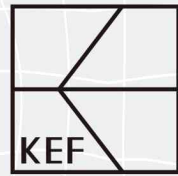


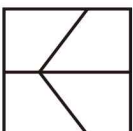
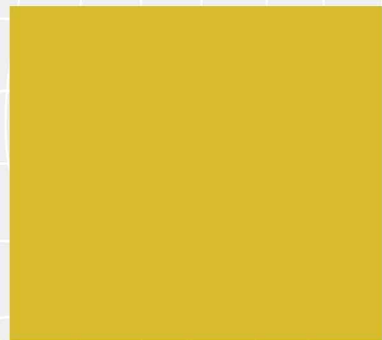
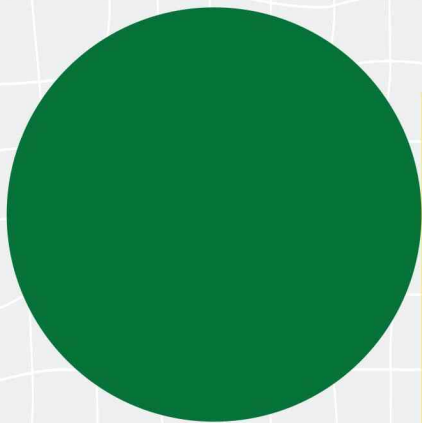
20



경제·경영정책 리포트

Korea Enterprises Federation Weekly Newsletter

22



KEF

KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7390)

◆ 조합활동과 사용자의 시설관리권 충돌 관련 : 서울행정법원 2022. 1. 7. 선고
2020구합81670 판결

이광선 변호사(법무법인 지평)

대상판결은 지나치게 조합활동을 강조하여 사실상 사용자의 시설관리권을 무력하게 한 것으로 객관성을 잃은 판결로 보인다. 특히, 동일한 사실관계를 바탕으로 선행 판결에서 문제된 행위들에 대한 징계가 타당하다고 판단했음에도 불구하고 대상판결은 이와 달리 판단함으로써 사법부에 대한 불신과 혼란을 초래한 점에서도 아쉬운 점이 있다.

그럼에도 불구하고, 대상판결은 조합활동과 사용자의 시설관리권, 타 공장 소속 조합원의 조합활동 범위 등에 대한 기준을 제시한 점에서 의의가 있다. 특히, 대상회사와의 사전 협의나 통보 없이 천막설치를 위해 새벽 시간 대전공장에 진입한 다음 공장 내에 천막을 설치하고 천막 철거 요구에 불응한 행위가 정당한 조합활동에 해당하지 않고 징계사유가 인정된다고 판단한 것은 최근 무분별하게 진행되는 조합활동에 대해 최소한의 기준을 제시한 점에서 의의가 있다.

I. 사실관계

대상판결은 A타이어 회사(이하 ‘대상회사’) 근로자들이 2019. 5. 13. 새벽 4시 30분경 대전공장에 들어와 무단으로 천막을 설치한 행위(이하 ‘제1행위’), 대전공장 소속 근로자들이 2019. 8. 20.경 금산공장에 무단으로 진입하여 사무동 근처에서 집회에 참가한 행위(이하 ‘제2행위’), 대상회사 소속 근로자들이 사전에 협의되지 않은 장소에서 진행된 대전공장 사내집회에 참여하여 차량을 제공하고, 회사를 비방하는 모욕적인 발언을 하는 등으로 집회를 주도한 행위(이하 ‘제3행위’)에 대해 대상회사가 경고 내지 감급의 경징계를 한 것이 문제가 된 것이다.

대상근로자들은 대상회사의 징계가 부당징계 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 충남지노위에 구제신청을 했고, 충남지노위는 해당 징계가 적법하다는 이유로 구제신청을 모두 기각했다. 대상 근로자들이 중노위에 재심을 신청했는데, 중노위는 해당 징계가 정당하다고 인정하면서도 지배·개입의 부당노동행위로 인정했다.

이에 대상회사는 부당노동행위로 인정한 중노위 결정에 대한 취소를 구하는 행정소송을 제기했고, 서울행정법원은 2021. 12. 23. 대상회사의 징계가 정당하다는 전제에서 부당노동행위에 해당하지 않는다고 인정하여 대상회사의 청구를 인용했다(서울행정법원 2021. 12. 23. 선고 2020구합81984 판결, 이하 ‘이 사건 부당노동행위 판결’).

