

2020 금속법률학교

조합활동과 쟁의행위

김유정 변호사

목 차



- I. 조합활동의 의의
- II. 조합활동의 정당성 판단기준
- III. 사내하청 노동자들의 원청 사업장 내에서의 조합활동
- IV. 유형별 정당성 판단 사례
- V. 쟁의행위란?
- VI. 쟁의행위의 정당성
- VII. 쟁의행위와 민·형사 책임
- VIII. 기타 쟁의행위 관련 쟁점
- IX. 결론을 대신하여



I. 조합활동의 의의

I. 조합활동의 의의

1. 정의

일반적으로 노동조합이 단결력을 유지, 강화하기 위하여 행하는 일상적인 활동을 뜻하며 조합원의 모집, 노동조합의 홍보, 게시판, 조합사무소 등의 회사 시설물의 사용, 각종 현수막, 유인물 등 홍보물의 배포, 집회, 연설, 조합비 징수, 공제, 기타 복리사업 등이 있음.

→ 집회, 유인물배포, 현장 순회 등은 회사의 시설관리권, 또는 취업규칙과 충돌할 가능성이 → 징계, 형사책임, 손해배상 등

1. 조합활동의 의의

2. 쟁의행위와의 구별

조합활동

단결력 유지, 강화를 위한 일상적인 모든 활동

쟁의행위

주장 관철 목적 + 정상적 업무운영 저해(업무저해성)

- 쟁의행위로 판단되면 여러 제한 받음(조정, 찬반투표 등)
- 조합 활동과 쟁의행위의 경계 선 설정이 중요.

1. 조합활동의 의의

2. 쟁의행위와의 구별

“택시회사 노동조합의 조합장이 설날 연휴기간에 연차휴가를 사용할 것을 조합원들에게 교육하고, 조합원 합계 45명이 연차휴가를 이유로 결근함으로써 택시 90대가 결행된 사안에서 노동조합은 회사로부터 거부당한 요구사항을 관철하고 회사의 정상적인 업무수행을 저해할 의도로 근로자들에게 집단적으로 연차휴가를 사용할 것을 선동하고 이에 따라 근로자들의 집단적 연차휴가 사용 및 근로제공 거부행위가 이루어졌으므로 쟁의행위에 해당한다.” (대법 1996. 7. 30. 선고 96누587 판결 등)



II. 조합활동의 정당성 판단기준

II. 조합 활동의 정당성 판단기준

정당한 조합 활동의 요건 - 4가지 요건 모두 충족!(대법 1994. 2. 22. 선고 93도613 판결)

첫째, 행위의 성질상 노동조합의 업무를 위한 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있어야 합니다(주체).

둘째, 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 합니다(목적).

셋째, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 노동 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 합니다(시기).

넷째, 사업장 내의 조합활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하고 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않아야 합니다(수단·방법).



III. 사내하청 노동자들의 원청 사업장내에서의 조합 활동



III. 사내하청 노동자들의 조합 활동

1. 쟁점



당신들은 우리 직원들이 아니야. 조합 활동 하려면 나가서 해. 우리 시설물 이용하면 안돼!!!

III. 사내하청 노동자들의 조합 활동

2. 사례



연세대학교 의료원(세브란스 병원)이, 자신과 청소용역계약을 체결한 용역업체 소속 청소 노동자들로 조직된 노조 (민주노총 공공운수노조 서울경인지역 공공서비스지부)가 점심시간에 세브란스 병원 로비 등에서 세브란스 병원 및 용역업체를 대상으로 부당노동행위를 그만하라는 취지의 피켓 시위를 여는 것을 금지시켜 달라는 가처분을 신청

III. 사내하청 노동자들의 조합 활동

2. 사례

- 법원의 판단

“세브란스 병원은 위 노조 소속 근로자들이 실제로 근로를 제공하는 장소로서 이들이 조합 활동을 하는 공간이 될 수밖에 없고 또한 중국적으로 세브란스 병원이 이들의 근로제공 결과를 향유하고 있는바, 이에 비추어 세브란스 병원에게는 그의 업무에 특별한 방해를 초래하지 않는 범위라면 위 근로자들의 조합 활동을 수인할 의무가 있다.”고 판시(서울고등법원 2018. 6. 4. 선고 2017라21299 결정).

III. 사내하청 노동자들의 조합 활동

3. 사내하청 노동자들도 원청 사업장 내에서 조합 활동 할 수 있다. !!!

- 이 밖에도 하청 노동자들이 원청 사업장 내에서 집회, 시위 등의 조합 활동을 할 수 있다는 법원 판례 다수 존재.
- 근무장소는 노동자들이 정보와 의견을 나눌 수 있는 유일한 장소 → 이 장소에서 조합 활동 금지하면 사실상 조합 활동 봉쇄하는 효과.
- 조합 활동은 집회 및 결사의 자유, 단결권 등 노동3권에 기초한 정당한 기본권 행사로 볼 수 있으므로 원청 사용자에게 수인의무 존재.
- 하청 노동자들의 노동으로 인한 이익을 향유하는 원청 사용자는 하청 노동자들과 전혀 무관한 제3자라고 볼 수 없다.

