

■ 최신 판례 ■

조합원 자격을 정한 단체협약은 협약적용의 범위를 규정한 것임을 확인한 사례

[대상결정 : 수원지방법원 안양지원 2018. 5. 1.자 2018카합10031 결정]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

OO노동조합 A지부(이하 'A지부')와 주식회사 A는 2014년 단체협약에서 '조합원의 범위'를 규정하면서 "현 회사의 직급상 이사대우 이상 임직원은 조합원이 될 수 없다. 이사대우 이상으로 인사발령된 경우에는 그 기간 동안 조합원 자격을 상실한다"는 조항을 넣었습니다.

그런데 이 회사의 근로자 B는 2016년 1월, 부장에서 이사대우 직급으로 승진했고, 그 이후인 2017년 11월에는 A지부 위원장으로 당선되었습니다.

A지부가 B를 단체교섭 담당자로 지정하고 단체교섭을 요청하자 회사는 "B는 단체협약에 따라 조합원 자격을 상실했으므로 지부 위원장 자격을 인정할 수 없으며, 따라서 B를 단체교섭 담당자로 한 A지부와는 단체교섭을 할 수 없다"고 주장했습니다. 이에 A지부가 회사를 상대로 단체교섭 및 조합활동보장 가처분을 신청했습니다.

재판부는 "단체협약에서 조합원 범위를 제한하는 것은 헌법과 노조법에서 보호하는 근로자의 자주적 단결권을 침해할 우려가 있으며, 사용자에게 의존하게 하므로 노조 자주성을 침해할 우려가 있다"고 판단했습니다. 이어 "조합원이 될 수 없는 자를 규정한 이 사건 단체협약은 단체협약 적용을 받는 근로자의 범위를 제한하는 것으로 보아야지, 조합원 자격을 제한하는 취지로 볼수는 없다"고 판시했습니다.

이에 따라 재판부는 B의 조합원 자격과 위원장 자격이 정당하게 인정되므로, 회사는 A지부와 단체교섭에 응할 의무를 부담한다고 판단했습니다. 다만, 교섭사항이 명확한 부분에 한하여 단체교섭응낙 신청을 인용하였습니다.