

■ 최신 판례 ■

사업 또는 사업장에 유일하게 존재하는 노동조합은 형식적으로 교섭 창구 단일화 절차를 거쳤더라도 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 본 사안

[대상판결 : 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

하나의 교섭단위에 하나의 노동조합만이 존재하는 경우(이하 '단수노조' 또는 '단수노조 사업장')에도 교섭창구단일화 절차가 적용되는지에 관하여 그간 논란이 계속되어 왔습니다. 주로 (1) 단수노조 사업장에서도 교섭요구사실 공고절차를 거쳐야 하는지, (2) 단수노조가 교섭창구 단일화 절차를 거친 경우에는 교섭대표 노동조합이 되어 2년간 그 지위를 보장받을 수 있는지 등이 논란이 되어 왔고 이에 관하여서는 하급심 판결이 엇갈려 왔습니다.

대상판결 사안에서는 단수노조인 기존 노조(甲)가 교섭요구사실 공고절차를 거쳐 단체협약을 체결 하였으나, 이후 2년이 경과하기 전 새로운 노조(乙)가 설립되어 과반수 노조가 되자, 기존 노조(甲)가 교섭대표 노동조합의 지위를 가지는지 여부가 문제가 되었습니다.

- | | |
|---------------|--|
| 2012. 11. 19. | 기존 노조(甲)가 사용자에게 단체교섭을 요구 |
| 2012. 11. 21. | 사용자가 기존 노조(甲)노조의 단체교섭 요구사실 공고 |
| 2013. 3. 21. | 기존 노조(甲) - 사용자 단체협약 체결(유효기간 : 2013. 3. 21. ~ 2014. 3. 31.) |
| 2013. 12. 17. | 새로운 노조(乙) 설립 |
| 2014. 1. 10. | 기존 노조(甲)가 사용자에게 단체교섭을 요구 |
| 2014. 1. 14. | 새로운 노조(乙)가 사용자에게 단체교섭 요구 |
| | → <u>사용자가 과반수 노동조합인 새로운 노조(乙)를 교섭대표노동조합으로 결정</u> |

이에 대하여 대상판결은, “하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합은, 설령 노동조합법 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다”라고 하여 기존 노조(甲)의 교섭대표 노동조합으로서의 지위를 부정하였습니다.