

■ 최신 판례 ■

신규 입사하여 소수노동조합에 가입한 근로자를 유니온 슝 협정을 들어 해고한 것은 부당해고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 슝 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 사용자가 유니온 슝 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 부당해고에 해당한다는 대법원 판결입니다.

원고 회사와 원고 사업장의 유일한 노동조합이던 A노동조합은 2016년 3월에 '제3조에 규정한 자(승무원직 근로자 이외의 근로자)를 제외하고는 채용과 동시에 자동으로 조합원이 되고, 원고는 조합원에 한하여 근무시킨다. 원고는 노동조합에 가입하지 않은 근로자를 면직시켜야 한다(제2조)'라는 취지의 유니온 슝 조항(이하 '이 사건 유니온 슝 협정')을 포함한 단체협약을 체결하였습니다.

그런데 전국 단위의 산업별 노동조합인 B노동조합이 2017년 12월에 원고 사업장에 지회(이하 '이 사건 노동조합')를 설치함으로써 원고 사업장에는 복수의 노동조합이 존재하게 되었습니다. 그러나 A노동조합은 여전히 원고 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상이 조합원으로 가입한 노동조합(이하 '지배적 노동조합')이었습니다.

2017년 8월에 원고에 입사한 이 사건 근로자들은, 이 사건 노동조합이 설립될 무렵 지배적 노동조합에 대한 가입, 탈퇴 절차 없이 곧바로 이 사건 노동조합에 가입하였습니다. 원고는 2017년 12월에 사건 유니온 슝 협정에 따라 이 사건 근로자들을 면직하였습니다(이하 '이 사건 해고').

대상판결의 쟁점은, 원고에 신규로 입사한 이 사건 근로자들이 지배적 노동조합에 가입하지 아니한 상태에서 이 사건 노동조합에 가입한 경우 사용자인 원고가 이 사건 유니온 슝 협정에 따라 이 사건 근로자들을 적법, 유효하게 해고할 수 있는지 여부입니다.

대상판결은 “헌법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법 등 관련 법령의 문언과 취지 등을 함께 고려하면, 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에까지 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온 슝 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온 슝 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다”고 보았습니다.

이어 “신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온 슝 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온 슝 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다”고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결](#)