

# 금속법률

발행처 : 전국금속노동조합 법률원 | 발행인 : 송영섭 | 이메일 : kctulaw@hanmail.net

## 취업규칙보다 유리한 근로계약이 있다면 그 부분은 근로계약이 적용

대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결

**판결 요지** 취업규칙 불이익 변경이 유효하더라도, 해당 근로조건에 대하여 유리하게 정한 개별 근로계약이 존재하는 이상 개별 근로계약이 우선 적용됩니다.

\* '취업규칙'과 근로계약 사이의 '유리한 조건 우선의 원칙'이라고 하는데, 새로운 법리는 아닙니다.

**사안** ① 단체협약상 조합원이 아닌 근로자 ② 임금액(기준)을 취업규칙에 위임하지 않고 근로계약(연봉제)으로 개인별로 정함 ③ 임금피크제가 있는 취업규칙보다 개별 근로계약상 연봉액이 유리 ④ (근로자 과반수가 아닌) 과반수 노조 동의에 의한 취업규칙 불이익 변경이 이루어진 사건

### 관련 법규정

근로기준법 제97조(위반의 효력) **취업규칙**에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

노조법 제33조(기준의 효력) ① **단체협약**에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한

기준에 **위반하는** 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다. ②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

### 유의점!!

개별 근로자의 동의를 없으면 임금피크제를 도입할 수 없다고 언론을 통해 잘못 알려진 판결입니다.

① **임금액(기준)** 자체를 개별 근로계약이 아니라 **단체협약, 취업규칙으로 정한 경우**(호봉표 등) 이 판결 법리가 적용되지 않습니다.

② **단체협약**으로 임금피크제 합의를 한 경우는 이 판결에서 판단된 사안이 아닙니다. '단체협약'과 근로계약 사이에도 '유리 조건 우선 원칙'이 적용되는지는 여전히 논란이 있습니다.

③ 단체협약이 적용되는 **조합원**의 경우 : 취업규칙 변경을 단체협약 변경으로 볼 수 있는지 검토가 필요합니다.

④ (과반수 노조가 아니라) **근로자 과반수의 집단적 동의 절차를 거친 경우** : 그 절차에서 임금피크제 도입에 동의한 근로자에게도 적용되는 법리인지 검토가 필요합니다.

# 복수노조 사업장에서 다수노조의 유니온숍 단협조항이 있어도 바로 소수노조에 가입 가능

대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결

## 판결 요지

단결선택권 및 소수노조의 단결권이 침해되는 경우까지 지배적 노동조합이 체결한 유니온숍의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 그 협정의 효력은 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다. 따라서 신규입사자가 소수노조에 이미 가입한 경우에는 유니온숍 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없다. → 유니온숍 협정에 따라 이루어진 해고를 부당해고라고 판단

을 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.



## 사안

- ① 단일노조 시절 만들어진 유니온숍 협정이 있는 상황
- ② 신입 노동자가 다수노조에 가입 및 탈퇴 절차를 거치지 않고 곧바로 소수노조에 가입
- ③ 회사가 유니온숍 규정에 따라 노동자를 해고

## 의의

복수노조 허용 이후 위와 같이 적극적으로 단결선택권을 행사한 자에게 유니온숍 협정이 미치지 않는다고 보아야한다는 제한적 해석론이 대두되었으나, 명확한 대법원 판결이 없어서 법 문언을 이유로 한 반론도 있었고 노동부 행정해석도 지배노조에 우선 가입했다가 탈퇴한 후 다른 노조에 가입해야한다는 입장을 취해왔는데, 대법원이 전자(단결선택권 존중)로 정리한 듯 합니다.

## 관련 법규정

노조법 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것

아무런 노조에도 가입하지 않은 경우에는 유니온숍 규정의 효력이 미칩니다.