

■ 최신 판례 ■

공격적 직장폐쇄를 지배·개입의 부당노동행위로 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 7. 11. 선고 2013도7896 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

최초 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하였지만, 어느 시점 이후에 근로자들이 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지한 것을, 노동조합의 운영에 지배·개입할 의사에 기한 부당노동행위로 인정하여 사업주를 형사처벌한 사례입니다. 이른바 공격적 직장폐쇄는 정당성을 상실하여 임금지급의무가 발생하는 것(대법원 2017. 4. 7. 선고 2013다101425 판결 등 참조) 외에 부당노동행위로 평가되어 제재의 대상이 될 수 있으므로 주의를 요합니다.

회사는 노동조합의 태업에 대하여 2007년 9월 21일 조합원들을 대상으로 직장폐쇄를 단행하였습니다. 노동조합은 2007년 11월 29일 이후 피켓시위나 구호연호 외에 불법적인 쟁의행위는 하지 않았는데, 회사는 2007년 11월 말경부터 사무직 근로자들을 생산라인에 투입하여 대체생산을 하였습니다.

노동조합은 2007년 12월 28일 “현장으로 복귀하여 근무하겠다”는 내용이 담긴 조합원 56명의 자필 ‘근로의사표명서’를 첨부하여 회사에 발송한 것을 비롯하여 2007년 12월 31일부터 2008년 3월 17일까지 약 44여 회에 걸쳐 위와 같은 내용의 문서를 보냈습니다.

그러나 회사는 여러 차례 “직장폐쇄 철회를 원한다면 공식적 입장을 통해 불법파업을 인정하고 향후 매각반대 등 목적을 위하여 폭력과 파괴를 동반한 불법파업을 하지 않겠다는 점을 명확히 하라”는 입장만을 밝혔고, 고용노동청이 2008년 1월 21일 “노동조합이 조업복귀의사를 명확히 한 경우 직

장폐쇄를 해제해야 한다”는 내용의 행정지도를 하였음에도 직장폐쇄를 해제하지 않았습니다. 그로 인해 고용노동청은 2008년 2월 25일부터 3일간 특별근로감독을 실시하였는데, 회사는 2008년 4월 7일에 이르러서야 직장폐쇄를 철회하였습니다.

이에 대하여 검사는, “조합원들의 개별적 근로의사표명이 시작된 2007년 12월 28일 이후에도 계속하여 직장폐쇄를 유지한 것은 노동조합의 운영에 지배·개입할 의사에 기한 부당노동행위에 해당한다”고 판단하여 사용자를 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄로 기소하였고, 대법원은 이를 유죄로 인정한 사례입니다.