

울 산 지 방 법 원

제 1 0 민 사 부

결 정

사 건 2011카합722 대의원대회결의효력정지및조합원지위보전등가처분

채 권 자 1. 박OO (65****-1*****)

울산 **구 **

2. 권OO (75****-1*****)

울산 **구 **

3. 조OO (75****-1*****)

울산 **구 **동 **

4. 황OO (69****-1*****)

울산 **구 **동 **

5. 최OO (68****-1*****)

울산 **군 **

채권자들 소송대리인 변호사 정기호

채 무 자 **조합

울산 남구 **동 **

대표자 위원장 이OO

소송대리인 변호사 윤인섭

주 문

1. 이 사건 신청을 모두 기각한다.
2. 신청비용은 채권자들이 부담한다.

신 청 취 지

1. 채권자들의 채무자에 대한 대의원대회결의무효확인 사건의 본안판결 확정시까지 채무자가 2011. 4. 22. 대의원대회에서 한 별지 제1목록 기재 결의의 효력을 정지한다.
2. 채권자들의 채무자에 대한 제명처분 무효확인 사건의 본안판결 확정시까지 채권자들이 채무자의 조합원 지위에 있음을 인정한다.
3. 채무자는 채권자들이 각 조합원으로서 별지 제2목록 기재의 권리를 행사하는 것을 방해하여서는 아니 되고, 채권자 박OO, 권OO, 조OO, 황OO에 대하여는 매 주 6일 (월요일부터 토요일까지)을, 채권자 최OO에 대하여는 월 25일의 취업을 알선하여야 한다.
4. 집행관은 위 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.
5. 위 제3항을 위반하여 채무자가 채권자들이 별지 제2목록 기재 권리행사를 방해하는 경우 그 위반 행위 1회당, 채권자들의 취업을 알선하지 않는 경우 그 위반 1일당 각 1,000,000원씩을 채권자들에게 지급하라.

이 유

1. 기초사실

이 사건 기록 및 심문 전체의 취지에 의하면 다음과 같은 사실이 소명된다.

가. 채무자는 전국항운노동조합연맹의 산하단체로서 울산시에 주사무소를 두고 울산 지역 내의 항만에서 하역작업에 종사하는 근로자들을 조합원으로 하는 노동조합이다.

나. 채무자와 같은 **노동조합은 국내에서 유일하게 항운근로자들에 대한 근로자공급사업을 허가받아 하역업체에 근로자들을 공급하면서 그 소속 조합원이 아니면 하역작업에 종사하지 못하도록 하는 이른바 클로즈드 샵(closed shop) 형태로 운영되고 있다. 그리하여 하역업체들은 항운노동조합을 통하여서만 하역작업에 필요한 근로자를 공급받을 수 있다.

다. 1) 채권자들은 채무자의 조합원이었는데, 2011. 7. 1. 이후부터 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다)에 의하여 복수노조 설립이 허용되자, 2011. 8. 8. 새로운 노동조합(전국**지부, 이하 '이 사건 조합'라 한다)의 설립을 신고하였으며, 채권자 박OO은 지부장, 채권자 황OO은 사무국장으로 각각 선출되었다.

2) 채권자들은 채무자가 영위하는 근로자공급사업을 통한 취업기회를 유지하기 위해 이 사건 조합에 가입한 이후에도 채무자의 조합원으로서의 지위를 유지하였다.

라. 이에 채무자는 채권자들이 이 사건 조합을 설립하여 노동조합에 이중으로 가입하였다는 이유로, 2011. 8. 12. 채권자 박OO, 권OO, 조OO, 황OO에 대하여, 같은 달 13. 채권자 최OO에 대하여 각 취업중지의 처분을 하였고, 이어 2011. 8. 17. 인사위원회 및 같은 달 23. 운영위원회를 각 개최하여 같은 달 24. 채권자들에 대하여 제명처분 결정을 하고 그 사실을 통지하였다.

마. 한편 채무자는 2010. 대의원 선출을 위한 선거절차를 진행하였는데, 입후보자 등록 마감 후 사퇴로 인하여 입후보자 수와 선출할 대의원 정원의 수가 같아 대의원 중

45명을 투표 없이 선출하였다. 채무자는 2011. 4. 22. 대의원대회를 개최하여 위와 같이 무투표 당선된 대의원들이 참석한 가운데 아래에서 보는 바와 같이 채무자의 규약 및 제규정집 중 징계규정 제10조의 제명 사유를 추가하는 내용의 징계규정변경결의를 하였다.