대상 근로자들 역시 징계가 정당하다고 본 중노위 결정에 대한 취소를 구하는 행정소송을 제기했고, 서울행정법원은 2022. 1. 7. 제1행위에 대해서는 징계가 정당하다고 보았고 제2행위 및 제3행위에 대해서는 징계가 위법하다고 판단했다(서울행정법원 2022. 1. 7. 선고 2020구합81670 판결, 이하 ‘대상판결’).

II. 대상판결 주요 내용

대상판결은 아래와 같이 제1행위에 대한 징계처분의 정당성은 인정되지만, 제2행위 및 제3행위에 대한 징계처분의 정당성을 인정하지 않았다.

1. 대전 공장 천막 설치 관련 징계의 정당성 (인정)

가. 징계 사유 해당 여부 (인정)

- 원고들(근로자들)은 참가인(대상회사)과의 사전 협의나 통보 없이 천막설치를 위해 새벽 시간 대전공장에 진입한 다음 공장 내에 천막을 설치하고 천막주변에 배수로를 파놓았으며, 참가인의 천막 철거 요구에 불응하면서 천막농성을 진행함.
- 원고들의 주장에 따르더라도 이는 참가인이 천막설치를 불허할 것이 명백히 예상되었기 때문이라는 것인 바, 이 사건 천막설치는 참가인의 출입통제나 보안관리 자체를 회피하여 기습적으로 이루어진 것으로 보안관리요령 8.3.에 반할 뿐 아니라 취업규칙 제87조 제10호, 제28호, 제40호에 해당함.

나. 정당한 노동조합 활동이라는 주장에 대하여 (부정)

- 참가인에게 최소한의 예측가능성이나 대응의 기회도 부여하지 않은 채 기습적으로 참가인의 출입통제 및 보안관리 자체를 회피하는 방식으로 이루어져 참가인의 시설관리권을 침해하였음.
- 참가인과 노동조합(이하 ‘이 사건 노조’)은 사무실 장소에 관하여 수차례 협의를 계속해 오고 있었고, 장기간 천막을 설치하고 유지하는 방식을 동원하지 않더라도 협상이나 기타 평화적인 조합활동을 통해 노조의 의견을 합리적으로 반영할 수 있었을 것임.
- 따라서 필요성과 긴급성이 있었다고 보기 어렵고, 수단·방법의 측면에서 사회적 상당성이 결여되어 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 없음.

다. 징계양정의 적정 여부 (정당)

- 원고들의 행위가 단체협약을 위반하여 참가인의 시설관리권을 중대하게 침해한 비위행위임을 고려하면, 원고들에게 감급의 징계처분을 한 것이 객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 볼 수 없음.

2. 금산공장 집회 참가 관련 징계의 정당성 (부정)

가. 관련 규정의 해석

- 보안관리요령 제8항은 타 사업장 소속 근로자의 업무 목적 출입이 허용됨을 전제로, 출입 시 그와 같은 업무 목적을 확인받도록 하는 절차를 규정한 것으로 '정당한 노동조합 활동'을 목적으로 한 출입에 대하여는 아무런 규정을 두고 있지 않음. 따라서 보안관리요령은 정당한 노동조합 활동을 목적으로 한 출입에 대한 금지 내지 제한의 근거가 될 수 없으므로, 단체협약에 따라 보호되는 정당한 노동조합 활동에 참가하기 위하여 근로자가 타 사업장에 출입하는 것은 허용됨.
- 단체협약 제63조 제3항은 조합 홍보활동을 하기 위해 사전에 회사에 통보하고 협의하도록 규정하고 있으나, 이를 빌미로 사실상 사전 승인제도처럼 운용되는 것은 결코 허용될 수 없고 정당한 조합활동에 대한 부당한 침해로 작용하지 않도록 제한적으로 해석·적용되어야 함.
- 노동조합의 홍보활동은 복수로 행하는 것이 통상적이고, 이러한 복수 활동성은 원칙적으로 보장되어야 함. 따라서 홍보활동은 업무에 지장을 줄 정도의 소음을 유발하거나 집회나 시위 등 사내 질서를 훼손하는 형태로 이루어져서는 안된다는 단체협약 제63조 제4항은 집회나 시위를 금지하는 것으로 해석될 수 없고, 객관적으로 사내질서를 중대하게 훼손하는 경우로 정당한 조합활동에 해당하지 않는 경우 비로소 금지되는 취지로 해석해야 함.

