

■ 주요 업무 사례 ■

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

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 3. 31.자 2016라398 결정]

지평 노동팀은 산업별노조(제1노조)와 기존 기업별노조(제2노조)가 회사와 개별교섭을 진행하고 있던 중 설립된 신설노조(제3노조)도 사용자와 교섭을 진행할 수 있다는 가처분 결정을 이끌어 낸 바 있습니다(대전지방법원 천안지원 2016. 10. 6.자 2016카합10106 결정).

당시 제1노조는, 노동조합법 제29조 제2항에 따른 교섭요구 노동조합 확정절차를 거치지 않은 노동조합은 단체교섭을 할 수 없고, 교섭요구 노동조합 확정절차 이후에 설립된 신설노조와 사용자의 단체교섭은 기존노조의 권리를 침해한다고 주장하였습니다. 또한, 제1노조는 제2노조의 설립은 무효라는 타 법원 1심 판결을 근거로 들어 제1노조가 자동적으로 교섭대표 노동조합이 되었다는 주장도 하였습니다.

그러나 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·소명하였습니다. 나아가 설령 유일한 노동조합이 교섭을 요구하여 교섭요구 노동조합으로 확정공고 되더라도 교섭대표 노동조합이 될 수 없다는 점을 주장하였습니다(대법원 2016. 6. 10. 선고 2016두33797 판결 참고).

대전지방법원 천안지원은 지평 노동팀의 주장을 받아들여 사용자가 신설노조와 개별교섭을 진행할 수 있다고 판단하여, 기존노조의 신청을 모두 기각하였습니다.

위 가처분 결정에 관하여 위 제1노조가 항고하였으나, 대전고등법원은 제1노조가 항고심에 이르러

제3노조를 채무자로 추가한 점은 위법하다고 보아 각하하였고, 회사를 상대로 한 결정은 피보전 권리에 대한 소명이 부족하다고 보아 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사