

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2012다71138 임금

원고(선정당사자), 피상고인

원고(선정당사자)

소송대리인 변호사 박훈

피고, 상고인

두산인프라코어 주식회사

소송대리인 법무법인 세종

담당변호사 서성 외 2인

원 심 판 결

창원지방법원 2012. 7. 10. 선고 2011나5749 판결

판 결 선 고

2015. 10. 29.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 대하여

가. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제32조 제1항, 제2항은 '단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다. 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 위 2년의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.'라고 규정하고 있다. 이와 같이 노동조합법이 단체협약의 유효기간을 2년으로 제한한 것은, 단체협약의 유효기간을 너무 길게 하면 사회적·경제적 여건의 변화에 적응하지 못하여 당사자를 부당하게 구속하는 결과에 이를 수 있어 단체협약을 통하여 적절한 근로조건을 유지하고 노사관계의 안정을 도모하려는 목적에 어긋나게 되므로, 유효기간을 일정한 범위로 제한함으로써 단체협약의 내용을 시의에 맞고 구체적인 타당성이 있게 조정해 나가도록 하자는 데에 그 뜻이 있다(대법원 1993. 2. 9. 선고 92다27102 판결 등 참조). 따라서 단체협약의 당사자인 노동조합과 사용자가 2년을 초과하는 단체협약의 유효기간을 정하더라도, 그 단체협약의 유효기간은 노동조합법 제32조 제1항, 제2항의 제한을 받아 2년으로 단축되는 것이 원칙이다.

그러나 한편 노동조합법 제32조 제3항 단서는 '단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.'라고 규정하여, 단체협약이 그 유효기간 경과 후에도 불확정기한부 자동연장조항에 따라 계속 효력을 가지게 된 경우에는 당사자 일방이 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고하여 종전의 단체협약을 해지할 수 있도록 정하고 있다. 이는 노동조합법 제32조 제1항 및 제2항에도 불구하고 단체협약 자치

의 원칙을 어느 정도 존중하면서 단체협약 공백 상태의 발생을 가급적 피하려는 목적에서, 사전에 불확정기한부 자동연장조항에 의하여 일정한 기한 제한을 두지 아니하고 유효기간이 경과한 단체협약의 효력을 새로운 단체협약 체결 시까지 연장하기로 약정하는 것을 허용하되, 위와 같이 단체협약의 유효기간을 제한한 입법 취지가 훼손됨을 방지하고 당사자로 하여금 장기간의 구속에서 벗어날 수 있도록 하고 아울러 새로운 단체협약의 체결을 촉진하기 위하여, 6개월의 기간을 둔 해지권의 행사로 언제든지 불확정기한부 자동연장조항에 따라 효력이 연장된 단체협약을 실효시킬 수 있게 한 것으로 해석된다.

이러한 노동조합법 각 규정의 내용과 상호관계, 입법 목적 등을 종합하여 보면, 단체협약이 노동조합법 제32조 제1항, 제2항의 제한을 받는 본래의 유효기간이 경과한 후에 불확정기한부 자동연장조항에 따라 계속 효력을 유지하게 된 경우에, 그 효력이 유지된 단체협약의 유효기간은 노동조합법 제32조 제1항, 제2항에 의하여 일률적으로 2년으로 제한되지는 아니한다고 봄이 타당하다.

나. 원심은 판시와 같은 이유를 들어, (1) 원심 판시 이 사건 지회에 적용되는 이 사건 단체협약은 2006. 3. 31. 그 유효기간이 만료되고 이후 새로운 단체협약이 체결되지 아니하였는데, 이 사건 단체협약 부칙 제2조에서 '협약의 유효기간이 만료되어도 갱신협약이 체결될 때까지는 본 협약의 효력은 지속한다.'고 규정하고 있으며, 피고가 2010. 2. 1. 이 사건 단체협약의 해지를 통보한 사실에 비추어 볼 때, (2) 이 사건 단체협약은 노동조합법 제32조 제3항 단서에 따라 그 유효기간 만료 후에도 효력이 지속되다가 피고의 해지 의사표시가 도달한 2010. 2. 1.부터 6개월이 경과한 2010. 8. 1. 실효되었다고 봄이 타당하므로 그 전까지는 이 사건 단체협약이 적용되고, 또한 그 실효

전인 2009. 3. 31. 이 사건 지회에 가입한 일부 선정자들에게도 이 사건 단체협약이 적용된다는 취지로 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단은 앞에서 본 법리에 기초한 것으로서, 거기에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 유효기간에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

2. 상고이유 제2점에 대하여

원심은 판시와 같은 이유를 들어, (1) 근로기준법이 규정한 연차휴가 사용촉진 제도가 오로지 근로자에게만 유리한 제도라고 단정할 수 없으며, 이 사건 단체협약을 체결하는 과정에서 이 사건 지회의 거부로 연차휴가 사용촉진 제도를 도입하지 못한 사실 등을 인정할 수 있으므로, 연차휴가 사용촉진 제도를 반영하지 아니한 이 사건 단체협약이 근로기준법상의 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 것이어서 무효라거나 근로기준법의 시행으로 연차휴가 사용촉진 제도가 당연히 적용된다고 해석하기는 어렵다고 보고, (2) 이와 달리 연차휴가 사용촉진 제도가 적용된다는 잘못된 전제에서 연차휴가 사용촉진 조치를 모두 취하여 휴가수당의 지급의무가 없다는 피고의 항변을 배척하였다.

원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들과 원심 판시 근로기준법이 정한 연차휴가 사용촉진 제도의 내용과 입법 목적 등에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 연차휴가 사용촉진 제도의 적용에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일

치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김 신

주 심 대법관 김용덕

 대법관 박보영

 대법관 권순일

[선정자 명단] 생 략