나. 근로자들(대전공장 인원)에 대한 징계의 정당성 (부정)

- 이 부분 징계사유는 결국 타 사업장 소속인 원고들이 금산공장 집회에 참가하는 것이 정당한 노동조합 활동에 해당하지 않음을 전제로 그 출입 자체를 문제 삼은 것임. 원고들의 불법 침입 여부는 집회 참가가 정당한 노동조합 활동에 해당하는지에 따라 달라짐. 그러나 아래와 같은 이유로 원고들의 이 집회 참가가 단체협약에 따른 정당한 노동조합 활동에 해당한다고 봄이 타당함.
- ① 단체협약 제63조 제2항은 단순히 참가인이 반대한다는 사정만으로 그 반대 이유의 합리성 여부를 떠나 조합활동이 금지되거나 제한될 수 있다는 내용으로 해석되어서는 안됨. 또한, 단체협약 제63조 제3항은 “사전 통보”, “협의” 등 절차상 제한만 규정하고 있을 뿐으로 협의과정에서 참가인이 동의한 범위 내에서만 조합 홍보활동이 허용되는 것이라고 해석하여서는 안됨.
 - ② 노동조합은 이 사건 집회 개최일인 2019. 8. 20.에 앞서 같은 달 15.경 집회 개최 사실 및 시간, 장소, 참가인원 등을 통보하고, 협의를 요청함. 위 협의요청에 따라 총 4회에

걸쳐 서로 공문을 주고받으며 협의절차를 거침. 따라서 단체협약 제63조 제3항의 협의 절차를 준수하였다고 봄이 타당함.

- ③ 협의 과정에서 사내질서 훼손 우려를 이유로 참가인원 제한을 요구한 것이 단체협약 제 63조 제2항에 따른 “합리적인 규율이나 제약”에 해당한다고 보기도 어려움. 노동조합의 단체행동권을 제한하기 위해서는, 적어도 사내 질서가 훼손되거나 시설관리권이 침해된다고 볼 만한 상당한 개연성이 인정되는 경우에 한하여 최소한의 범위 내에서 제약이 가해지는 것이 합리적임.

노동조합이 집회 참가인원으로 통보한 인원은 총 51명으로, 집회 장소, 집회 진행시간, 집회 목적 등을 고려하더라도 참가인의 시설관리권 침해가 초래될 상당한 개연성이 있다고 보기 어려움. 실제 총 60명이 참석한 가운데 집회가 진행되었으나, 동영상을 보더라도 비교적 평온한 분위기에서 질서정연하게 이루어져 참가인의 업무를 방해하거나 사내 질서를 훼손하는 방식으로 이루어졌다고 볼 수 없음.

참가인원 명단 51명 중 41명은 대전공장 소속으로, 이들의 참가를 제한할 경우 집회의 규모가 현저히 축소된다는 점에서도 대전공장 소속 근로자들에 대하여 일률적으로 참가를 불허한 것은 사내질서 유지를 위한 최소한의 합리적 제약에 해당한다고 보기 어려움.

따라서, 원고들이 참가인의 제약에 불응하였다는 이유만으로 정당한 노동조합 활동이 정당하지 못한 조합활동이 되거나, 불법침입이 되는 것은 아님.

- ④ 한편, 참가인의 취업규칙 제87조 제14호¹⁾는 단체협약 제63조 제3항에 비추어 협의절차를 요하는 조합의 홍보활동에는 적용되지 않는다고 보아야 함.

