

■ 최신 판례 ■

A업체 형사 판결 : 파업의 불법성과 부당노동행위를 모두 인정

[대상판결 : 대법원 2016. 3. 10. 선고 2013도7186 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

1. 사안의 개요

2010년 대구소재 브레이크 제조업체인 A업체에서 발생한 파업은 이후 민사, 형사, 행정 등 다수의 소송으로 이어졌습니다. 파업의 적법성, 직장폐쇄의 정당성, 부당노동행위 여부, 징계해고의 적법성, 산별노조 지회의 기업별 노조 전환의 유효성¹ 등이 쟁점이 되었으며, 관련 사건들이 동시다발적으로 진행되었습니다. 대상 판결은 일부 조합원들의 업무방해 및 주거침입, 경영진의 부당노동행위에 관한 형사판결로서 2011년 3월 제1심(대구지방법원 서부지원 2011고정325호)이 개시된 이후 5년여 만에 선고된 대법원 판결입니다. 대상판결 및 관련판결에서 인정된 사실관계 중 이 사건 쟁점과 관련된 것만을 추려보면 아래와 같습니다.

2010. 2.	금속노조가 노조전임자의 수와 처우를 현행과 동일하게 보장하라고 요구
2010. 6. 25.~ 2010. 7. 27.	금속노조 A업체 노조(이하 'A업체 노조')가 전면 또는 부분파업 실행
2010. 7. 28.	A업체 노조가 계열회사의 라인 증설 등을 중단할 것을 요구하였으나 회사가 거부함
2010. 7. 28.~ 2010. 8. 21.	A업체 노조가 전면 또는 부분파업 실행
2010. 8. 23.	회사가 A업체 노조원 전원에 대한 직장폐쇄 단행
2010. 9. 6.	A업체 노조가 회사에 근로제공 약속서 보냄
2010. 10. 4.	A업체 노조 조합원 일부가 차단된 정문 바리케이트를 뚫고 회사안으로 진입

¹ 대법원은 2016년 4월 10일 A업체 노조가 산별노조인 금속노조에서 탈퇴하여 기업별 노조로 전환할 수 있다는 취지의 판결을 선고한 바 있습니다(대법원 2016. 3. 24 선고 2013다53380 판결 참조). 위 대법원 2013다53380 판결은 B업체 노조의 조직형태 변경을 인정한 대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결과 같은 취지입니다.

2. 판결의 요지

대상판결은 원심판결(대구지방법원 2013. 5. 24. 선고 2012노789 판결)에 대한 상고를 모두 기각하였습니다. 이로써 폭력행위처벌법상 공동주거침입, 업무방해 혐의로 기소된 노조원 8명에게 공동주거침입에 관한 유죄를 인정하고, 경영진에게는 부당노동행위(지배·개입)의 유죄를 인정한 원심판결이 확정되었습니다.

대상판결은 파업의 요구사항이 “노조전임자 및 근무시간 중 조합 활동, 계열사의 라인 증설 및 부지 매입에 관한 요구사항을 주된 목적으로 하는 것으로서 쟁의행위 자체가 정당성을 갖지 못하는 불법파업에 해당한다”고 판단하였습니다. 그러나 회사가 파업을 충분히 예상할 수 있었고, 파업으로 막대한 혼란 내지 손해를 입었다고 볼 증거가 부족한 점을 들어 업무방해는 인정하지 않았습니다. 다만, 대상판결은 A업체의 출입이 통제된 상황에서 일부 조합원들이 폭력적 방법으로 회사 안으로 진입한 후 약 9시간 동안 집회를 한 것은 사실상 주거의 평온을 해하는 것이라는 이유로 공동주거침입죄에 관한 유죄를 인정하였습니다.

한편, 대상판결은 A업체 경영진이 2010년 8월 직장폐쇄 이후 노조 사무실 출입을 통제하고 일부 직원들을 선별하여 복귀시킨 후 휴대전화를 일괄 수거하여 보관하면서 외부 조합원들과의 접촉을 차단하는 등 노동조합 조직의 와해를 유도하여 지배·개입의 부당노동행위가 인정된다고 판단하였습니다.

3. 판결의 의의

대상판결은 쟁의행위, 직장폐쇄, 무단진입, 부당노동행위 등 쟁의행위 과정의 각 단면에 관한 법률적 판단들이 복잡하게 착종된 모습을 보여주고 있습니다. 대상판결은 파업의 불법성을 인정하면서도 형사처벌의 대상은 아니라고 판단하였습니다. 이는 형사처벌에는 민사상 또는 노동법에 적용되는 위법성의 기준보다 강한 정도의 위법성을 요한다는 대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결의 법리에 따른 것으로 보입니다.

대상판결은 직장폐쇄의 정당성에 관해서는 판단하지 않았으나, 직장폐쇄 기간 중인 2010. 10. 4. 자 주거침입에 관해서는 관련 행정사건(서울행정법원 2012. 9. 6. 선고 2011구합25944 판결)과 마찬가지로 그 불법성을 인정하였습니다. 그런데 위 서울행정법원 2011구합25944 판결은 2010. 9. 6. 이후의 직장폐쇄는 위법하다고 하면서도, 2010년 10월 4일자 회사무단진입은 그 경위에 비추어 보면 징계사유가 될 수 있다고 본 판결입니다.²

한편, 대상판결은 파업의 불법성과는 별개로 경영진의 부당노동행위를 인정하였습니다. 대상판결은 사측이 파업 복귀 근로자들의 휴대전화를 일괄 수거하여 보관하면서 외부 조합원들과의 접촉을 차단하는 등의 구체적인 행위에 비추어 보아 부당노동행위를 인정한 것으로 보입니다.

쟁의행위 과정에서 발생하는 태업, 파업, 사업장점거, 직장폐쇄 기타 회사의 대응 등에 관한 다수의 재판들은 불가피하게 서로 영향을 주고 받을 수밖에 없습니다. 그리고 다수의 사건에 대한 판단이 동시에 진행되는 경우 각각 사건이 가지는 특수성을 간과하고 다양한 사건들을 하나의 관점에서 판단하게 될 위험이 있습니다. 대상판결은 파업이 불법이라거나 직장폐쇄가 위법하다는 하나의 판단을 근거로 이후의 사건을 쉽사리 판단하지 않고 문제된 개개의 행위에 관하여 적법성을 면밀히 판단한 점에서 의의를 찾을 수 있습니다.

² 위 서울행정법원 2011구합25944호 판결에 관하여 당사자들이 항소하였으나 모두 기각되었으며(서울고등법원 2013. 7. 4. 선고 2012누29983 판결), 사건은 현재 상고심 계속중입니다(대법원 2013두16418호).