

■ 최신 판례 ■

노조 유인물 배포제지는 부당노동행위로서 불법행위책임을 구성한다고 한 사례

[대상판결 : 서울동부지법 2018. 8. 22. 선고 2017가합108910 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

노조 유인물을 빼앗거나 찢는 등 그 배포를 제지하는 것은 부당노동행위로서 불법행위를 구성하므로 회사는 그로 인한 정신적 손해를 배상할 책임이 있다는 판결입니다.

원고들은 2011년 A노조를 설립한 뒤 회사 사업장 인근에서 직원들에게 노조 설립을 알리는 내용의 유인물을 배포하려고 했지만, 피고인 B사와 보안업체 소속 직원들에게 유인물을 빼앗기는 등 제지를 당했습니다. 당시 인사그룹 차장이 유인물을 찢어버리는 등 B사는 총 네 차례에 걸쳐 A노조의 유인물 배포를 막았습니다.

법원은 피고의 단체급식사업부 차장 C씨는 2011년 6월 20일 피고의 기업단위 노조인 D노조를 설립하고, 복수노조제도가 시행되기 직전인 2011년 6월 29일 단체협약을 체결함으로써 A노조의 단체교섭 요구를 무력화한 사정, 피고의 유인물 배포제지는 계획적, 조직적으로 이루어졌고, 원고들이 유인물 배포를 시도할 때마다 네 차례에 걸쳐 지속적으로 제지행위가 이루어진 사정, 피고는 원고 E씨가 근로자들에게 보낸 A노조 홍보 이메일을 삭제하였고, 피고는 원고들이 전산망을 통하여 A노조를 홍보하는 길을 원천적으로 봉쇄하였으며, 피고의 직원들은 업무 특성상 근무시간이 일정하지 않고 넓은 공간에 분산되어 근무하고 있으므로 원고들로서는 통근 시 직접 유인물을 배포하는 등의 방법 외에는 A노조 홍보를 위한 별다른 방법을 찾기 어려웠을 것으로 보이는 사정 등을 종합하여, 이 사건 유인물 배포제지행위가 노동조합법 제81조 제4호의 부당노동행위로서 단결권을 침해한 무형의 손해를 초래하였다고 판단하였습니다.

또한 이 사건에서 원고들은 피고 회사가 뚜렷한 징계사유 없이 해고 또는 감급처분을 하였다는 이유로도 손해배상을 청구하였습니다. 법원은 "일반적으로 사용자의 근로자에 대한 해고 등의 불이익처분이 정당하지 못하여 무효로 판단된다는 사정만으로 곧바로 불법행위를 구성하게 된다고 할 수는 없지만, 해고 등 불이익처분을 할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 근로자를 사업장에서 몰아내려는 의도로 고의로 어떤 명목상의 사유 등을 내세워 해고 등의 불이익처분을 한 경우나 해고 등의 불이익처분이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에는 그 해고가 근로기준법 제23조 제1항에서 말하는 정당성을 갖지 못하여 효력이 부정되는 데 그치는 것이 아니라, 근로자에 대한 관계에서 불법행위를 구성할 수 있다(대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다13282 판결)"는 취지의 기존 대법원 판례를 재확인하면서 원고들에 대한 해고 또는 감급처분이 뚜렷한 징계사유 없이 사실상 노조 활동을 이유로 이루어졌으므로 이는 불법행위를 구성한다고 판단하였습니다.