다. 근로자들에 대한 징계의 정당성 (부정)

- 위 원고들에 대한 공통적인 징계사유는 참가인과 협의되지 않은 본관동 앞 집회 및 시위에 참가 및 참여하였다는 것임.
- 그러나 이 사건 집회는 조합 홍보활동으로 단체협약 제63조 제3항에 따른 협의절차를 요구할 뿐으로, 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 그 장소에 대한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃은 것으로 볼 수 없음.
- 노동조합이 당초 집회 예정 장소를 벗어나 금산공장 진입로인 삼거리초소 앞까지 행진하였고 그 과정에서 본관동 앞 도로를 지나간 사실은 인정됨. 그러나 (i) 이는 참가인이 방송차량 진입을 막음으로써 복지동 앞 집회에서 방송차량 사용이 불가능하게 되자, 집회 장소를 삼거리초소 앞으로 변경함으로써 그 이동과정에서 이루어진 것이고, (ii) 위와 같이 당초 예측하지 못한 사정에 따라 이루어진 행진은 비교적 평온하게 질서정연하게 이루어짐. 따라서 사내 질서를 문란하게 하였다고 보기 어려움.
- 원고 양**의 연설은 근로자들의 근로조건 향상과 복지 증진을 도모하기 위한 것이고, 전체적으로 그 내용도 진실한 것으로서, 정당한 조합활동에 해당한다고 봄이 타당함.

1) 회사의 허락 없이 사내에서 집회를 개최하거나 이에 참여한 경우

III. 평석

1. 대상판결의 의의

대상판결과 이 사건 부당노동행위 판결은 동일한 사실관계를 바탕으로 했음에도 불구하고, 먼저 선고된 이 사건 부당노동행위 판결에서는 징계가 모두 정당하다고 하면서 부당노동행위에 해당하지 않는다는 판단을 내렸는데도, 그 후에 선고된 대상판결은 일부 징계가 무효라고 판단하여 서로 다른 결론을 내렸다. 소송 과정에서 동일한 중노위 결정에 대한 소송이 2개 재판부에서 진행되는 것은 소송경제·판결의 모순이나 저촉이 발생할 우려가 있다는 이유로 대상판결 재판부에 이부신청을 했음에도 불구하고, 재판부는 이를 받아들이지 않고 결과적으로 상이한 결론을 내린 점에서 아쉽다.

그럼에도 불구하고, 대상판결은 조합활동과 사용자의 시설관리권, 타 공장 소속 조합원의 조합활동 범위 등에 대한 기준을 제시한 점에서 의의가 있다.

특히, 대상회사와의 사전 협의나 통보 없이 천막설치를 위해 새벽 시간 대전공장에 진입한 다음 공장 내에 천막을 설치하고 천막 철거 요구에 불응한 행위가 정당한 조합활동에 해당하지 않고 징계사유가 인정된다고 판단한 것은 최근 무분별하게 진행되는 조합활동에 대해 최소한의 기준을 제시한 점에서 의의가 있다.

반면, 제2행위 및 제3행위 역시 사용자의 시설관리권을 심각하게 제한할 뿐 아니라 사용자의 시설관리권을 제한할 만큼의 긴급성·필요성이 없었음에도 불구하고 이를 정당한 조합활동으로 보아 경징계에 대해서도 위법한 징계로 판단한 대상판결은 여러 문제가 있고, 이에 대해서는 아래에서 별도로 검토한다.

2. 대상판결의 문제점

가. 대상회사의 시설관리권 관련 규정들

취업규칙 제22조 제2항은 ‘사원이 회사의 출입을 할 때는 회사에서 정하는 기준을 준수해야 하며, 경비원이 신분증 제시나 지참물의 검색, 음주 측정 등을 요구할 때에는 이에 응하여야 한다.’고 규정하고 있고, 제87조 제35호는 ‘제22조에 정한 출입·근무 수칙을 위반한 자’를 징계사유의 하나로 규정하고 있다. 그리고 취업규칙 제87조는 ‘회사의 안전 및 보건유지에 위험하다고 인정되는 물품을 허가 없이 반입한 경우’(제2호), ‘사내질서를 문란하게 한 경우’(제10호), ‘안전관리자나 담당자의 업무상 지시나 안전수칙을 위반한 자’(제32호), ‘기타 본

규칙 및 회사의 제 규정에 의하여 준수하여야 할 사항이나 지시 등을 위반하여 회사에 피해를 입힌 경우’(제40호)를 징계사유로 규정하고 있다.

