

## 취업규칙과 단체협약 간 유리의 원칙

(서울행정법원 2010. 12. 2. 선고 2010구합34736 판결)

[판결요지] 인사관리규정은 사용자가 근로자에 대한 복무 규율과 근로 조건에 관한 준칙의 내용을 정한 취업규칙으로서 노사 간의 법률 관계를 규정하는 법규범의 성격을 갖는다. 인사관리규정은 그 내용이 법령 또는 단체협약에 위배되지 않고 법령이나 단체협약에 정한 내용보다 근로자에게 유리한 것인 때에는 법령 또는 단체협약에 우선하여 유효하게 적용될 터인데, 인사관리규정 제137조 제3항은 그 내용이 법령 또는 단체협약에 위배되지 않을 뿐만 아니라 근로자에게 유리한 것이므로 원고는 이에 기속된다고 할 것이다.

2007. 4. 11. 법률 제8372호에 의하여 개정되기 전의 근로기준법 제99조 제1항은 다음과 같이 규정하고 있었다. “취업규칙은 법령 또는 당해 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 반할 수 없다.” 현재 이 규정은 다음과 같다. “취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.”(제96조 제1항). 한편, 노동조합 및 노동관계 조정법도 유사한 규정을 두고 있다. “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.”(제33조 제1항)

종래 이 규정들을 놓고 취업규칙과 단체협약 사이에 유리의 원칙이 인정되는가 논쟁이 있었다. 유리의 원칙을 인정하는 입장에 따르면, 단체협약의 기준은 최저 기준으로서의 효력을 가질 뿐이기 때문에, 이 기준보다 유리한 취업규칙 규정은 그대로 효력을 유지한다고 한다. 반면, 유리의 원칙을 부정하는 입장에 따르면, 현행법 규정상(“반할 수 없다”, “어긋나서는 아니 된다”, “위반하는 부분은 무효”) 단체협약은 최저 기준이자 최고 기준의 양면을 규율하는 것으로 자리잡고 있기 때문에, 취업규칙이 단체협약보다 근로자에게 유리하더라도 단체협약이 우선 적용된다

고 한다.(부정설에 따르면, 법령보다 유리한 취업규칙 규정도 무효가 될 수밖에 없을 것이다. 근로기준법 제96조 제1항에서 법령과 단체협약은 동일한 위계에 놓여 있기 때문이다. 그러나 그건 좀 이상한 결론이라는 데 대부분 노동법 전공자들은 동의하리라 여겨진다.)

판례는 일견 유리의 원칙을 부정하는 입장인 것으로 보인다. “협약자의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약도 체결할 수 있으므로, (중략) 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이고, 따라서 개정된 후의 단체협약에 의하여 취업규칙상의 면직기준에 관한 규정의 적용은 배제된다고 보아야 한다.”(대법원 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결)

그러나 이 판결은 우리 노사 현실에서 단체협약 제개정과 취업규칙 개정의 주체가 서로 겹치는 경우가 많다는 특수한 사정을 반영한 판결로 보는 것이 마땅할 것이다. 또한 이처럼 유리한 취업규칙과 불리한 단체협약 간 효력 관계를 명시적으로 언급한 대법원 판결 자체가 드문 편이다. 그러므로 대법원은 취업규칙과 단체협약 간 유리의 원칙 인정 문제에 대해서 아직 명확한 입장을 밝히고 있지 않다고 보는 것이 좀 더 정확할 것이다.

그런 점에서 서울행정법원이 “인사관리규정은 그 내용이 법령 또는 단체협약에 위배되지 않고 법령이나 단체협약에 정한 내용보다 근로자에게 유리한 것인 때에는 법령 또는 단체협약에 우선하여 유효하게 적용될 터”라고 해서, 좀 더 일반적인 문장으로 유리의 원칙을 인정하는 판결을 한 것은 주목할 만하다고 할 것이다. 복수 노조의 시대가 본격적으로 도래하면, 상이한 법원들 간의 충돌을 해소하는 원칙의 정립 문제와 관련하여 유리의 원칙이 재조명을 받을 지도 모른다. 그럴 때 이 판결은 흥미로운 참고 자료가 될 것이다. (박제성)