

노동자들이 개별적으로 통상임금 소송 참여를 독려하는 내용의 유인물을 배포하여도 정당한 조합활동에 해당!!



사실관계 ① 한국노총 산하 한국타이어노조 소속 조합원 A등 11명은 2013. 7. 회사의 대전공장, 금산공장, 중앙연구소의 각 정문 앞 도로변에서 출퇴근하는 동료들을 상대로 <통상임금 채권청구 3차 소송인 단 접수>라는 제목 등의 유인물을 배포하던 중 회사 노무관리자로부터 배포행위를 중단할 것을 지시받았으나 불응하였고, 이에 회사는 취업규칙 위반을 이유로 견책 등의 징계를 하였습니다. ② 유인물의 주된 내용은 통상임금소송 경과보고 및 참여자 모집, 회사와 노동조합의 임금피크제 협상 반대, 통상임금 소송에 대한 노동조합의 태도 비판 등이었습니다. ③ 당시 한국노총은 ‘통상임금 관련 판례법리 변화에 따른 대응지침’을 통하여 산하 노조에 통상임금 소송을 독려하였음에도 한국타이어노조는 이에 소극적인 반면 회사와의 임금피크제 협상에 나서는 등의 행위로 인하여 조합원들로부터 비판을 받았습니다.

쟁점 및 판단 회사측은 (주체의 측면에서) 복수노조 체제에서 노동조합의 개별 조합원들이 노조의 수권 없이 자기 명의로 독자적으로 하는 행위는 ‘성질상 조합활동’으로 볼 수 없고 따라서 노동조합이 통상임금 소송을 제기하지 않기로 결정한 이상 유인물 배포를 통하여 노동조합과 회사의 협상과정에 관해 문제제기 등을 한 것은 ‘정당한 조합활동’이라고 할 수 없고, (목적의 측면에서) 근로조건의 유지·개선을 위한 것이 아니라 노조 소수파 세력을 규합·확대하기 위한 사익적 목적에서 이루어졌으므로 A 등의 유인물 배포행위는 정당한 조합활동이 아니라고 주장하였습니다.

그러나 서울행정법원은 유인물의 내용 중에 다소 과격한 표현이 있다고 하더라도 그 배포의 주된 목적은 근로조건의 유지·개선을 위한 것이었고(통상임금 소송 경과 및 참여자 모집) 상급단체인 한국노총이 통상임금 문제에 적극적으로 대처할 것과 소송을

독려하였음에도 불구하고 한국타이어노조가 소극적이어서 조합원들은 이를 비판하는 내용의 글을 노조 게시판에 게시하였고, 회사는 소재기자 중 일부를 회유·강요하여 소를 취하하게 한 점을 고려하였을 때 유인물 배포 목적이 정당하고 내용도 진실하며, 근무시간이 아닌 시간에 회사의 정문 앞이나 도로변에서 하였고 출퇴근 하는 근로자들을 상대로 하였다는 점에서 배포 수단과 방법도 적절하다고 판단하였습니다. 재판부는 위와 같은 이유로 A 등의 행위를 정당한 조합활동으로 인정하였습니다(서울행정법원 2015. 2. 12. 선고 구합61842 판결).

(**2014. 11.에 금속노조 대전충북지부 한국타이어지회가 설립되었습니다)

금속법률 Q&A

Q : 취업규칙에 유인물 배포시 사용자의 허가를 받도록 하는 규정이 있는 경우 허가 없이 유인물을 배포하였다면 징계대상인가요? 사용자들은 취업규칙에는 유인물의 배포에 관하여 회사의 사전승인을 얻도록 하는 규정을 두고 있는 경우가 많습니다. 그러나 대법원은 그러한 규정이 있는 경우라도 근로조건 유지·개선이나 복지증진을 위한 정당한 행위까지 금지할 수는 없으므로 유인물 배포행위의 정당성은 그 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 기준으로 하여야 한다고 보고 있습니다(91누5020 판결 등).

Q : 노동조합의 명시적인 허락이 없이 유인물을 배포해도 정당한 조합활동인가요? 일상조합활동은 헌법상 보장된 단결권 행사의 구체적 실현으로서 평조합원에서 노동조합 대표에 이르기까지 사용자와의 대외관계와 노동조합 대내활동 모두를 포함하기 때문에 유인물의 내용과 목적이 조합활동에 해당되면 정당한 조합활동에 해당됩니다. 법원은 평조합원이 노동조합의 구체적인 지시나 위임 없이 한 ‘노동조합 선거와 관련한 유인물 배포행위’(91누4264 판결), ‘노동조합 운영위원 선출의 부당성을 제기하는 유인물 배포행위’(95다13708 판결), ‘노동조합 집행부의 부당행위를 비판하고 총회소집 및 임금체불 요구 서명을 내용으로 하는 유인물 배포행위’(2001구14876 판결) 등은 정당한 조합활동으로 징계대상이 될 수 없다고 보았습니다.

사내하청업체 소속 노동자들이 원청 사업장 내에서 쟁의행위를 한 것은 정당!!



