

## ■ 주요 업무 사례 ■

# 개별교섭 진행 중 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자는 신설 노조와도 개별교섭을 진행 할 수 있다고 결정한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 천안지원 2016. 10. 6.자 2016카합10106 결정]

산업별노조(제1노조)와 기업별노조(제2노조)가 있는 복수노조 사업장에서 사용자가 개별교섭에 동의하여 개별교섭을 진행하고 있는 도중 새로운 노동조합이 설립되어 사용자와의 개별교섭을 진행한 사안에서, 기존 노조 중 하나(제1노조)가 사용자를 상대로 신설노조(제3노조)와의 단체교섭 중지를 신청하였습니다. 위 기존노조(제1노조)는 노동조합법 제29조 제2항에 따른 교섭요구노동조합 확정 절차를 거치지 않은 노동조합은 단체교섭을 할 수 없고, 교섭요구 노동조합 확정절차 이후에 설립된 신설노조와 사용자의 단체교섭은 기존노조의 권리를 침해한다고 주장하였습니다. 즉, 사용자는 교섭요구노동조합에 포함되지 않고 개별교섭에 동의한 이후에 신설된 노조(제3노조)와도 개별교섭을 할 수 있는지가 문제되었습니다. 이와 같은 사안에서 사용자가 신설노조와의 교섭을 진행할 수 있는지에 관하여서는 예전부터 논란이 제기되어 왔으나, 아직 판례가 없고 행정해석도 불분명한 상황이었습니다. 특히, 기존노조(제1노조)는 교섭요구노동조합 중 하나(제2노조)가 조합설립무효의 1심 판결이 선고되었으므로 기존노조(제1노조)가 유일노조였으므로 교섭대표노조의 지위가 있어 이를 피보전권리의 하나로 주장하기도 했습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 모든 노동조합이 단체교섭권을 가지는 것이 노동조합법의 원칙이므로 사용자의 개별교섭 동의로 교섭창구단일화 절차가 종료된 이상 신설노조와 사용자도 개별교섭을 진행할 수 있다는 점을 적극적으로 주장·소명하였으며, 직접적인 선례가 없는 사안의 특성을 고려하여 학계의 관련 논의 및 입법자료 등을 제출하여 주장을 뒷받침하였습니다. 그리고 유일한 노동조합이 교섭을 요구하여 교섭요구 노동조합으로 확정공고되더라도 교섭대표 노동조합이 될 수 없다는 최근 대법원 판결(대법원 2016. 6. 10. 선고 2016두33797 판결)을 인용하여 기존노조(제1노조)가 유일노조였다고 하더라도 교섭대표노조의 지위를 가질 수 없다는 점을 주장했습니다.

대전지방법원 천안지원은 사용자가 신설노조와 개별교섭을 진행할 수 있다고 판단하여, 기존노조의 신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사