

(통합노동법 609p)

74. 단체협약에 의한 근로조건의 불이익한 변경 [대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536(상여금)]

✓ 사실관계

주식회사 동부고속(이하 ‘피고’)과 노동조합(이하 ‘노조’) 사이에 체결된 「1996년도 단체협약」에는 상여금을 “연 7회에 걸쳐 650%를 지급하되, 설날에 50%, 2·4·6·8·10·12월 25일에 100%씩을 지급”하도록 되어 있었다.

위 단체협약의 유효기간 중인 1997. 12. 30. 경영난을 타개하기 위하여 피고 회사와 노조는 “소정기간(1997. 12.부터 1998. 6.) 동안 지급예정인 상여금(450%)의 지급을 유보”하는 「특별노사합의」를 하였다.

그리고 이후 1998. 8. 13. 「1998년 임금단체협약」에서는 “임금은 동결하고 기존의 단체협약을 유지하며, 경영성과와 향후 경영 전망에 따라 상여금의 지급 여부를 결정”하는 것으로 합의하였다.

이에 노조 조합원 甲(이하 ‘원고’)등 근로자들은 피고 회사가 지급하지 않은 상여금의 지급을 구하는 소를 제기하였다.

I. 쟁점

1. 노동조합이 단체협약만으로 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 근로자 개개인의 임금이나 퇴직금에 대하여 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 있는지 여부
2. 노동조합이 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있는지 여부

II. 기본 법리

1. 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산 영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.
2. 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약 뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결경위, 당시 사용자측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 한다.

III. 이유 및 결론

1. 이 사건 상여금 중 특별노사합의 당시 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 1997. 12. 25. 지급분 상여금에 관하여는 노동조합이 그 처분권한을 원고들로부터 개별적으로 위임받지 않은 이상 원고들에게 그 효력이 없다.

2. 한편 특별노사합의와 1998년도 임금단체협상 합의는 IMF 관리체제 아래에서 어려워진 피고 회사의 경영사정을 감안하여 그 인건비의 부담을 줄임으로써 회사의 자금사정에 도움을 주어 경영 위기를 극복하여 기업도산이나 대량해고를 피함으로써 노사가 공존할 수 있는 길을 찾고자 하는 의도에서 체결된 것임을 넉넉히 추단할 수 있는 점, 이들 합의는 이 사건 상여금의 지급청구권을 포기하는 것이 아니라 경영사정 등에 따라서 추후에 지급될 여지를 남겨놓은 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 상여금의 지급을 유보한다거나 경영사정 등에 따라서 후에 지급 여부를 결정한다는 각 합의조항은 단체협약의 본질적 목적의 한계를 넘어설 정도로 근로자들에게 불리한 것이라고 보기는 어려우므로, 이들 합의조항은 이 사건 상여금 가운데 특별노사합의 당시 이미 그 지급청구권이 발생한 1997. 12. 25. 지급분을 제외한 나머지 부분에 관하여는 그 조합원인 원고들에게도 효력이 있다.
- 따라서 원심의 판단은 적법하므로 상고를 기각한다.