바. 채무자의 규약 및 제규정집 중 이 사건과 관련된 부분은 다음과 같다.

○ 규약

제6조(구성)

본 조합은 선언, 강령, 규약을 찬동하고 항만, 철도, 연안, 농수산, 시장, 정기화물, 창고, 육상 등 하역업, 운송업, 보관업 및 이와 연관되는 보관업 및 이와 연관되는 부대업 또는 이와 유사한 하역분야 사업에 종사하는 근로자들로 구성한다.

제11조(권리)

조합원들은 동등한 발언권, 선거권, 피선거권이 있다. 단, 소정의 조합비를 2개월 이상 납부하지 아니할 경우 그 권한을 제한한다.

제13조(의무)

조합원은 규약 및 조직요강, 제반규정 및 각 기관의 정당한 결의사항을 준수이행 하여야 한다.

제24조(대의원배정 및 선출비율)

각 연락소별로 대의원대회 전 1년간 월평균 조합비납부 조합원수를 기준하여 배정하고 조합원 20명당 1명씩 선출하되 단수 11명 이상에 대하여 1명을 추가한다. 단, 연락소 조합원이 8명까지는 대의원 1명을 배정하며 조합원 8명 이하 연락소는 대의원 배정에서 제외되면 조합 선관위에서 지정한 타 연락소에 배속된다.

제25조(대의원 선출)

대의원 선출은 선거규정에 의한다.

5개 항만 연락소장은 대의원 당연직으로 하며 전배로 인한 항만소장은 자동으로 대의원이

되며 전배에 의해 항만외 타 연락소로 전배시 대의원 자격을 상실한다. 단, 항만으로 전배된 소장이 대의원시 타 연락소로 전배된 소장도 대의원직을 유지한다.

제27조(기능) 대의원대회는 다음의 기능을 가진다.

1. 규약의 제정 및 개정
2. 임원선출과 해임(부위원장, 회계감사)

제28조(구성 및 소집)

운영위원회는 정·부위원장, 각 부장과 차장 및 연락소장으로 구성하고 위원장이 이를 소집한다. 단, 직원은 회의에 참석하여 발언할 수 있다.

제29조(기능) 운영위원회는 다음의 기능이 있다.

7. 조합원 징계 재심사항

제30조(구성 및 소집)

1. 인사위원회는 매년 대의원대회에서 선출한 11명으로 구성하되 임기는 1년으로 한다.
2. 인사위원회는 위원 호선에 의한 의장 1명과 부의장 1명을 둔다.
3. 의장은 다음 사유가 있을 때 인사위원회를 소집하여야 한다.

가) 위원장으로부터 소집요구가 있을 때

나) 의장이 필요하다고 인정할 때

제31조(기능) 인사위원회는 다음의 기능이 있다.

2. 조합원의 징계심의 결의에 관한 사항

제38조(회의의 성립 및 결의)

조합의 각종 회의는 별도 규정이 없는 한 제적 과반수를 출석으로 성립되고, 출석 과반수로써 결의한다.

제40조(특별결의) 조합의 회의 결의사항 중 아래의 사항은 제적 과반수 출석과 출석 3분의 2 이상의 찬성으로 결의한다.

1. 규약의 제정 및 개정

4. 조합원 징계심의 및 재심

제41조(임원) 조합에 다음의 임원을 둔다.

1. 위원장 : 1명 2. 부위원장 : 2명 3. 회계감사위원 : 3명

제42조(임무) 임원의 임무는 다음과 같다.

1. 위원장

라. 부·차장과 직원 및 연락소장, 총무, 연락원을 임, 면한다.

제43조(임원선거)

위원장을 제외한 임원은 대의원대회에서 대의원이 직접, 무기명, 비밀투표로써 선출한다.

제45조 조합에 아래의 부서를 둔다.

1. 내지 6. 생략

부에는 부장 1명과 차장 및 직원을 둘 수 있다. 단, 조합사정에 의하여 부서를 겸직할 수 있다.

○ 조직요강

제17조(자격상실)

자의에 의한 소정의 탈퇴절차를 필한 자와 조합 제규정에 의하여 제적 징계된 자는 그 자격을 상실한다.

