

복수노조 관련 쟁점

— 교섭창구단일화를 중심으로

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법')이 개정되어 2011년 7월 11일부터 복수노조 설립의 허용과 교섭창구단일화 절차가 도입됐다. 헌법재판소는 교섭창구단일화 절차가 단결권·단체행동권을 침해한다는 한국노총의 헌법소원 청구를 기각하면서 교섭창구단일화 절차는 합헌이라고 판단하기도 했다. 그러나 사업장에서는 교섭창구단일화 절차를 이행하는 과정에서 여러 분쟁과 해석상 다툼이 발생하고 있으나, 아직까지 법원의 확립된 견해의 제시가 없어 실무에서의 혼선이 적지 않은 상황이다. 이번 호에서는 복수노조와 관련해 특히 실무상 문제가 많이 되고 있는 교섭창구단일화 절차에 대해 최근 판례 등에서 문제된 쟁점을 중심으로 살펴본다.



이광선
법무법인 지평 변호사

1. 들어가며

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법')이 개정되어 2011년 7월 11일부터 복수노조 설립의 허용과 교섭창구단 일화 절차가 도입되었다. 헌법재판소는 교섭창구단일화 절차가 단결권·단체행동권을 침해한다는 한국노총의 헌법소원 청구를 기각하면서 교섭창구단일화 절차는 합헌이라고 판단하기도 했다(헌법재판소 2012.4.24자 2011헌마338 결정).

그러나 사업장에서는 교섭창구단일화 절차를 이행하는 과정에서 여러 분쟁과 해석상 다툼이 발생하고 있으나, 아직까지 법원의 확립된 견해의 제시가 없어 실무에서의 혼선이 적지 않은 상황이다. 아래에서는 복수노조와 관련해 특히 실무상 문제가 많이 되고 있는 교섭창구단일화 절차에 대해 최근 판례 등에서 문제된 쟁점을 중심으로 살펴본다.

2. 사용자의 개별교섭 동의기간

노조법은 복수노조의 경우 교섭창구 단일화 절차를 거치도록 하면서도 예외를 인정해 사용자가 동의하는 경우 개별교섭을 할 수 있도록 규정하고 있다(노조법 제29조의2 제1항). 사용자는 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한내(교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날부터 14일)에 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의할 수 있다(노조법 시행령 제14조의5). 여기서 사용자가 자율적 교섭대표 노동조합 결정기한이 경과한 이후에도 개별교섭 동의를 할 수 있는지가 문제된다. 즉 노조법상 사용자의 개별교섭 동의를 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일내에 하도록 규정하고 있는데(노조법 시행령 제14조의5), 이를 강행규정이 아니라 임의규정으로 본다면 사용자는 교섭대표 노동조합 결정기한이 종료한 후에도 개별교섭 동의를 할 수 있을 것이다.

이와 관련해 최근 하급심 판례는 자율적 교섭대표 노동조합 결정 기한을 규정한 노조법 시행령 제14조의5를 강행규정으로 해석해 사용자의 개별교섭 동의가 교섭대표 자율결정기간 내에 이루어지지 않는 경우 그 개별교섭 동의를 효력이 없다고 판단했다(대전고등법원 2014.1.21 선고 2013나

2076 판결¹⁾). 즉 하급심 판례는 교섭대표 자율결정기간을 정하고 있는 취지는 교섭요구 노동조합들이 교섭대표 노동조합을 자율적으로 정하거나 사용자가 개별교섭에 동의할 것인지 여부를 결정하기 위한 충분한 기간을 보장하는 한편, 단체교섭이 이루어지는 시기가 부당하게 늦춰지는 것을 막는 데 있다고 보아 위 조항을 강행규정으로 판단했다.

3. 교섭대표 자율결정기한의 의미

교섭대표 자율결정기한은 노조법 시행령 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 14일이다(노조법 시행령 제14조의6 제1항). 교섭대표 자율결정과 관련해 노동위원회에 시정을 요청한 경우 교섭대표 자율결정기간이 노동위원회의 '결정'이 있는 날부터 기산되는지, '결정의 효력'이 발생한 날부터 기산되는지가 문제된다(노조법 시행령 제14조의5 제5항).

이와 관련해 최근 하급심 판례는 노동위원회 결정이 당사자에게 '서면'으로 송달됨으로써 '효력이 발생한 날'로부터 위 기간이 기산된다고 해석하고 있다(서울고등법원 2013.10.11 선고 2013나15267 판결). 만약 '결정이 있는 날'로 해석하는 경우 이의신청을 한 당사자가 노동위원회의 결정 사실과 결정 내용을 알았는지 여부와 상관없이 교섭대표 자율결정기간이 진행되므로 부당하다는 것이 하급심 판결의 이유다.