 **실천 지침 - 원청 노동자들의 조합 활동과 동일하게!!!.**



IV. 유형별 정당성 판단 사례

IV. 유형별 정당성 판단 사례

1. 노동조합 결의나 지시에 반하는 행동



한국노총 기업별노조 소속 조합원들이 한국노총의 지침(통상임금 소를 제기해라.)을 불이행하는 노동조합 집행부의 행태를 비판하는 내용의 유인물을 노동조합 집행부 의사에 반하여 배포.

→ 회사가 "노동조합"의 활동이 아니라는 이유로 징계

IV. 유형별 정당성 판단 사례

1. 노동조합 결의나 지시에 반하는 행동

법원의 판단(서울고등법원 2015. 1. 16. 선고 2014누53393 판결)

노동조합의 결정이나 방침에 반대하며 대항하는 행위는 노동조합 활동이라 할 수 없지만 노동조합 내부의 문제 해결을 위한 건전한 비판은 노동조합 활동으로 볼 수 있다."고 판시하였다. → 성질상 노동조합의 업무를 위한 활동

→ 노동조합의 결의나 지시 없이 이루어진 자발적이고 개인적인 활동이더라도 그 활동이 조합 업무를 위한 활동, 예를 들면 노동조합 가입 권유, 조합간부에 대한 정당한 비판활동이나 불신임활동이라면, 그 활동은 노동조합의 단결이나 자주성 또는 민주성을 담보하기 위한 활동으로서, 단결권 보장이라는 헌법적 기본권의 취지에 비추어 분명 정당한 조합 활동에 해당

IV. 유형별 정당성 판단 사례

2. 사내 집회



허가 받지 않고 집회 하지 마!. 출근하는 직원들이 방해 받잖아!, 경찰도 하지 말래잖아!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

2. 사내집회

회사가 단체교섭에 성실히 응하지 않자 금속노조 지회 확대간부들이 위 사진처럼 출근 시간 약 47분 동안 회사 정문 경비실 앞에서 엠프를 틀어 놓고 구호를 외치며 출근하는 노동자들에게 유인물을 배포하는 사내집회를 진행하였습니다. 회사는 **허가 받지 않는 불법집회**라며 당장 나가라고 퇴거 요청을 하였고 지회 간부들이 이를 거부하고 집회를 계속 진행하자 경찰에 신고.경찰이 출동하고 검찰은 지회 임원 및 집회에 참가한 간부들 전원(20명)에 대해 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동주거침입)죄, 집회 및시위에관한법률위반죄, 업무방해죄로 기소하였습니다. 회사는 징계처분까지 내렸습니다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

2. 사내집회

BUT 법원은 ?

- ① 위 집회는 공장 업무시간을 피하여 출근시간인 아침 07:28경부터 08:15경까지 47분 정도 개최되었다.
- ② 집회 참가인들은 모두 공장 직원들로써 범죄 목적 등이 없는 한 공장에 드나들 수 있었다.
- ③ 집회로 인하여 공장 내부로 들어가는 차량이나 다른 직원들의 통행에 실질적으로 방해가 발생하지 않았다. 경비원들이 집회로 인하여 출입하는 사람들의 신원, 용무를 일부 누락한 사정도 있으나, 경비원들의 업무를 현저하게 곤란한 상태에 이르도록 하였다고 보기 어렵다.
- ④ 집회를 진행하는 과정에서 폭력을 행사하거나 회사 시설 등을 손괴하지 않았고 참기 어려운 소음을 발생시키지도 않았다.
- ⑤ 집회의 목적은 회사에 대해 성실한 단체교섭을 촉구하기 위한 것으로 근로조건의 유지, 개선과 노동자의 경제적 지위 향상을 도모하기 위한 것이다. → 모두 무죄. 징계 무효. → 국가는 형사보상 및 회사는 징계 무효에 따른 임금 지급!!!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

2. 사내집회

- 실천 지침

- ① 출, 퇴근 시간, 중식 시간 등 회사의 근무시간이 아닌 시간에 ② 다른 직원들의 통행을 방해하거나 심각한 소음을 발생시키거나 폭력적이거나 파괴적인 방법을 사용하지 않는 한 금속노조 조끼를 입고 회사 정문, 식당 앞 등 회사 내부에서 피켓을 들고 구호를 외치거나 유인물을 배포하는 등의 선전활동(사내집회)을 하는 것은 정당한 노동조합활동으로서 **얼마든지 자유롭게** 할 수 있다.
- ② 일부 노동자들의 근무시간 중이라도 교대제에 따라 출·퇴근 하거나, 식사를 위해 식당에 드나들거나, 환복·샤워 등 근무 준비 및 퇴근 준비를 위해 해당 시설(복지관 등)을 드나드는 노동자들을 상대로 해당 장소(회사 정문, 식당, 복지관 등)에서 피켓을 들고 구호를 외치거나 유인물을 배포하는 등의 선전활동(사내집회)을 하는 것은 정당한 노동조합활동으로서 **얼마든지 자유롭게** 할 수 있다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

3. 유인물 배포



취업규칙에 허가 받고 유인물 배포하기로 되어 있잖아!, 기숙사 직원들이 시끄럽다고 하잖아!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