제19조(권리) 조합원은 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. 동등한 발언권과 결의권
2. 임원의 선거권과 피선거권
3. 조합활동에 균등한 참여
4. 균등한 취업

제20조(의무) 조합원은 다음 각 호의 의무를 가진다.

1. 조합의 선언 강령 규약 제규정의 준수
2. 조합 각급 기관의 결의사항과 지시사항의 준수
3. 조합활동에 자진 협력하고 건전한 발전에 노력
4. 조합규약에 정한 의무금 납부
5. 작업질서 유지

제23조(시행) 본 요강은 대의원대회에서 결의된 날로부터 시행한다.

○ 징계규정

제10조(제명)

아래의 위반이 현저할 시는 인사위원회 및 운영위원회 결의로서 제명한다.(8항부터 16항까지의 제명사유는 2011. 4. 22. 대의원대회의 징계규정변경결의에 의하여 추가된 것이다.)

1. 강령 규약을 위반하거나 반조직행위로서 조직질서를 문란케 한 자.
8. 조합비를 2개월 이상 납부하지 않은 자.
9. 업무 외 부상 또는 질병으로 2주 이상의 장기요양 할 때.(1년 이내)
10. 작업 동원을 받은 날로부터 5일간 정당한 이유 없이 응하지 않은 자.
11. 노조 중복가입한 자.(이하 '이 사건 제명사유 조항'이라 한다)
12. 타 노동조합 가입을 선동하거나 조직하려는 자.
13. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때.
14. 무단결근이 계속 7일을 초과하거나 월간 10일 이상인 자.
15. 휴직자가 휴직기간 만료 후 10일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않을 때.
16. 기타 인사, 운영위원회에서 제명의 사유가 있다고 결정된 자.

제18조(취업중지)

조합원은 제규정을 위반한 사실이 명백하고 작업질서를 유지하는데 불가피한 경우와 음

주, 도박, 밀수 등을 행한 자에 한하여 연락원은 1주일 이내, 연락소장은 3주 이내에 취업 중지하고 사유서를 조합으로 제출한다.

제25조(시행일) 본 규정은 대의원대회에서 결의된 날로부터 시행한다.

○ 선거규정

제2조

조합 징계규정에 징계기간 중에 있는 자 또는 징계심의 중에 있는 자는 선거권과 피선거권이 없다. 단, 대의원은 입후보제를 원칙으로 한다.

제33조

2. 대의원 선거에 있어서 입후보자가 정족수일 때 찬반으로 결정하고 불신임시 무입후보 무기명 비밀투표로 한다.

3. 대의원 입후보자 등록마감 후 사퇴로 인하여 정족수 일 때는 무투표 당선으로 한다. 단, 임원(위원장) 선출은 그러하지 아니하다. 위원장 입후보자가 단일 후보일 때는 전 조합원의 찬반 투표로써 총 투표자의 1/2 이상 찬성으로 결정한다.

4. 위원장 선거 시 1차 투표에서 과반수이상 득표를 하지 못할 시 최고득표자와 차점자만 2차 투표에 위원장 후보로 출마할 수 있으며 그 외의 후보들은 제외한다.

사. 이 사건 조합이 속해 있는 전국운수산업노동조합은 전국의 운수산업 및 관련 분야에 종사하는 노동자들을 조직대상으로 하여 설립된 산업별 노종조합으로서, 그 규약에서 조직대상을 다음과 같이 규정하고 있다.

제7조(조직대상)

1. 운수산업 및 관련분야에 종사하는 모든 노동자
2. 운수산업 관련 해고자, 실업자, 퇴직자, 예비노동자 및 조합에 임용된 자
3. 조합원 외에 준조합원을 둘 수 있으며 조합비 납부, 권리와 의무행사는 별도로 규정한다.

아. 노동조합법 중 이 사건과 관련된 조항은 별지3 관계 법령 기재와 같다.

2. 채권자들의 주장

가. 1) 채무자의 대의원들 중 대다수는 무투표 당선자들이어서, 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 한다는 노동조합법 제17조 제2항에 위반되어 정당한 대의원으로서의 자격을 갖추지 못하였고, 이와 같이 대의원자격이 없는 이들이 참석하여 개최한 2011. 4. 22.자 대의원대회에서 이 사건 제명사유 조항 등 제명사유를 추가하는 내용의 징계규정변경결의(이하 '이 사건 징계규정변경결의'라고 한다)를 하였으니 그 결의는 하자가 중대하여 효력이 없고 하여 그 결의에 의하여 추가된 이 사건 제명사유 조항 등은 무효이다. 게다가 근로자가 노동조합에 이종가입할 경우를 제명사유로 한 이 사건 제명사유 조항은 클로즈드 샵으로서의 채무자 성격에 비추어 볼 때 근로자의 자유로운 단결권을 제한하는 것으로서 권리남용에 해당하여 무효이다.

