서 울 중 앙 지 방 법 원

정본입니다.
2012. 7. 5.
법원주사 홍 범 수

제 5 1 민 사 부

결 정

사 건 2012카합851 전임자지위보전가처분

신 청 인 1. 한국발전산업노동조합

서울 강남구 대치동 999-6 대동빌딩 5층

대표자 위원장 신현규

2. 박노균

3. 이병철

4. 김현진

5. 이창성

6. 윤정환

7. 김재현

8. 오영일

신청인들 소송대리인 변호사 신인수, 장종오, 이주현

피 신 청 인　　1. 한국남동발전 주식회사

대표이사 장도수

2. 한국중부발전 주식회사

대표이사 남인석

3. 한국서부발전 주식회사

대표이사 김문덕

4. 한국남부발전 주식회사

대표이사 이상호

5. 한국동서발전 주식회사

대표이사 이길구

피신청인들 주소 서울 강남구 영동대로 512

피신청인들 소송대리인 변호사 이명현

주　　문

1. 신청인들이 연대하여 피신청인들을 위한 공동보증으로 칠천만(70,000,000) 원을 공탁하거나 위 금액을 보험금액으로 하는 지급보증위탁계약 체결문서를 제출하는 것을 조건으로,

신청인들과 피신청인들 사이에서 신청인 박노균, 이병철, 김현진, 이창성, 윤정환, 김재현, 오영일이 2013. 3. 16.까지 각 근로시간 면제 한도 사용자의 지위에 있음을

www.scourt.go.kr
음성출력용바코드

임시로 정한다.

2. 신청인들의 나머지 신청을 모두 기각한다.

3. 소송비용은 각자 부담한다.

신 청 취 지

주문 제1항(기간의 제한이 없음)과 집행관 공시 및 간접강제 결정

이 유

1. 임시지위보전가처분 신청에 대한 판단

가. 신청원인에 관한 판단

기록 및 심문 전체의 취지에 의하면, 신청인 한국발전산업노동조합(이하 '신청인 노동조합'이라 한다)은 2011. 3. 17. 피신청인들과 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다)을 체결하면서 '근로시간 면제 한도는 연간 26,000시간(풀타임 13명, 연 2,000 시간/인)'으로 정하고 단체협약의 유효기간을 2013. 3. 16.까지(체결일로부터 만 2년간)로 정한 사실, 피신청인들은 이 사건 단체협약 체결 이후 2012. 2.경까지는 신청인 노동조합의 조합원들 중 13명을 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자로 인정해온 사실, 그런데 2012. 3. 초경 신청인 노동조합의 신임 집행부 출범 이후 피신청인들은 신청인 노동조합 소속의 김호, 임승주, 김준석, 제용순, 박정규에 대하여만 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자의 지위를 인정하고 있고, 신청인 노동조합이 2012. 3. 16. 이 사건 단체협약에 따른 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자로서 신청인 박노균, 이병철, 김현진, 이창성, 윤정환, 김재현, 오영일(이하 '신청인 박노균 외 6명'이라 한다)을 추가로 지정

하여 피신청인들에게 통보하였으나 피신청인들이 신청인 박노균 외 6명의 근로시간 면제 한도의 사용을 불허하고 있는 사실이 각 소명된다.

그렇다면, 특별한 사정이 없는 한, 신청인들은 피신청인들을 상대로 이 사건 단체협약에 따라 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자 총원 13명의 범위 내에 포함되는 신청인 박노균 외 6명이 근로시간 면제 한도 사용자의 지위에 있음을 임시로 정하는 가처분을 구할 피보전권리가 인정되고, 기록상 인정되는 제반 사정에 비추어 보면 그 보전의 필요성도 인정된다.

나. 피신청인들의 주장에 관한 판단

1) 피신청인들은, 이 사건 단체협약 제16조 제4항에 "조합은 근로시간 면제 한도 시간에 대해 복수 노조가 설립될 경우 신규노조와 조합원 인원에 비례하여 조합간 상호 적극 협조한다."라고 규정하여 '복수 노조가 설립될 경우에는 조합원 인원에 비례하여 근로시간 면제 제도를 시행(근로시간 면제 한도 사용자를 배분)하는 것'으로 신청인 노동조합과 합의하였고, 피신청인들 내의 복수 노조(각 기업별 노동조합) 설립에 따라 각 노조의 인원수에 비례하여 근로시간 면제 한도 시간을 배분하면 신청인 노동조합에는 5명을 초과하여 배분할 수 없으므로, 신청인 노동조합 소속의 신청인 박노균 외 6명은 근로시간 면제 한도 사용자로 인정될 수 없다고 주장한다.

살피건대, 처분문서는 진정성립이 인정되면 특별한 사정이 없는 한 처분문서에 기재되어 있는 문언의 내용에 따라 당사자의 의사표시가 있었던 것으로 객관적으로 해석하여야 하나, 당사자 사이에 계약의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 처분문서에 나타난 당사자의 의사해석이 문제되는 경우에는 문언의 내용, 그와 같은 약정이 이루어진 동기와 경위, 약정에 의하여 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로

고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다. 한편 단체협약과 같은 처분문서를 해석할 때에는, 단체협약이 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로, 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다102452 판결 등 참조).