3. 유인물 배포

무노조 경영으로 유명한 자칭 세계 초일류 기업 삼성 계열사의 에버랜드 소속 노동자들이 노동조합을 설립하고 에버랜드 소속 노동자들에게 노조 설립 홍보 및 가입 독려를 하기 위하여 에버랜드 기숙사 앞에서 통근버스에서 하차하는 노동자들을 상대로 유인물을 배포하기로 계획하였습니다. 조합원들은 계획한 바대로 유인물을 들고 기숙사 앞으로 가려했으나 에버랜드 관리자 및 경비업체 소속 경비원들은 **취업규칙 상 회사의 승인을 받지 않은 유인물 배포**라는 이유로 조합원들의 진입을 기숙사 입구부터 몸으로 막으며 유인물을 빼앗아 찢어버리는 등의 행위를 하여 유인물 배포 활동을 저지하였습니다. 검찰은 조합원들을 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동주거침입)죄로 기소.

IV. 유형별 정당성 판단 사례



3. 유인물 배포

BUT 법원은.

취업규칙에 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하는 것을 금지하고 있다 하더라도 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위까지 금지할 수는 없으므로, 정당한 노동조합 활동으로 평가되는 유인물 배포행위에 대해 상당수의 직원을 동원하여 제지한 행위는 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위로서 **부당노동행위**에 해당한다. – 무죄, 오히려 회사가 부당노동행위 범죄행위.

IV. 유형별 정당성 판단 사례



3. 유인물 배포

실천지침

사내에서 유인물을 배포하는 행위는 그 목적이 노조의 단결을 위한 것이고 근무시간이 아닌 시간에, 근무 장소가 아닌 곳에서 이루어지는 한 정당한 노동조합 활동에 해당한다. 따라서 회사가 이러한 유인물 배포 행위에 대하여 사전 허락을 받지 않았다는 이유, 회사 내부의 평온, 질서, 안전을 해친다는 이유 등의 명분을 내세워 제지하는 것은 부당노동행위의 범주에 해당한다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

4. 현수막 게시- 명예훼손, 모욕



상스러운 표현으로 내 명예가 훼손당했어! 배상해!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

4. 현수막 게시- 명예훼손, 모욕

대규모 정리해고에 맞서 금속노조 지회 조합원들이 회사 정문에서 “무능한 경영진 물러가라” “투기자본 경영진 때문에 노동자와 가족들이 죽어간다!” 등 현수막을 걸고 출퇴근 선전전을 진행하고, 영화 포스터 ‘범죄와의 전쟁’을 “정리해고와의 전쟁”으로, ‘반지의 제왕’을 “주식매각의 제왕”으로 패러디하여 대 시민 선전전을 하였다. 회사는 허위사실을 적시하여 회사와 경영진의 명예를 훼손하였다고 하면서 현수막, 피켓을 사용하지 말 것을 요구하고, 노동조합이 이에 응하지 않자 법원에 현수막, 피켓을 사용한 선전전을 금지시켜 달라고 가처분을 제기하였다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례



4. 현수막 게시- 명예훼손, 모욕

법원의 판단은, - 회사 가처분 신청 기각!

- ① 현수막, 피켓의 주요내용은 회사나 경영진에 대한 비방이 목적이 아니라 정리해고 사태에 대한 회사의 해결노력 촉구에 중점을 두고 있다.
- ② 선전물의 내용이 지분매각 이후 행해진 정리해고에 대하여 그룹회장에 대한 책임촉구라는 점에서 노동조합과 조합원들의 공공의 이해에 관한 사항이다.
- ③ 표현내용이 비판의 정도를 넘어 인신공격에 해당하거나 비속어를 사용하거나 모멸적인 표현으로 경영진을 모욕하는 수준에 이르지 않았다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

4. 현수막 게시- 명예훼손, 모욕

실천지침

- ① 노동조합 선전활동은 활발하게
- ② 선전내용은 '사실'이어야 하고 '사실'이라는 근거를 확보한다.
- ③ 풍자와 해악을 활용하되 욕설이나 비속어는 불가피한 경우가 아니면 사용하지 않는다.
 - "공개수배, 주요행동 : 노동자 탄압, 양심상태 불량, 노동자 탄압하는 악질 경영자, 노동자들을 해고한 죄(0)"
 - 개 0 0, 씨 0 0 (X)

IV. 유형별 정당성 판단 사례

5. 현장순회



근무하는 직원들에게 방해 돼! 안전사고 발생하면 책임질래? 하지마!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

5. 현장순회

금속노조 지회 간부 10여명은 근무 중인 근로자들을 상대로 공장 안을 돌면서 금속노조를 홍보하고 안부를 묻고 인사를 나누는 현장순회 활동을 진행하였다. 회사 관리자들은 안전상의 이유를 들어 위 현장순회 활동을 몸으로 막아 제지하였다. 금속노조 지회 간부들은 현장순회 활동을 제지하는 회사 관리자들에 대항하여 몸으로 밀거나 먹살을 잡아 넘어뜨렸다. 회사는 이를 이유로 금속노조 지회 간부들을 징계하고 상해죄 등으로 형사 고소하였다. 그런데 한국노총 기업별 노동조합 소속 간부들도 평소 현장순회 활동을 진행하였는데, 회사는 이를 막지 않았다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

5. 현장순회

법원의 판단 – 현장순회는 정당한 조합 활동. 이를 제지하는 관리자들에 대항하여 몸싸움, 먹살 잡고 밀어 넘어뜨린 행위는 정당한 행위.