금산공장 보안관리요령은 금산공장 공장 출입 시 보안조치가 필요한 사원을 ‘업무방문 사원(당사의 타사업장 소속 근로자로서 출장, 회의, 미팅 등을 목적으로 금산공장을 방문하는 사원)’과 ‘비근무조 사원(출입 당시 근무조가 아니거나 휴무중인 금산공장 소속 사원)’으로 구분하면서(8.1.), ‘업무방문 사원’의 경우 반드시 방문사원 출입대장 양식에 맞게 기재한 후 경비실에 출입을 신청하여야 하고 경비실에서는 신청인이 출입대장에 기재한 방문팀 및 담당자에게 연락·확인한 후 출입을 허용하도록 규정하고 있다(8.2.). 그리고 이 사건 보안관리요령에서 정한 바를 위반한 자에 대해서는 경비원 혹은 공장근무자 전원이 신분확인 및 출문을 지시할 수 있고 위반자는 이에 응하여야 하며(13.1.), 출입이 승인되지 않은 타사업장 사원 또는 비근무자가 출입수칙을 위반하고 공장 내에 출입하여 시설물 점거, 폭력행위 등 질서위반 행위 발생 시 보안관리자는 경고 및 인사위원회 회부 등의 적절한 조치를 취하도록 되어 있다(13.3.)

또한, 대상회사의 단체협약 제63조는 ‘조합활동은 본 협약이 달리 정하지 않는 한 근무시간 이외에 행해져야 하고 사업장 시설 내인 경우에는 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다.’(제2항), ‘조합원이 유인물 배포 등 조합 홍보활동을 하기 위해서는 홍보활동의 내용, 장소, 시간, 유인물의 매수, 참여인원 등을 사전에 회사에 통보하여 미리 충분히 협의해야 하며, 협의를 거쳤을 때에는 회사는 이에 관여하지 아니한다.’(제3항), ‘홍보활동은 업무에 지장을 줄 정도의 소음을 유발하거나, 집회나 시위 등 사내 질서를 훼손하는 형태로 이루어져서는 안 되고, 유인물, 게시물의 내용이 회시나 타인의 명예를 훼손하는 것이어서는 아니된다.’(제4항)고 규정하고 있다.

나. 조합활동과 사용자의 시설관리권의 충돌시 판례의 판단기준

판례는 “노동조합의 활동이 정당하다고 하려면, 첫째 주체의 측면에서 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 하고, 둘째 목적의 측면에서 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 셋째 시기의 측면에서 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행이나 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 원칙적으로 근무시간 외에 행하여 져야 하고, 넷째 수단·방법의 측면에서 사업장 내 조합활동에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야

한다. 이 중에서 시기·수단·방법 등에 관한 요건은 조합활동과 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등이 충돌할 경우에 그 정당성을 어떠한 기준으로 정할 것인지 하는 문제이므로, 위 요건을 갖추었는지 여부를 판단할 때에는 조합활동의 필요성과 긴급성, 조합활동으로 행해진 개별 행위의 경위와 구체적 태양, 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등의 침해 여부와 정도, 그 밖에 근로관계의 여러 사정을 종합하여 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다”라고 판단하고 있다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 판결, 대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결 등 참조).

우선, 정당한 조합활동이 되려면, 주체의 측면, 목적의 측면, 시기의 측면, 수단·방법의 네 가지 측면에서 판례가 요구한 요건을 모두 갖춰야 한다. 특히, 시기·수단·방법 등의 요건과 관련해서는 사용자의 노무지휘권·시설관리권과 조합활동이 충돌할 경우 ① 조합활동의 필요성과 긴급성, ② 조합활동으로 행해진 개별 행위의 경위와 구체적 태양, ③ 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등의 침해 여부와 정도, ④ 그 밖의 여러 사정을 종합하여 판단해야 한다는 것이다. 즉, 노조의 조합활동이라는 이유만으로 무조건적으로 허용되는 것이 아니라는 것이다.

다. 기존 분쟁의 경과

대상회사에는 이 사건 노조가 아닌 기업별 노조가 교섭대표노조이다. 대상회사 및 교섭대표노조는 이 사건 노조에게 노조 사무실을 제공하지 않았고, 이는 공정대표의무위반이라는 대법원 확정판결(2019. 1. 31. 선고)이 있었다.

대상회사는 이 사건 노조에게 대전공장의 GEC, 금산공장의 홍보관 또는 3복지동 건물에 노조 사무실 제공하겠다고 제안했으나, 이 사건 노조와 합의에 이르지 못했다.