나. 1) 위와 같이 무투표 당선되었기에 정당한 대의원으로서의 자격을 갖추지 못한 이들이 참석하여 개최한 채무자의 대의원대회에서 인사위원회 및 운영위원회의 위원 전부 또는 일부를 선출하였기에 그 위원들 역시 자격이 없으며 이와 같이 자격이 없는 이들이 참석하여 개최한 인사위원회 및 운영위원회에서 채권자들에 대한 제명처분을 결의한 것은 당연무효이다.

2) 이 사건 제명사유 조항은 위 주장과 같은 이유로 무효이므로 이에 기한 채무자의 채권자들에 대한 제명처분 결의는 무효이다.

3) 그리고 이 사건 제명사유 조항에 기하여 채무자가 채권자들에 대하여 제명처분 결의를 한 것은, 노동조합법 제81조의 제1호, 제4호의 부당노동행위로서 무효이다.

4) 또한 새로운 노동조합의 설립 및 가입만으로 채무자에 대한 반조직행위라고

할 수 없는 등 달리 채권자들을 제명할 사유가 없다.

다. 결국 이 사건 징계규정변경결의는 무효이고, 채무자의 채권자들에 대한 제명결의도 무효이어서, 채권자들은 여전히 채무자의 조합원으로서의 지위를 가지고 있다. 이에 신청취지와 같은 가처분 결정을 구한다.

3. 판단

가. 대의원 선출의 적법여부

1) 노동조합법 제17조 제2항이 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원대의 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있는 취지는, 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조합의 조직과 운영에 관한 의사결정에 관여할 수 있도록 함으로써 조합 내 민주주의, 즉 조합의 민주성을 실현하기 위함에 있고 이는 강행규정이라고 할 것이다(대법원 2000. 1. 14. 선고 97다41349 판결 참조).

2) 이 사건에 돌아와 보건대, 채무자의 규약 및 제규정집에 대의원 선거에서 입후보자가 정족수일 때(입후보자의 수가 선거할 대의원 정원의 수와 같을 때) 찬·반으로 결정한다고 하면서도 입후보자 등록마감 후 사퇴로 인하여 정족수일 때(남은 입후보자의 수가 선거할 대의원 정원의 수와 같을 때)는 무투표 당선으로 한다(선거규정 제33조)고 규정하고 있는 사실은 앞에서 본 것과 같은바, 노동조합법이 임원의 선거에 있어서는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다(다만 이에 해당하는 자가 없는 경우에는 위 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다)는 규정(제17조, 제16조)을 두고 있음(채무자의 규약 및 제규정집에 의하면 채무자의 임원은 위원장 1명, 부위원장 2명, 회계감사위원 3명이다)에 반하여 대의원의 선출에 있어서는 일정 비율이

상의 조합원 찬성이 있어야 한다는 규정을 두지 않고 있는 점, 채무자가 총회에 갈음하여 대의원회를 두고 있어 대의원회의 구성이 늦어질 경우 그 운영에 어려움이 발생할 수 있는 점 등을 감안하면, 대의원 선거에서 입후보자 등록마감 후 사퇴로 인하여 정족수일 때(남은 입후보자의 수가 선거할 대의원 정원의 수와 같을 때)에는 무투표 당선으로 한다는 위 선거규정이 '대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다'는 노동조합법 제17조 제2항의 내용에 반한다고 보기 어렵고, 또한 노동조합의 조직과 운영에 관한 의사결정에 조합원의 의사를 제대로 반영하지 못하여 조합의 민주성을 구현하고자 하는 그 규정의 취지에 반한다고도 보기 어렵다. (더욱이 이 사건 기록에 의하면 채권자 박OO, 최OO 또한 이전에 채무자의 대의원으로 무투표 당선된 바 있었던 사실이 인정된다.)

3) 그렇다면 채무자의 규약 및 규정에 따라 채무자의 대의원 선거에 있어 입후보자 등록 마감 후 사퇴로 인하여 남은 입후보자의 수가 선거할 대의원 정원의 수와 같아져 채무자의 규약에 따라 무투표 당선된 대의원들은 대의원으로서의 정당한 자격을 갖추었다고 할 것이다.