- ① 비록 다른 근로자들의 근무시간 중이었기는 하나 아래 ②항에서 보는 바와 같이 주식회사 한국타이어(이하 '한국타이어'라고만 한다)에서는 근무하고 있는 근로자들을 상대로 하는 현장순회를 허용하는 관행이 있었던 것으로 보이고, 피해자 등으로부터 제지를 받기 전까지 피고인 등이 폭력과 파괴행위 등을 하였음을 인정할 자료는 없으므로, 특별한 사정이 없는 한 이는 정당한 노조활동이라고 할 수 있다.
- ② 한국타이어에는 피고인 등이 소속된 금속노조 지부 외에 전국고무산업 노동조합연맹 한국타이어노동조합(이하 '고무노조'라 한다)이 결성되어 있는데(위 고무노조는 한국타이어 전체 근로자 중 과반수가 가입한 대표노조이다). 고무노조에서는 수시로 근무시간 중 현장순회 활동을 펼쳐왔고 회사 측에서 이를 제지한 사실은 없었던 것으로 보이므로(원심 증인 송재호의 진술, 증 1,3,4호), 한국타이어에서는 근무 중인 근로자들을 상대로 하는 현장순회를 허용하는 관행이 있었던 것으로 봄이 타당하다.
- ③ 결국 안전사고의 우려라는 것은 피해자 등이 형식적으로 내세우는 이유에 불과할 뿐이고, 그러한 이유로 피고인 등의 현장순회를 막은 것이 시설관리권에 기한 합리적인 규율이나 제약이라고 보기는 어렵다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

5. 현장순회

실천지침

조합 활동이 정당성을 취득하려면 시기적으로, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 노동관행·사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 한다.

그러므로 관행에 의해 근무시간 중 가능한 조합 활동이 존재할 수 있다. 관행 형성하도록 노력해야 한다. 복수노조 사업장의 경우 다른 노동조합에게 허용되는 관행 또한 금속노조에게 동일하게 적용되어야 한다. 회사가 차별적으로 관행을 적용시키려고 한다면 이에 맞서 단호하게 대응해야 한다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례



6. 상급단체 및 산별 노조 간부의 사업장 출입



- 당신은 우리 회사 직원 아니야. 들어오지 마!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

6. 상급단체 및 산별 노조 간부의 사업장 출입

민주노총 세종·충남본부 조직국장, 조직부장은 국가 중요시설인 주식회사 중부발전 보령화력본부 정문에서 보령화력본부 발전노조 사무실에 방문 목적으로 출입허가를 받은 후 보령화력본부 안으로 들어가 위 발전노조 사무실로부터 약 40M 거리에 있는 보령화력본부 식당 앞 노상으로 이동하여 위 발전노조 조합원들과 함께 '쉬운 해고 반대', '노동법 개악 반대' 등의 문구가 적혀 있는 피켓을 들고 피켓팅을 하고, 유인물을 배포하였다.

위 주식회사 중부발전은 위 민주노총 간부들을 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동 주거침입)죄로 고소하였고 검찰은 이를 그대로 기소하였다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

6. 상급단체 및 산별 노조 간부의 사업장 출입

법원의 판단 – 사무실 출입 허가를 받고 들어가 피켓시위를 한 것은 정당한 조합 활동.

- ① 피고인들은 주식회사 중부발전 보령화력본부 발전노조를 순회방문하기 위해 출입허가를 받았고 위 노조는 당시 자주 근무시간이 아닌 점심시간을 이용하여 보령화력 본부 식당 앞에서 피켓 시위를 하였는데, 회사도 위 노조의 피켓 시위는 허용하였다.
- ② 피고인들은 위 노조가 속한 전국민주노동조합총연맹 소속 조합원들이어서 위 노조와 전혀 무관하다고 볼 수 없다.
- ③ 위 노조 조합원은 종전에도 위 노조와 전국민주노동조합총연맹에 속한 조합원들이 함께 사내에서 집회나 시위를 한 적이 있다고 진술하였다.
- ④ 피고인들은 폭력과 파괴행위를 하지 않고 평화적인 피켓 시위를 하였고 시위 장소도 식당 앞이어서 보안유지가 반드시 필요한 것으로 보이지 않는다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

6. 상급단체 및 산별 노조 간부의 사업장 출입

실천지침.

법원은 이 밖에도 금속노조 대구지부 지부장이 산하 지회 사업장에 방문하여 지회의 천막농성 및 집회를 주도한 사안에 대하여 “천막을 치고 집회를 개최한 것이 특별히 범죄행위에 해당한다고 볼 수도 없기에 건조물침입죄에 해당하지 않는다고 판시하였다.”