그 과정에서 이 사건 노조 조합원들이 2019. 2. 7.경부터 접근성 있는 건물에 노조 사무실을 달라고 요구하면서 시위를 계속했고, 대상회사는 이 사건 노조 및 조합원들을 상대로 가처분 소송을 제기하였다. 제1심은 2019. 7. 24. 일정 기준을 초과하는 소음 발생행위, 10인 이상의 집회 및 시위, 대전공장 및 금산공장의 본관 근처 특정 구역에서 집회 시 특정 기준 이상의 소음 행위를 금지하는 가처분 결정을 내렸다. 항고심 법원은 2020. 2. 12. 일정한 기준을 초과하는 소음 행위를 금지하고 나머지 내용을 기각하는 결정을 했고, 상고심은 2020. 4. 14. 위 항고심을 확정했다.

라. 제2행위가 정당한 조합활동에 해당하는지

판례 뿐 아니라 단체협약 제63조 제2항에서도 사업장 내 조합활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다고 규정하고 있다.

그런데 이 사건 집회의 주요 목적 중 하나가 ‘노조 사무실 쟁취투쟁’이었는데, 이미 대상회사는 참가인 노조에 노조 사실을 제공하겠다고 했고(장소에 대해서만 합의가 이뤄지지 않았음), 협의가 진행 중이었으므로 긴급성이 인정된다고 보기 어렵다.

또한, 대상판결은 이 사건 노조가 당초 사전 통보한 인원 51명 중 41명이 대전공장 소속이므로, 이들의 참여를 제한하는 것은 사내질서 유지를 위한 최소한의 합리적 제약이 아니라고 판단했다. 그러나 이 사건 노조가 대상회사에 보낸 집회참가예정자 중 금산공장 소속이 25명이었으므로, 25명의 집회를 허용하면서도 타 사업장 소속 조합원만의 출입을 제한한 것은 최소한의 합리적 제약이고, 25명을 초과해야 이 사건 집회의 목적 달성에 필요하다고 볼 수도 없으므로 사용자의 시설관리권을 침해할 필요성도 인정되지 않는다.

반면, 대상회사가 금산공장 조합원만의 집회·시위를 허용하고 타 공장 소속 조합원의 출입을 금지한 것은 아래에서 보는 점들을 종합해 볼 때, 사용자의 시설관리권의 합리적인 범위 내의 제약이다. ① 사업장 내 조합활동은 업무시간 외에서 행해져야 하는데, 이 사건 노조가 대상회사에 통보한 집회시간은 13:30~15:00까지로 업무시간 중이었음에도 불구하고 대상회사는 이를 허용했다. 다만, 업무시간 중이므로 사용자의 시설관리권이 더욱 존중되어야 할 필요가 있다. ② 당시 이 사건 노조가 집회를 하겠다고 요청한 시점은 이미 집회금지 가처분의 1심 결정이 내려져 10인 이상 집회금지 등의 가처분 결정이 유효한 상황이었음에도 불구하고, 대상회사는 단지 타 공장 소속 조합원의 출입만을 금지하였을 뿐 10인을 초과하는 인원의 출입을 허용했다. ③ 대상회사는 이 사건 노조 뿐 아니라 전체 근로자에 대해 타 사업장 근로자가 업무상 목적으로 방문한 경우에 한하여 출입신청 및 경비실 확인 등의 절차를 거쳐 출입을 허용해 왔으므로, 만약 이 사건 노조에 대해서만 그 예외를 허용할 경우 취업규칙, 금산공장 보안관리요령을 명시적으로 위반하는 것으로 대상회사가 지금까지 유지해 온 시설출입 관행을 흔들어 대상회사의 시설관리권을 심각하게 침해하게 된다.

그렇다면, 대상회사가 업무시간 중 조합활동일 뿐 아니라 1심 가처분 결정이 유효한 시점에서 그 예외를 허용해 주면서도 금산공장 조합원(이 사건 노조가 통보한 금산공장 조합원의 수는 25명)이라는 제한을 두었음에도 불구하고 이를 위반하여 대전공장 조합원이 금산공장에 무단으로 침입한 행위는 사용자의 시설

관리권을 심각하게 침해하였을 뿐 아니라 긴급성·필요성도 인정되지 않는 위법한 조합활동으로 보는 것이 타당하다.