4. 교섭요구노조 확정 공고일

사용자는 노동조합이 교섭을 요구한 경우 그 요구를 받은 날로부터 7일간 공고하고 그 공고기간이 끝난 다음 날에 교섭을 요구한 노동조합을 확정해 통지해야 하고, 이 확정공고일이 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 된다. 그런데 사용자가 위 8일째 되는 날에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하지 아니하고 다른 날에 확정공고를 한 경우, 과반수 노동조합을 결정하는 기준일은 '실제로 확정공고를 한 날'인지 '확정공고를 했어야 하는 날' 인지가 문제될 수 있다. 이

1) 1심 판결은 대전지방법원 2013.4.17 선고 2012합35037 판결이고 결론은 동일했다.

에 대해 하급심 판결은 만약 실제로 사용자가 확정공고를 한 날을 과반수 노동조합 기준일로 삼는다면 사용자의 자의에 따라 과반수 노동조합이 변경될 수 있으므로 ‘확정공고를 했어야 하는 날’을 기준으로 삼아야 한다고 판단했다(대전지방법원 2013.4.17 선고 2012가합35037 판결).

5. 사업장에 1개의 노동조합이 있는 경우에도 교섭요구 사실을 공고해야 하는지

사업장에 1개의 노동조합(이하 ‘유일노조’)이 있는 경우에도 사용자는 그 노동조합의 교섭요구 사실을 공고해야 하는지가 문제된다. 이와 관련해 일부 하급심 판례에서는 사업장에 유일노조가 있는 경우에는 교섭요구 사실을 공고하지 않아도 된다고 판단했으나(서울행정법원 2013.5.2 선고 2012구합30424 판결), 항소심 판결에서는 유일노조가 있는 경우에도 교섭요구 사실을 공고해야 한다고 판단했다(서울고등법원 2014.3.19 선고 2013누16175 판결). 유일노조가 있을 때에도 교섭요구 사실을 공고해야 한다고 판단한 근거는 교섭요구 사실 공고제도가 복수노조가 있을 때만 적용된다고 한다면, 복수노조의 존재가 명확하지 않은 상태에서 그에 관한 사용자의 주관적인 인식에 따라 교섭요구 사실 공고 여부가 좌우될 수 있게 되어 집단적 노동관계의 법적 안정성이 현저히 침해될 우려가 있고, 경우에 따라서는 사용자가 이를 악의적으로 이용할 여지도 있다는 점이다.

6. 유일노조가 있는 경우 교섭대표 노조의 지위를 인정할 수 있는지

유일노조가 교섭요구를 해 교섭요구사실을 공고하고 교섭요구노조 확정 공고 이후에 새로운 노조가 교섭을 요구한 경우에도 교섭창구단일화 절차를 새로 밟아야 하는지가 문제된다.

위 서울고등법원 판결(2013누16175 판결)은 유일노조가 존재하는 경우에도 교섭요구 사실을 공고해야 한다고 판단²⁾했을 뿐 유일노조에게 교섭대표 노조의 지위를 부여해야 하



는지에 대해 명시적으로 판단하지 않았다. 그런데 최근 하급심 판례는 유일노조가 교섭요구해 이를 공고한 후 신설노조가 교섭을 요구한 경우 유일노조에게 교섭대표노조의 지위를 인정하지 않되, 교섭을 요구한 1개의 노조가 별도의 노조가 존재한다는 소명을 회사측에 한 경우에만 교섭대표노조의 지위를 부여하는 것이 합리적이라고 판단했다(수원지방법원 평택지원 2013.1.22 선고 2012카합75 결정³⁾). 즉 위 판례는 유일노조의 경우에는 교섭대표노조의 지위를 부여하지 않는다는 것이다. 반면 다른 하급심 판례는 유일노조가 교섭창구단일화 절차를 거칠 수도 있고 교섭창구단일화 절차가 아닌 일반 단체교섭 절차로 갈 수도 있다고 판단했다(서울행정법원 2014.1.24 선고 2013구합14139 판결, 2013구합17831(병합)).

이와 같이 유일노조의 경우 교섭대표노조의 지위를 인정할 수 있는지에 대해 확립된 견해가 없으므로, 추후 판례의 태도를 유의해서 살펴볼 필요가 있다.