상급단체 및 산별노조 간부들의 조합원들에 대한 교육 및 상담, 홍보활동 등이 필수적이고 이를 위해서는 이들이 회사에 출입하는 것이 전제되어야 한다.

우리나라 법원 또한 해당 사업장과 근로관계를 맺지 않은 상급단체 및 산별노조 소속 간부들이 해당 사업장에서 노동조합 활동을 하는 것과 관련하여 해당 노동조합 활동이 법리적으로 정당한 노동조합 활동으로 평가되는 것이 라면 이를 위해 해당 사업장을 출입하는 것은 정당한 것으로 보고 있다.

IV. 유형별 정당성 판단 사례

7. 근무시간 중 조끼 착용



복장규정 위반이잖아! 조끼 벗어!

IV. 유형별 정당성 판단 사례

7. 근무시간 중 조끼 착용

법원 및 노동위원회의 태도

우리나라 법원이 “병원에 근무하는 직원인 조합원들이 위생복 위에 구호가 적힌 주황색 셔츠를 근무 중에도 착용함으로써 병원의 환자들에게 불안감을 주는 등 병원 내 정숙과 안정을 해치는 행위를 계속한 경우 정당성을 인정할 수 없다.”고 판단한 예도 있다.

하지만, <부산지방법노동위원회 2005.9.15. 2005부노54판정>은 “단결력을 과시하거나 자신들의 요구사항을 홍보하기 위하여 근무시간 중에 노조조끼(투쟁복)를 착용하는 것이 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당하는지 여부는 **사업의 종류, 업무의 성질, 착용동기나 목적, 그 형태와 내용, 착용시기와 장소, 업무에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바, ... 노동조합의 지시에 따라 조합원들이 노조조끼를 착용한 행위는 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당한다고 할 것이므로** 노조조끼 착용을 이유로 매장출입을 저지하여 노무수령을 거부하고 그에 따라 임금을 지급하지 아니한 피신청인의 행위는 노동조합의 업무를 위한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 준 경우로 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다”라고 판시하였다(대형 마트 사례).

<서울행정법원 2017.9.21.선고 2016구합7323판결>도 “근무복장 위반행위는 실제로 입은 옷의 종류나 행태, 옷을 입은 방식 등에 따라 다양한 양태를 띌 수 있는 점 등을 고려하면, 복장규정 위반을 징계한다는 취업규칙 규정을 적용할 때에는 모든 복장위반을 같이 볼 것이 아니라 위반한 복장의 종류나 행태, 이를 입은 방식 등을 살펴야 한다.”고 하면서 “회사가 제공한 와이셔츠를 착용하고 그 노동조합 조끼를 착용하였다는 것만으로 승객들에게 혐오감이나 불쾌감을 준다고 볼 수 없으므로, 회사의 정상적인 업무수행에 지장을 준다고 보기 어렵다.”고 판시하였다(버스회사 사례).

IV. 유형별 정당성 판단 사례



7. 근무시간 중 조끼 착용

실천지침

근무시간 중 노동조합 조끼 착용이 정당한 노동조합 활동에 해당하는지 여부는 일률적으로 판단할 수 없다.

다만, 금속노조 대부분 사업장의 경우 현장 및 수행업무 특성상 노조 조끼를 착용한다고 해서 고객들에게 혐오감 내지 불안감을 주거나 현장의 안정과 질서가 침해되는 것도 아니고 업무수행에 장애를 가져다주는 것도 아니어서 노조 조끼를 입고 근무를 하는 것은 정당한 노동조합 활동으로 인정받을 수 있는 여지는 있다고 보인다.

하지만, 법적 논란이 정리되지 않은 상황이니 노조가 가진 현장의 힘으로 노조 조끼를 입고 근무하여도 사용자가 문제를 제기할 수 없는 현장 분위기(관행)를 형성하여 법적논란으로 비화되는 여지를 없게 하는 노력이 필요하다.



V. 쟁의행위란?



V. 쟁의행위란?

쟁의행위

노동조합법 제2조

6. 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 **업무의 정상적인 운영을 저해**하는 행위

-> 한마디로 합법적으로 회사를 괴롭히는 행위

V. 쟁의행위란?

노동조합법

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

-> 쟁의행위시 손배도 형사처벌도 없다.(폭력 제외)

V. 쟁의행위란?

일상적 조합활동과의 구분

조합활동

단결력 유지, 강화를 위한 일상적 모든 활동

쟁의행위

주장관철 목적 + 정상적 업무운영 저해(업무저해성)

-> 쟁의행위는 회사를 합법적으로 괴롭힐 수 있는 대신,
교섭결렬, 찬반투표 등 절차적 요건이 있다.



VI. 쟁의행위의 정당성



VI. 쟁의행위의 정당성

**쟁의행위는 회사를 합법적으로 괴롭힐 수 있는 대신,
주체, 목적, 수단, 절차적 정당성이 충족되어야 합니다.**

[관련 판례 : 대법원 1999. 6. 25. 선고 99다8377 판결]

“...정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 ①그 주체가 **단체교섭의 주체로 될 수 있는 자**이어야 하고, ②또 단체교섭과 관련하여 **근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것**으로서 그 목적이 정당하여야 하며, ③ 그 **시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것**으로서 정당하여야 하며, ④ 그 **방법과 태양**에 있어서 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 그 밖에 반사회성을 띤 행위가 아닌 **정당한 범위 내의 것**이어야 한다.”.