마. 제3행위가 정당한 조합활동에 해당하는지

제3행위는 사전에 정해진 장소(복지동 근처)가 아닌 장소에서의 집회·시위를 주도했고, 트럭을 제공하여 도로 1차선을 점거한 채 삼거리까지 이동했으며, 그 과정에서 회사를 비방하는 모욕적인 발언을 한 것이다.

그렇다면 위 근로자들의 조합활동이 정당하고 볼 수 있는지, 아니면 사용자의 시설관리권을 침해하여 위법한지에 대해 살펴보아야 한다.

앞서 제2행위에 대해 살펴본 바와 같이, 제3행위 역시 긴급성이 인정된다고 보기 어렵다. 특히, 제3행위는 이 사건 노조 스스로 대상회사에 보낸 공문에서 집회·시위 장소를 ‘복지동 근처’로 특정했을 뿐 아니라 대상회사 역시 ‘복지동 앞’에서만 집회·시위를 하도록 허용하여 양 당사자의 합의가 있었음에도 불구하고, 복지동 시위를 끝낸 후 차량을 앞세워 차도를 점거한 채 삼거리까지 구호를 외치며 이동하였으므로 사용자의 시설관리권을 침해할 필요성이 있다고 인정하기 어렵다.²⁾ 더구나 제3행위 중에는 ‘악덕자본 개지랄한다. 대상회사 개시끼들은 아직도 반응이 없다’라고 하면서 대상회사를 비난하고 명예를 훼손하였는바, 이는 단체협약 제63조 제4항(홍보활동의 내용이 회사나 타인의 명예를 훼손해서는 안됨)을 정면으로 위반한 행위이다.

따라서 제3행위 역시 조합활동으로 수당·방법의 측면에서 사용자의 시설관리권을 심각하게 침해하였고, 이를 허용할 필요성·긴급성이 인정된다고 보기 어렵다.³⁾

3. 결론

대상판결은 지나치게 조합활동을 강조하여 사실상 사용자의 시설관리권을 무력하게 한 것으로 객관성을 잃은 판결로 보인다. 특히, 동일한 사실관계를 바탕으로 선행 판결에서 문제된 행위들에 대한 징계가 타당하다고 판단했음에도 불구하고 대상판결은 이와 달리 판단함으로써 사법부에 대한 불신과 혼란을 초래한 점에서도 아쉬운 점이 있다.

2) 근로자들은 방송용 트럭이 들어올 수 없어서 방송용 트럭이 주차된 삼거리까지 이동한 것이라고 주장하나, 60여명이 모인 집회에서 방송용 트럭이 없어서 다른 곳으로 이동하여 집회를 했다는 것은 상식적으로 이해되지 않을 뿐 아니라

3) 대상판결은 위와 같은 발언은 전체 발언의 취지에 비추어 일부일 뿐이고 나머지 발언이 모두 근로조건 향상과 복지 증진 등을 위한 것으로 정당하고 진실하므로 문제되지 않는다고 판단했다.

다만, 2021. 7. 6.부터 시행된 개정 노조법에서는 비종사조합원도 ‘효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위’에서 사업장 내 조합활동을 허용하고 있다(제5조 제2항). 비종사조합원이 ‘효율적인 사업운영에 지장을 주면서’ 사업장 내 조합활동을 하게 되면, 사용자 입장에서는 사전에 이를 막을 방법이 없어 결국 소송으로 갈 수 밖에 없고, 결국 ‘효율적인 사업 운영에 지장을 주는지 여부’를 사용자가 입증해야 될 것으로 보인다.

최근에도 회사가 집회개시·종료 시간, 진행동선, 규모, 방법 등이 불분명하다는 이유로 조선소 내 비종사 조합원의 출입을 거부하였고, 비종사조합원들이 출입제재에도 불구하고 조선소 내부로 들어갔고 건조물에 침입한 사건이 있었다. 이에 대해 1심 법원은 공동주거침입죄로 판결했으나, 항소심은 노조법 제5조 제2항의 개정 취지를 언급하며 정당행위로 판단하여 무죄를 선고한 바 있다.⁴⁾ 따라서 개정 노조법이 시행된 이후에는 사용자의 시설관리권은 더 제한을 받을 가능성이 높은 점을 유의가 필요하다.

※ 본 평석의 내용은 우리 협회 입장과 다를 수 있습니다.

4) 창원지방법원 2021. 12. 23. 선고 2021노1841 판결