7. 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 단체협약 적용 관계

고용노동부는 교섭대표노조가 결정되고 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 단체협약의 유효기간이 종료하더라도 단체협약상 자동갱신·자동연장 조항이나 노조법 제32조 제3항의 여후효⁴⁾는 인정되지 않는다는 견해다(노사

2) 즉, 1개의 노조만이 존재하여 교섭을 요구하더라도 교섭요구 사실을 공고해 사용자가 알지 못하는 노조로 하여금 이를 알도록 해야 한다는 취지의 판결일 뿐 그 노조에게도 교섭대표노조의 지위를 인정해야 하는지를 판단하지는 않았다.

3) 위 결정에 대한 항고심은 항고 취하로 확정되었다(서울고등법원 2013리208호).

4) 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 새로운 단체협약을 체결하고자 하였으나 그렇지 못한 경우 종전의 단체협약은 그 종료일로부터 3개월까지 계속 효력을 가지게 된다.



관계법제과-14, 2013.1.2), 창구단일화절차에 참여하지 않은 노조의 단체협약에 대해 자동갱신·자동연장 조항을 인정하게 되면 창구단일화절차는 사실상 무의미해지므로 이를 허용하는 것은 타당하지 않다고 본다.

“ 인사담당자들은 사업장에 유일노조가 있는 경우라도 교섭요구 사실을 공고해야 한다는 점을 유의해야 한다. ”

창구단일화절차에 참여하지 않은 노조가 별도의 단체협약이 존재하지 않을 경우 교섭대표노조가 체결한 단체협약을 적용받을 수 있는지 여부가 문제될 수 있다. 일부 학설은 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조에게도 당연히 적용되어야 한다는 견해도 있으나, 고용노동부는 원칙적으로 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약은 창구단일화절차에 참여하지 않은 노동조합에게는 적용되지 않는 것이 원칙이지만 그 단체협약이 노조법 제35조의 일반적 구속력 요건을 충족한다면 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 조합원을 포함한 당해 사업장 동종근로자 전체에게 동 단체협약의 규범적 부분은 적용된다는 견해다(노사관계법제과-14, 2013.1.2).

8. 인사노무담당자의 대응방안

첫째, 사업장에 복수노조가 있는 경우 사용자는 교섭요구 노동조합이 확정(결정)된 날로부터 14일 이내에서만 개별 교섭 동의를 할 수 있다. 따라서 인사담당자들은 개별교섭 동의기한을 넘기지 않도록 날짜 계산에 주의해야 한다.

둘째, 날짜 계산을 할 경우 초일은 산입되지 않고 공고기간 만료일이 토요일이나 공휴일인 경우 그 익일을 만료일로 삼아야 한다(민법 제161조). 반면 기간 기산의 초일이 토요일이나 공휴일인 경우에는 토요일이나 공휴일로부터 기산된다.

셋째, 인사담당자들은 교섭대표 자율결정과 관련해 노동위원회에 시정을 요청한 경우에는 노동위원회 결정이 당사자에게 ‘서면’으로 송달됨으로써 ‘결정의 효력’이 발생한 날부터 기산해야 함을 주의해야 한다. 또한 사용자가 노조의 교섭요구를 받은 날로부터 8일째 되는 날 노조 확정공고를 하지 않은 경우 ‘실제 확정공고를 했어야 하는 날’을 기준으로 하고, 그에 따라 과반수 노조를 결정해야 한다.

넷째, 인사담당자들은 사업장에 유일노조가 있는 경우라도 교섭요구 사실을 공고해야 한다는 점을 유의해야 한다. 사업장에 1개 노조만 있어 그 노조가 교섭요구를 해 교섭요구노조로 확정된 후 신설노조가 교섭요구를 한 경우에는 새로 교섭대표노조를 정해야 하는지 문제된다. 비록 하급심 결정에서 이런 경우 새로 교섭대표노조를 정해야 한다고 판단했으나, 그 결정에 반대하는 견해도 있으므로 추후 새로운 판결이 선고되는지 유의해 신중하게 행동하는 것이 필요하다. **노법**

※ 편집자주 : 8월호 필자의 「노동조합 관련 범위 쟁점」(p85 각주1)에서 ‘실제로 우리은행·외환은행 등 금융회사, 롯데월드 등의 기업에서 관리직 노동조합이 설립되었고...’라는 내용에 대해, 롯데월드 관계자는 “보직해임된 1인이 설립한 노동조합으로 사실상 관리직 노동조합이 아니다”고 밝혔습니다.