VI. 쟁의행위란?



주체 노동조합(조합원X)

목적 근로조건 유지, 개선
사회경제적 지위향상

절차 교섭-조정-찬반투표

방법 폭력/파괴행위 X

쟁의행위 절차

교섭결렬



조정결렬



찬반투표



쟁의권확보

VI. 쟁의행위의 정당성

주체의 정당성

노동조합법

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제38조(노동조합의 지도와 책임) ③노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

- 설립신고 전 노조 : 노동조합의 실질적 요건을 갖추었으면 정당.
- 일시적 쟁의단 : 판례는 사실상 정당성 부인
- 사업장 소속 아닌 산별노조 조합원의 참가 : 적법한 쟁의행위를 위한 출입 가능.

VI. 쟁의행위의 정당성

주체의 정당성

노동조합법

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ②방위산업에관한특별조치법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력·용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다..

- > 방산 노동자의 쟁의권이 전면 금지되어 있어,
현장에서는 단결력 약화를 초래하고, 부당노동행위에 악용되는 문제가 있다.
필수공익사업에 준하여 원칙적으로 쟁의권 보장하는 법개정안 발의 상태.

VI. 쟁의행위의 정당성

목적의 정당성

노동조합법

제1조【목적】 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건¹의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

- > 구조조정 반대는 쟁의행위의 목적이 될 수 없다는 것이 법원 입장.
그러나 주된 목적이 근로조건 유지, 향상이면 문제 없다.

VI. 쟁의행위의 정당성

목적의 정당성

[관련 판례 : 대법원 2001. 6. 26. 선고 2000도2871 판결(현대자동차서비스 사건)]

"노동조합이 위 쟁의행위의 주된 목적으로 내세운 것은 고용안정협약체결이고, 노동조합이 내세우는 위 고용안정협약안의 내용은 앞에서 본 바와같이 "노동조합 활동의 보장, 정리해고시 노동조합과의 사전합의, 노동시간 단축, 실업대책의 일환으로 일정한 기금의 노사분담마련"등인 바, 위와 같은 내용은 근로조건의 유지, 개선 및 근로자의 경제적, 사회적 지위향상을 목적으로 하는 것이어서 단체교섭의 대상이라고 할 수 있고, 가사 위 내용 중 정리해고 등은 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만, 위 쟁의행위의 주된 목적은 '고용안정'에 있는바, 정리해고시 노조와 사전합의문제도 근로자의 근로조건의 개선·유지 및 경제적·사회적 지위향상에 밀접한 관련이 있으므로 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하지 않는 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있으므로(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결, 1994. 8. 26 선고 93누8993 판결 등 참조), 결국 고용안정협약 체결을 목적으로 하는 노동조합의 위 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당성이 인정된다고 할 것이다."

-> 실천 지침 : ① 구조조정 반대를 전면에 내세우는 것 지양, ② 대외적으로는 고용안정협약(구조조정, 매각 시 합의) 또는 임금 등 근로조건과 관련한 사항 내세울 것

VI. 쟁의행위의 정당성

시기,절차의 정당성

노동조합법

제45조(조정외 전치) ② 쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다.

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

-> 찬반투표는 재적 조합원 과반수 찬성 필요.

VI. 쟁의행위의 정당성

시기,절차의 정당성

관련 쟁점

- 쟁의발생 **통보**, **신고 절차**를 위반했다고 불법 쟁의인 것은 아님.
- **시기집중파업**(연맹단체에서 정한 시기에 맞춰 파업하는 것)도 각 단위사업장별로 적법요건을 갖추었다면 정당.
- **찬반투표**는 **재적** 조합원 과반수 찬성 필요.
- **쟁의 종료**가 **아닌 중단**의 경우, 다시 절차를 거칠 필요없이 쟁의 가능.
- 초기업별노조(**산별노조**)가 **특정 사업장만의 쟁의행위**를 할 경우, 해당 사업장 조합원들만의 찬반투표로 가능.

VI. 쟁의행위의 정당성

수단, 방법의 정당성

노동조합법

제42조(폭력행위 등의 금지) ① 쟁의행위는 **폭력이나 파괴행위** 또는 생산 기타 **주요업무에 관련되는 시설**과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 **점거하는 형태**로 이를 행할 수 없다.

② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

-> **폭력, 파괴, 주요시설 점거 외에**

업무저해성을 갖는 쟁의행위는 원칙적으로 가능

VI. 쟁의행위의 정당성

쟁의행위(업무저해도 가능)



#직장점거

- 쟁의기간에 사업장내 시설 일부를 점거하는 행위.
- 비조합원 조업을 방해하지 않으면 정당한 쟁의행위.

*주의사항: 힘으로 막거나 통행을 전면 배제하면 위법.

VI. 쟁의행위의 정당성

쟁의행위(업무저해도 가능)



#사업장내 천막농성

- 단협개악을 이유로 소수노조가 본관 앞 공터에서 79일간 천막농성.
- 검찰은 퇴거불응/업무방해로 기소.
- 법원은 **무죄**로 판단!