나. 이 사건 제명사유 조항의 유효여부에 대한 판단

1) 이 사건 징계규정변경결의 효력 유무

위에서 살펴본 바와 같이 채무자의 규약 및 규정에 따라 채무자의 대의원 선거에 있어 입후보자 등록마감 후 사퇴로 인하여 남은 입후보자의 수가 선거할 대의원 정원 수와 같아져 무투표 당선된 대의원들은 대의원으로서의 정당한 자격을 갖추었다고 할 것이므로 이 사건 제명사유 조항 등을 추가한 이 사건 징계규정변경결의를 한 2011.

4. 22.자 대의원대회에 위와 같은 무투표 당선 대의원이 참석하였다고 하여 그 결의에

하자가 있다고 할 수 없다. 이 부분 채권자들의 주장은 이유 없다.

2) 이 사건 제명사유 조항의 내용상의 하자 유무

노동조합법 제5조에 의하면 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 규정하고 있는 점, 노동조합법 시행령에 제14조의7 제6항과 같이 근로자가 2개 이상의 노동조합에 가입한 경우를 전제로 한 규정이 있는 점 등을 종합하면 노동조합법 등 관계법령상으로 근로자가 복수의 노동조합에 이중가입하는 것은 허용된다고 볼 것이다. 다만 이중가입한 복수의 노동조합이 서로 경쟁관계에 있어 이해가 상충되는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 노동조합 자체의 내부적 통제으로써 위와 같은 관계에 있는 다른 노동조합에 이중으로 가입하는 것을 제한하는 것이 허용되지 않는다고 볼 것은 아니다. 즉 노동조합 스스로가 그 조직을 유지·강화하기 위하여 그 규약을 통하여 조합원들에게 위와 같은 관계에 있는 다른 노동조합에 이중으로 가입할 수 없도록 의무를 지우고 이를 위반한 조합원들에게 제재를 가할 수는 있다고 할 것이고 그것이 근로자들의 단결권을 침해하는 것이어서 권리남용에 해당하는 것이라 할 수 없다. 이에 보건대 이 사건 제명사유 조항도 채무자와 서로 경쟁관계에 있어 이해가 상충되는 노동조합에 이중으로 가입한 경우를 뜻하는 것으로 보이거나 아니면 그렇게 제한 해석할 수 있으므로 위 법리에 비추어 보면 그 내용에 어떤 하자가 있다 할 수 없다. 이 부분 채권자들의 주장도 이유 없다.

다. 나머지 주장들에 관하여

1) 위에서 살펴 본 바와 같이 채무자 대의원들은 대의원으로서의 정당한 자격을 갖추었다 할 것이므로 그러한 대의원들이 참석하여 개최된 대의원대회에서 선출된 인사위원회 및 운영위원회의 각 위원들도 정당한 자격이 있다 할 것이다. 이 부분 채권자

들의 주장은 이유 없다.

2) 이 사건 제명사유 조항이 유효한 것은 위에서 살펴본 바와 같고 이 사건 기록 및 심문 전체의 취지에 의하면, 채무자 및 이 사건 조합은 모두 근로자공급사업허가를 받아 울산 항만에서의 하역업 등에 근로자를 공급하는 사업을 할 수 있고 나아가 그 과정에서 자신들의 조합원에 대하여만 항만하역업자와 체결한 계약에 따른 하역업무에 종사할 수 있도록 할 수 있는 사실, 하여 위 두 노동조합은 서로 경쟁관계에 있어 이해가 상충되는 사실이 인정되는 바, 이에 의하면 채무자의 조합원인 채권자들이 이 사건 조합의 설립에 가담한 것은 이 사건 제명사유 조항에 해당한다 할 것이고 하여 채무자는 징계규정에 따라 채권자들에 대하여 제명처분을 할 수 있다 할 것이다. 이 부분 채권자들의 주장도 이유 없다.

3) 가) 채무자의 채권자들에 대한 제명처분결의가 부당노동행위에 해당하려면 무엇보다도 먼저 채무자가 노동조합법상의 사용자에 해당하여야 한다.

