
문서번호 : 15-07-노동-01
수 신 : 언론사 및 사회단체
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (위원장 강문대)
제 목 : [논평] 법원의 단체협약 변형 해석에 관해 유감을 표명한다.
- 외환은행 노동조합의 가처분 신청 사건에 대한 법원 결정에 부처
전송일자 : 2015. 7. 1.(수)
전송매수 : 총 2매

[논 평]

법원의 단체협약 변형 해석에 관해 유감을 표명한다. - 외환은행 노동조합의 가처분 신청 사건에 대한 법원 결정에 부처

1. 법원은 지난 2015. 6. 26. 주식회사 한국외환은행(이하 '외환은행'이라 함)과 주식회사 하나금융지주(이하 '하나금융지주'라 함)가 전국금융산업노동조합 한국외환은행지부(이하 '외환노조'라 함)를 상대로 제기한 가처분 이의신청 사건에서 위 두 회사의 가처분 이의신청을 받아들여 2015. 2. 4.자 가처분 결정을 취소하였다. 우리는 법원의 이 결정이 단체협약의 취지를 오해하고 노사자치의 의미를 오해한 잘못된 결정이라고 판단한다.
2. 하나금융지주, 외환은행, 외환노조 대표자는 지난 2012. 2. 17. 금융위원장의 입회하에 '외환은행의 독립경영 보장, 5년경과 후 상호 합의를 통한 합병에 관한 협의 개시, 인위적인 구조조정 금지' 등을 주요 내용으로 하는 합의서(이하 '2. 17. 합의서'라 함)를 체결하였다. 그러나 하나금융지주와 외환은행은 2014. 7.부터 2. 17. 합의서를 무시한 채 일방적으로 조기합병을 시도했고, 이에 외환노조는 법원에 합병절차 중지 가처분 신청을 하였다.
3. 법원은 지난 2015. 2. 4. 위 가처분 신청을 인용하는 결정을 하였다. 당시 법원은, '비록 사용자의 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 않는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정되는바(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406판결 참조), 2. 17. 합의서의 내용에 따라 5년간 합병은 금지되고, 달리 현저한 사정변경이 인정되지 않는다'는 이유로 가처분신청을 인용하였다.
4. 그 후, 하나금융지주와 외환은행이 가처분이의 신청을 하였는데, 법원이 그 이의 신청을 받아들인 것이다. 법원은 2. 17. 합의서의 효력 자체를 부인하지는 않았으나, '2. 17. 합의서에 5년경과 후 당사자들 간의 협의에 따라 이루어질 합병의 대원칙에 관하여 미리 정하고 있는 점 등에 비추어보면 5년 동안 합병을 위한 논의나 준비 작업도 전면적으로 금지하는 취지로까지 보이지는 않고 기준금리가 사상 최저 수준인 1.5%로 낮아져 국내의 경제상황

및 은행산업 전반의 업황이 더 악화되었다고 볼 소지가 있어 사정변경이 인정된다'는 점을 이유로 이러한 결정을 하였다.

5. 그러나 우리는 위 가치분취소 결정이 다음과 같은 점에서 심히 부당하다고 생각한다.

첫째, 단체협약과 같은 처분문서를 해석할 때에는, 단체협약이 노동자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로, 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다(대법원 2011.10.13. 선고 2009다102452 판결 참조).

앞서 살펴보았듯이 2. 17. 합의서에는 '5년간 합병이 금지되고, 5년경과 후에도 상호 합병을 통해서만 합병 논의가 가능하다'는 취지의 명문 규정이 있고, 합병이 진행될 경우 일반적으로 노동자에게 불리한 구조조정을 수반할 가능성이 매우 크다. 따라서, 이를 5년 전에 합병을 할 수 있다거나 노사 협의를 통해서 합병을 추진할 수 있다고 변형해서 해석해서는 아니 된다.

그럼에도 불구하고 법원은 2. 17. 합의서가 '5년 이후 당사자들 간의 협의에 따라 합병이 이루어지고, 5년 동안 합병을 위한 논의나 준비 작업을 전면적으로 금지하는 취지는 아니다'라고 실시함으로써 단체협약 해석에 대한 대원칙을 어겼다.

둘째, 단체협약은 노동자의 근로조건을 결정하는 것이므로 사정변경을 적용할 때는 매우 엄격한 잣대를 적용해야 한다. 우리 대법원도 사정변경의 적용기준에 대해서 '단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 그 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우'라고 실시한 바 있다(대법원 2014. 3. 27. 선고 2011두20406판결 참조).

그럼에도 불구하고 법원은 가치분취소 결정에서 단지 국내 기준금리가 1.5%로 낮아진 점만을 기준으로 사정변경을 인정하였다. 만약 이와 같은 논리를 적용한다면 대한민국의 모든 단체협약에 사정변경이 적용될 수 있고, 결국 단체협약의 존재 자체가 뒤흔들리게 될 것이다.

6. 이에 우리는 이번 가치분취소 결정에서 법원이 보인 태도에 대해 우려를 표명하지 않을 수 없다. 법원의 위와 같은 논리대로라면 단체협약이 노동자에게 불리하게 변형 해석되거나 사소한 사정변경에도 그 내용이 준수되어지지 않을 수 있기 때문이다. 하나금융지주와 외환은행은 위 가치분 취소 결정에도 불구하고 2. 17. 합의서의 내용을 성실히 준수해야 할 것이다. 우리는 두 회사의 향후 행보를 지속적으로 주시해 나갈 것이다.

2015. 7. 1.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
위원장 강 문 대