*주의사항: 부분적, 병존적 점거

VII. 쟁의행위의 정당성

쟁의행위(업무저해도 가능)



#사업장내 선전전

- 쟁의기간에 사내 잔디밭에 구호가 적힌 **깃발 3,000개**를 꽂아버리고 건물외벽과 사내 도로에 현수막 70개 설치.
- 회사가 금지가처분 신청.
- 법원은 **청구기각!**

VI. 쟁의행위의 정당성



쟁의행위(업무저해도 가능)



#사업장내 선전전

- 파업이탈을 감시하고 파업참가를 독려하는 선전전.
- 법원은 말이나 선전물로 하는 범위에서 정당하다고 봄.

*주의사항: 물리적 저지X

VI. 쟁의행위의 정당성

쟁의행위(업무저해도 가능)



#불법대체근로 저지

- 쟁의기간에 회사가 외부인력 동원해 버스운행 시도.
 - 노조는 불법대체근로라며 차량 앞에 드러눕는 방식으로 운행 저지.
 - 검찰은 업무방해로 기소.
 - 법원은 **무죄**로 판단!
- *주의사항: 직접적인 폭력 등



VII. 쟁의행위와 민.형사책임

VII. 쟁의행위와 민.형사책임

업무방해죄

[대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결]

... 쟁의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고, 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 **전격적**으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 **막대한 손해**를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 **자유의사가 제압, 혼란**될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립...

-> 불법 쟁의행위라도 전격성, 막대한 손해 초래, 자유의사 제압 등 추가 요건이 인정돼야 업무방해죄 성립

VII. 쟁의행위와 민.형사책임

업무방해죄

[수원지법 2013. 7. 15. 선고 2012노5406 판결(대법원 확정)]

... 근로자로서는 파업이 개시되는 시점에서 쟁의행위의 목적이나 절차적 정당성을 구비하였는지 여부를 명확히 판단하기 어려우므로 사후적으로 쟁의행위의 정당성을 구비하지 못하였다는 이유로 쟁의행위에 참가한 근로자들을 모두 업무방해죄로 처벌한다면 헌법상 보장되는 근로자들의 단체행동권을 침해하거나 지나치게 제약하는 결과를 초래할 수 있는 점 등에 비추어 보면, 파업의 목적의 정당성이 결여되었거나 절차상 하자가 있다고 하여 쉽사리 그 전격성을 인정하여서는 안된다...

-> 금속노조 중집 지침으로 2009. 6. 29.에 48개 사업장, 7. 1.에 88개 사업장에서 시기집중파업을 실시한 사례에서, 법원은 전격성 및 막대한 손해 초래를 모두 불인정하면서 기소된 전 사업장에 대해 무죄를 선고.

VII. 쟁의행위와 민.형사책임

손해배상책임

노조 및 간부들

[대법원 1994. 3. 25. 선고 93다32828, 32835 판결]

... 노동조합의 간부들이 불법쟁의행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 경우에 이와 같은 간부들의 행위는 조합의 집행기관으로서의 행위라 할 것이므로 ... 노동조합은 그 불법쟁의행위로 인하여 사용자가 입은 손해를 배상할 책임이 있고... 노동조합의 책임 외에 불법쟁의행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 조합의 간부들 개인에 대하여도 책임을 지우는 것이 상당하다...

-> 노동조합, 쟁의주도한 간부들의 손배책임 인정.

VII. 쟁의행위와 민.형사책임

손해배상책임

일반 조합원들

[대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30610 판결]

...일반조합원에게 쟁의행위의 정당성 여부를 일일이 판단할 것을 요구하는 것은 근로자의 단결권을 해칠 수도 있는 점, ...일반조합원이 불법쟁의행위 시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다고 할 수 없을 것이다...

-> 노조 지침에 따른 일반 조합원들의 손해배상책임 부정.

단, 독자적 파업이나 폭력행위의 경우 당연히 손배책임 발생 가능.

VII. 쟁의행위와 민.형사책임

손해배상책임

손해배상의 범위

- 불법쟁의행위로 인하여 노동조합이나 근로자가 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 **불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해**라 할 것이다"

[대법원 1994. 3. 25. 선고 93다32828, 32835 판결]

- 불법행위로 인한 손해배상사건에서의 불법행위의 발생경위나 진행경과, 그 밖의 제반 사정을 종합하여 불법행위자의 **책임비율을 제한할 수 있다.**"

[대법원 2012. 11. 29. 선고 2010다93790판결]

-> 재고량, 판매가능성, 추후 생산여부 등 제반 사정 고려해야.