한편 항만근로관계의 특수성 등으로 말미암아 채무자와 같은 항운노동조합과 그 조합원인 항운근로자 사이에는 사용종속관계가 인정되기는 한다. 하지만 이는 항만근로관계의 특수성 등에서 비롯된 이례적인 것으로서, 개별적 근로관계에서조차 모든 면에서 일률적으로 그렇게 볼 것은 아니며(대법원도 2007. 3. 30. 선고 2004다8333 판결에서 근로기준법상의 퇴직금 지급의무와 관련해서는 항운노동조합이 그 조합원인 항운근로자에 대한 그 의무를 지는 사용자로 보기 어렵다고 판시하였다), 특히 단체적 근로관계에서는 항운근로관계의 특수성 등에다 노동조합법의 목적이나 취지 등을 함께 고려하여 채무자와 같은 항운 노동조합이 그 조합원인 항운근로자에 대하여 사용자의 지위에 있는지 여부를 판단하여야 할 것이다(즉 개개의 법률관계 마다 구체

적인 사정 등을 고려하여 개별적으로 그 사용자성을 판단하여야 한다).

나) 살피건대 채권자들과 같은 항운근로자들의 단결권의 행사로서 채무자가 조직되어 활동하고 있는 점, 채무자가 항운근로자들에 대한 근로자공급사업 허가를 받는 것도 다름 아니라 채무자가 항운근로자들로 구성된 노동조합이기 때문인 점, 채권자들의 임금 등 근로조건은 채무자와 울산항만물류협회가 체결한 임금협약에 의해 결정된 점, 채무자는 그 임금협약에 따라 하역업체로부터 채권자들과 같은 조합원들이 제공한 근로의 대가를 일괄하여 지급받아 조합비를 공제한 후 일정한 기준에 따라 채권자들과 같은 조합원들에게 분배할 뿐인 점, 채권자들 등이 채무자를 상대로 임금 등 근로조건 유지·개선을 위한 단체교섭을 요구하거나 한 사실은 없는 점 등에 비추어 보면 채무자를 노동조합법상의 사용자의 지위에 있다고 인정하기는 어렵다. 더 나아가 앞서 본 이 사건 제명사유 조항 등의 효력 등에 비추어 볼 때 채무자의 채권자들에 대한 제명 처분 결의가 부당하다고 보기도 어렵다. 하여 채권자들의 이 부분 주장은 이유 없다. (위와 같이 판단되는 이상 채권자들의 행위가 징계규정 제10조 제1호의 '반조직행위'에 해당하여 제명처분의 대상이 되는지 여부에 관하여는 판단하지 아니한다.)

4. 결론

그렇다면 채권자들의 이 사건 신청은 피보전권리에 대한 소명이 부족하여 이를 모두 기각하기로 하여, 주문과 같이 결정한다.

2011. 12. 9.

재판장 판 사 홍 성 주

관 사 배 윤 경

관 사 우 경 아

별지1

효력을 정지하는 결의의 표시

울산항운노동조합 징계규정 제10조(제명)에 아래 각호의 사유를 추가하도록 징계규정을 변경하는 결의

1. 조합비를 2개월 이상 납부하지 않은 자.
2. 업무 외 부상 또는 질병으로 2주 이상의 장기요양할 때.(1년 이내)
3. 작업 동원을 받은 날로부터 5일간 정당한 이유 없이 응하지 않은 자.
4. 노조 중복가입한 자.
5. 타 노동조합 가입을 선동하거나 조직하려는 자.
6. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때.
7. 무단결근이 계속 7일을 초과하거나 월간 10일 이상인 자.
8. 휴직자가 휴직기간 만료 후 10일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않을 때.
9. 기타 인사, 운영위원회에서 제명의 사유가 있다고 결정된 자. 끝.

별지2

채무자가 방해하여서는 아니 되는 채권자들의 조합원으로서의 권리

1. 채무자의 의사결정 과정에서 행사하는 발언권 및 결의권
2. 선거권 및 피선거권
3. 채무자가 주최하는 노동조합 활동에 참여권. 끝.

별지3

관계법령

○ 노동조합 및 노동관계조정법

제3조(손해배상 청구의 제한)

사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제5조(노동조합의 조직·가입)

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제15조(총회의 개최)

- ① 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.
- ② 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제16조(총회의 의결사항)

- ① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.
 1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
 2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
- ② 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.
- ③ 임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.
- ④ 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표

에 의하여야 한다.

제17조(대의원회)

- ① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.
- ② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.
- ③ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.
- ④ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

제30조(교섭등의 원칙)

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
- ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교

섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위. 끝.