

## ■ 최신 판례 ■

## 노동조합이 근로조건을 소급적으로 결정하는 단체협약을 사용자와 체결한 경우에 관하여 판단한 사례

[대상판결 : 2017. 2. 15. 선고 2016다32193 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 “노동조합이 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 사용자와 체결한 경우에, 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후 해당 사업장에서 근무하면서 단체협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자에 대해서만 생길 뿐, 단체협약 체결 이전에 퇴직한 근로자에게는 효력이 미칠 여지가 없다”고 판단하였습니다.

일반택시운송사업을 영위하는 피고 회사와 노동조합은 2010년 7월 29일, “2010년 7월 1일부터 시행되는 최저임금 적용에 대하여 임금협상이 끝날 때까지 최저임금 적용을 유예하고, 회사는 단체협약이 만료되었더라도 새로운 단체협약이 체결되기 전까지 기존의 단체협약이 계속 유효한 것으로 한다”고 합의(이하 ‘이 사건 합의’)하였습니다. 이후 피고와 위 노동조합은 2012년 10월 30일 임금을 인상하기로 합의(이하 ‘이 사건 변경협약’)하며 그 시행시기를 2010년 7월 1일로 소급하는데 합의하였습니다.

대상판결은 이 사건 변경협약은 이 사건 합의와는 별개의 단체협약에 해당하고, 이 사건 변경협약 체결 이전에 퇴직한 근로자의 경우에는 변경협약의 효력이 미치지 아니하며, 나머지 근로자의 경우에도 이 사건 변경협약 체결 이전에 이미 위 조항에 의하여 구체적으로 지급청구권이 발생하였으므로, 노동조합이 이 사건 변경협약만으로 그에 관한 권리를 포기하는 처분행위를 할 수는 없다고 보았습니다.

결국 대상판결은, 피고 회사의 원고 등에 대한 최저임금 차액 등 지급의무가 위 합의와 변경협약의 체결만으로 당연히 소멸하는 것은 아니고, 원고들이 이를 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 반하는 것도 아니라고 보아 이와 달리 본 원심을 파기하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 2. 15. 선고 2016다32193 판결](#)