

■ 최신 판례 ■

노동조합 지부장이 노사합의서에 조합원 동의 없이 직권으로 조인한 것은 업무방해 행위라는 사례

[대상판결 : 서울동부지방법원 2018. 11. 26. 선고 2018고단1896 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

노동조합 지부장이 성과연봉제 확대를 위한 노사합의서에 조합원 동의 없이 직권으로 조인한 것은 업무방해 행위에 해당한다는 서울동부지방법원 판결입니다. 위 판결은 노동조합 내부 절차를 거치지 않은 밀실합의를 '업무방해 행위'로 보고 형사처벌한 최초의 판결입니다.

보건의료노조 A지부는 2016년 임금·단체협상에서 기획재정부 지침에 따라 4급 직원까지 성과연봉제를 확대하려는 병원에 맞서 11월 10일 파업에 돌입할 예정이었습니다. 당시 지부장이던 B씨는 전날인 11월 9일 밤샘교섭에서 성과연봉제 확대 도입안을 제외하기로 노사합의를 했다고 발표해 파업을 무산시켰습니다. 그리고 파업을 예고한 당일 병원 측과 비밀리에 만나 성과연봉제 확대 노사합의서를 작성하였습니다. B씨는 이런 사실을 조합원들에게 숨긴 채 잠정합의안 찬반투표를 실시해 통과시켰습니다.

대상판결은 "B씨의 월권행위로 인해 조합원들은 자신들의 의사를 관철하기 위해 노동자로서 단체협약과 쟁의행위에 관한 권리행사를 할 수 없게 됨으로써 업무가 방해됐다"고 보아 B씨에 대해 벌금 500만 원을 선고하였습니다.

대상판결을 통해 조합원들의 위임 범위를 벗어난 노조 지부장의 월권행위가 민사상 책임뿐만 아니라 형사상 처벌로 이어질 수 있다는 점이 확인되었습니다. 같은 사건으로 조합원 60명이 B씨를 상대로 제기한 위자료 청구소송에서도 서울북부지방법원은 "노동조합 규약에서 정한 내부 절차를 거치지 않은 채 조합원들의 근로조건을 불리하게 변경하는 합의를 한 행위는 정당하다고 보기 어렵다"며 "원고들에게 1인당 30만 원씩 1,800만 원의 위자료를 지급하라"는 판결을 내린 바 있습니다.