위 법리에 기초하여 이 사건 관하여 보건대, 이 사건 단체협약 제16조 제4항의 문언 해석상 위 규정은 복수 노조가 설립될 경우 신청인 노동조합이 신규 노조와 근로시간 면제 한도 시간의 사용에 관하여 적극적으로 '협조할 의무'를 규정한 것에 불과하고 신청인 노동조합이 사용중인 근로시간 면제 한도를 신규노조에 '배분할 의무'를 규정한 것으로 보기는 어려우므로, 이와 다른 전제에 선 피신청인들의 위 주장은 받아들이기 어렵다.

2) 또한 피신청인들은 신청인 박노균 외 6명을 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자로 인정할 경우 현재 신청인 노동조합의 조합원 수(복수 노조 설립 이후 신청인 노동조합을 탈퇴한 조합원 수를 반영)에 따른 근로시간 면제 한도를 초과하는 문제가 발생한다고 주장하므로 살피건대, 기록에 의하면 복수 노조(각 기업별 노동조합) 설립에 따라 신청인 노동조합 소속 조합원들이 상당수 이탈함으로써 이 사건 단체협약에 정해진 근로시간 면제 한도가 신청인 노동조합의 조합원 수에 따른 근로시간 면제 한도를 초과하는 측면이 있으나, 단체협약의 유효기간 내에서는 조합원 수의 변동이 있다고 하더라도 단체협약에서 정해 놓은 근로시간 면제 시간의 총량 및 사용인원 한도에 따라 근로시간 면제 제도가 운영되는 것이 일응 타당하고, 또한 위와 같은 문제는 특별히 2011. 7. 1.부터 복수 노조의 설립이 허용됨에 따라 과도기적으로 발생하는 불가피한

www.scourt.go.kr
음성출력용바코드

현상으로서 위법하다고 보기 어려우며, 이 사건 단체협약의 유효기간이 만료된 이후에는 피신청인들과 '교섭창구 단일화 절차에 따라 단일화된 교섭창구' 사이에 체결될 단체협약에서 복수 노조별 근로시간 면제 한도 배분에 관하여 규정하는 방식으로 위 문제가 해결될 수 있으므로, 피신청인들의 이 부분 주장도 받아들이지 아니한다.

3) 그리고, 피신청인들의 주장과 같이 설사 신청인 노동조합의 조합원 수가 새로 설립된 복수 노조(각 기업별 노동조합)의 조합원 수에 비하여 상당히 적다거나, 복수 노조(각 기업별 노동조합)에도 이미 일정 수의 근로시간 면제 한도 사용자가 지정되었다거나, 신청인 노동조합이 회사와의 임금 및 단체협약 등에 대한 교섭권이 없는 등 기존의 지위와 역할에 상당한 변동이 발생하였다고 하더라도, 그러한 사정들만으로 이 사건 단체협약에서 정해 놓은 근로시간 면제 한도를 신청인들에게 불리하게 해석 또는 적용하여야 한다거나 단체협약 유효기간 내에 피신청인들이 일방적으로 그 내용을 변경할 수 있다고 볼 수는 없으므로, '위와 같은 사정들을 고려할 때 신청인 노동조합 소속 조합원들에 대하여 5명을 초과하여 풀타임 근로시간 면제 한도 사용자를 지정하는 것은 부당하다'는 취지의 피신청인들의 주장도 받아들이지 아니한다.

2. 집행관 공시 및 간접강제 신청에 대한 판단

신청인들은 집행관 공시와 간접강제도 함께 신청하였으나, 이 사건의 경우 사안의 성질상 집행관 공시가 가처분결정의 실효성을 확보하기 위해 반드시 필요하다고 보기 어렵고, 현재까지 신청인들이 제출한 자료들만으로는 '피신청인들이 이 사건 가처분결정을 받고도 이를 위반할 개연성이 높다는 점'에 관한 소명이 부족하며, 만약 피신청인들이 이를 위반할 경우에는 별도로 간접강제 신청을 할 수 있으므로, 이 부분 신청은 모두 받아들이지 아니한다.

www.scourt.go.kr
음성출력용바코드

3. 결론

그렇다면, 신청인들의 피신청인들에 대한 신청 중 임시지위보전가처분 신청은 각 피보전권리 및 보전의 필요성에 관한 소명이 있어 이유 있으므로 담보제공을 조건으로 이를 각 인용하고(다만 이 사건 단체협약의 유효기간인 2013. 3. 16.까지로 그 기간을 한정한다), 집행관 공시 및 간접강제 신청은 이유 없으므로 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2012. 7. 5.

재판장 판 사 강 승 준

판 사 심 승 우

판 사 이 창 민