사실관계 ① K 등 한국수자원공사의 시설관리 사내하청업체 소속 노동자들은 2012. 6. 경 파견사업주를 상대로 진행하던 단체협상이 결렬되고 노동위원회에서의 조정이 불발되자 ‘임금인상 및 그에 따른 성실교섭 촉구, 부당노동행위 중단’ 등을 파견사업주 측에 요구하며 파업에 돌입하였고, 한국수자원공사를 압박하기 위하여 대전시 소재 ‘한국수자원공사 정문 앞 인도’에 집회신고를 하였습니다. ② 그러나 K 등은 위 집회신고된 장소에서 집회를 하지 않고 한국수자원공사 사업장 내로 들어가 본관 건물과 수질분석연구센터 건물 사이에서 집회를 하였고, 이에 노조지회장이던 K는 조합원들과 함께 모여 구호를 외치고, 울동과 노동가를 제창하고, 차량에 설치된 확성기를 이용하여 소음을 발생시키는 방법으로 한국수자원공사의 사업장 일부를 점거한 채 농성을 하여 위력으로 피해자 한국수자원공사 본관 및 수질분석연구센터에서 근무하는 직원들의 수질분석 및 수자원 관련 업무를 방해하고 수자원공사측의 퇴거요구에 불응하였다는 혐의로 기소되어 1심에서 유죄판결을 받았습니다(업무방해죄 및 퇴거불응죄). ③ K 등 5명은 또한 파견사업주가 건물의 화장실청소 및 쓰레기수거 업무를 위하여 불법대체인력을 투입하자 이에 항의하기 위하여 불법대체인력들의 앞을 막은 채, 청소를 그만 두고 밖으로 나가라며 욕설 및 고함을 지르고 수거되어 있던 쓰레기를 복도에 버리는 등의 행위를 함으로써 위 불법대체인력들의 청소 업무를 방해함과 동시에 한국수자원공사의 시설관리 업무를 방해하였다는 혐의로 기소되어 1심에서 각 유죄판결을 받았습니다(업무방해죄).

판단 대전지방법원 형사 항소심 재판부는 “이 사건 집회가 사용사업주인 한국수자원공사 사업장 내에서 이루어졌다는 사정만으로 위법하다고 볼 수 없다. 파견근로자들에게 근무 장소를 제공하고 그들의 근로제공에 따른 이익을 향유하는 사용사업주로서는 파견근로자들의 쟁의행위가 사용사업주의 시설관리권의 본질적인 부분을 침해하지 않는 한 그로 인한 업무저해를 수인할 의무가 있고, 이 사건 집회는 그

지속시간, 행위태양 등에 비추어 통상적인 집회의 수준을 벗어나지 않았”다고 보아 K에게 유죄를 선고 하였던 1심 판결을 파기하였습니다.

재판부는 헌법상 보장되는 쟁의권에는 그 본질상 근로자가 ‘근로를 제공하는 장소’에서 쟁의행위를 할 권리가 포함되고, 파견근로자는 실질적으로는 사용사업주의 영향 하에서 근로자를 제공할 수밖에 없으므로 사용사업주를 노조법 제38조 제1항에서 쟁의행위를 통해 업무를 방해해서는 아니되는 대상으로 규정하는 ‘쟁의행위와 관계없는 자’라고 볼 수도 없는 점 등에 비추어 볼 때 파견근로자들이 실제 근로를 제공하는 사용사업주의 사업장 내에서 파견사업주를 상대로 쟁의행위를 하는 경우를 일률적으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 사용사업주의 재산권 또는 시설관리권과 조화를 이루는 범위 내에서 행해진 쟁의행위라면, 사용사업주에게 그와 같은 쟁의행위로 인하여 업무에 지장이 초래되는 결과를 수인할 의무가 있다고 보아 그러한 쟁의행위는 정당행위로 위법성이 조각된다고 보는 것이 타당하다고 보았습니다.

재판부는 또한 K 등 5명은 파견사업주가 한국수자원공사 본사 본관 건물에 불법적으로 대체인력을 투입한 것에 대항하기 위해 상당한 범위 내에서 실력을 행사한 것이므로 정당행위에 해당하고, 대체인력 투입이 위법한 이상 업무주체를 이 사건 대체근로자들 개인 내지 한국수자원공사로 특정하더라도 마찬가지로 정당행위에 해당한다고 보았습니다(대전지방법원2015. 1. 15. 선고 2014노390 판결).

의의 위 사건을 담당한 신선아 변호사는 이 판결에 대하여 “원청업체는 파견사업주에 소속된 노동자들의 근로제공의 결과를 모두 향유하므로, 파견노동자들이 헌법상 보장된 노동3권을 행사함으로써 초래되는 불편을 수인하는 것도 당연하다는 것을 법원이 확인”하였다는데 의의가 있다고 하였습니다.

(**위 사건은 공공운수법률원에서 진행한 사건으로 사내하청업체의 쟁의행위와 관련하여 의미가 있어 이 지면에 소개합니다)

풍산마이크로텍 정리해고 위법 판결 확정!!

금속법률 제3호(2014. 10. 1. 발송)에서 소개한 PSMC (구 풍산마이크로텍) 정리해고 사건은 대법원이 지난 2015. 2. 13. 심리불속행 기각판결(2014두13867, 2014두13942)을 하여 고등법원 판결(해고회피노력 위반, 대상자선정 기준 위법, 노동조합과 성실협회의무를 위반하였으므로 정리해고는 위법)이 그대로 확정되었습니다. 위 판결의 내용이 궁금하시면 금속노조 홈페이지를 참고해주세요.