



적법한 절차에 따라 노동조합의 조직형태가 변경되는 경우 단체협약을 포함한 법률관계가 그대로 유지·승계된다고 판단한 사례

(대법원 2023. 8. 18. 선고 2023두41383 판결)

원고는 택시자동차운송사업 등을 영위하는 회사이고, 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)들은 원고에 입사하여 택시기사로 근무한 자들이자 전국택시산업노동조합 A교통분회 소속 조합원입니다.

원고 내에는 종전 기업단위 노동조합인 기존 노조가 설립되어 활동하고 있었고, 기존 노동조합은 원고와 근로시간 면제자 내용이 포함된 단체협약을 체결한 바 있었습니다. 기존 노조는 상급단체인 전국택시산업노동조합(이하 ‘이 사건 노조’)에 가입하고자 조합원 투표(전체 조합원 154명 중 124명 투표, 투표한 124명 중 121명 찬성)를 거쳐 이 사건 노조에 가입하고 조직형태를 기업단위 노동조합에서 전국 규모의 산업별 단위노동조합으로 변경하였습니다.

원고는 참가인들에 대하여 아래 표와 같은 징계사유로 참가인들에 대하여 성실근무위반 등을 이유로 징계해고를 하였습니다. 징계해고의 이유는 이 사건 노조가 기존 노조와 동일성을 상실하였기 때문에 기존 노조와 원고가 체결한 단체협약이 이 사건 노조에 승계되지 않으므로 참가인들은 ‘노조 분회’의 근로시간 면제자가 아닌데, 그럼에도 면제자임을 전제로 택시 배차를 거부하였으므로 성실근무 위반이라는 것이었습니다.

1심 법원은 노동조합법상 절차에 따라 노동조합의 조직형태가 변경된 경우 변경된 노동조합은 노동조합을 둘러싼 종전의 재산상 권리·의무나 단체협약의 효력 등의 법률관계를 그대로 유지·승계하므로(대법원 2016. 12. 29. 선고 2015두1151 판결), 기존 노조와 원고가 체결한 단체협약은 이 사건 노조에 그대로 승계된다고 판단하였으며, 참가인들은 여전히 근로시간 면제자에 해당하므로 성실근무 위반의 징계사유는 인정될 수 없다고 판단하였습니다.

항소심도 1심과 동일한 결론이었고, 상고심도 심리불속행으로 확정되었습니다.

관련구성원

기영석

박성기

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com