VIII. 기타 쟁의행위 관련 쟁점



VIII. 기타 쟁의행위 관련 쟁점

면책합의의 효력 = 유효

- 쟁의행위 후 회사측과 교섭이 타결되어 '쟁의행위기간중의 행위에 대하여 민, 형사상의 책임이나 신분상의 불이익처분 등 일체의 책임을 묻지 않는다'고 합의한 경우에는 **징계해고사유가 있더라도** 노사간 합의에 의하여 그 노동자의 책임을 면제하기로 합의하였다면 **징계해고 할 수 없다**. [대법원 92다14786 판결]
 - 노조는 '쟁의행위로 인한 구속자에 대하여 징계를 하지 않는다'라고 합의하려 하였으나 결국 '최대한 선처하겠다'는 문구로 합의가 된 경우에는 구속자에 대한 징계면책합의로 볼 수 없다. [대법원 93다1503 판결]
- > 면책합의는 유효하나, 면책한다는 점을 명확히 해야한다.**

VIII. 기타 쟁의행위 관련 쟁점

대체근로의 제한

노동조합법

제43조(사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제91조(벌칙) ...제43조제1항·제2항·제4항, ...의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

-> 파업시 대체인력의 투입은 범죄다.



대체근로의 제한

관련 쟁점

- 같은 회사 임직원 : 당해 사업 내 타 사업장 노동자나 비조합원, 사무관리직이 대체근무를 하는 것은 가능하다. -> 단체협약으로 막아야.
- 자연감소 인원 보충 : 쟁의권 침해 목적이 아닌 자연감소 인원의 보충이나 사업확장으로 인한 채용은 가능하다.
- 사내하청 파업시 원청의 직접 생산 : 가능하다는 것이 대체적 견해. -> 불법파견 문제 지적해야.



IX. 결론을 대신하여

IX. 결론을 대신하여



IX. 결론을 대신하여

1. 쟁의행위 및 직장폐쇄 경위

금속노조는 S회사와 임단협 갱신을 위한 단체교섭을 진행하였다.

금속노조와 S회사는 경기지방노동위원회의 조정중지 결정 전까지 12차례 교섭을 진행하였는데, S회사는 기본급 인상, 상여금, 수당 등 임금협정에 필요한 핵심적인 사항에 대하여 구체적인 안을 제시하지 아니하였다.

S회사는 단체교섭 직전 기존 단체협약에 있던 외주, 하도급 생산시 노사 합의, 바이백시 노사 합의 규정을 위반하였고 이 것이 금속노조에 발각되는 일이 발생하였다.

금속노조는 위와 같은 일이 발생하자 단체협약 갱신 요구안에 “외주, 하도급 생산시 노사 합의, 바이백 시 노사 합의, 해외공장 신설 및 증설계획 수립 시 노사 합의, 제품 해외 이전시 노조에 서면 통보 및 합의, 신제품 양산시 노사 합의 ” 를 포함시켰다.

금속노조는 쟁의행위 찬반투표 후 약 한달 동안 부분 파업, 태업 등으로 쟁의행위를 전개하였고, S회사는 금속노조 쟁의행위 개시 후 1달 만에 직장폐쇄를 단행하고 59일간 유지하였다.

회사는 금속노조의 쟁의행위가 근로조건 향상이 아닌 목적으로 진행되었으므로 위법하고 이로 인하여 회복 할 수 없는 큰 손실을 입었으므로 직장폐쇄는 정당하다고 주장하였다. 당시 검찰 또한 S회사의 직장폐쇄는 적법하다고 판단.

 법원의 판단은?

SJM사태, 노조 불법 파업 때문이라고?

SJM사태, 노조 불법 파업 때문이라고?

금속노조 "경총의 사실 왜곡... 손실 규모도 부풀려"

12.08.13 16:39 | 최종 업데이트 12.08.13 21:16 | 박소희(sost) [v]

좋아요 0개

크게 | 작게 | 인쇄 | URL줄이기 | 스크랩



0



좋은기사 원고료주기



14



댓글달기



▲ 은수미 민주통합당 의원과 민주노총 금속노조 조합원들이 13일 오전 서울 여의도 국회 경문관에서 기자회견을 열어 "지난 7월 27일 SJM사태는 노조의 불법파업 때문에 발생했다"는 경총의 주장에 대해 "경총과 사측이 사실을 왜곡하고 있다"며 반박하고 있다.

© 유석호

관련사진보기

"에스제이엠(SJM) 노사분규의 근본적인 원인은 노조가 불법 쟁의행위에 돌입한 데 있다. 정치권도 노동계에 편승하여 문제의 본질을 흐리거나 개별 노사 문제를 정략적으로 악용하려는 시도를 중단해야 한다."

IX. 결론을 대신하여

2. 법원의 판단

아래와 같은 사정에 비추어볼 때 이 사건 직장폐쇄는 이 사건 노조의 쟁의행위에 대한 소극적 방어수단을 벗어났거나 또는 그 상당성을 결여하였다고 봄이 상당하므로 정당성을 인정할 수 없다고 판단된다.

① 노조는 쟁의행위를 돌입하기 전 회사와 단체협약에 대하여 12차례에 걸쳐 협상을 벌였으나, 회사는 상여금, 수당 등 임금협정에 필요한 핵심적인 사항에 대하여 구체적인 안을 제시하지 아니하였다. → 교섭결렬의 책임은 회사에게 있었다는 의미.

② 노조의 쟁의행위는 그 목적 중에 '외주, 하도급 생산시 노사 합의' 등 사용자 경영권과 관련된 사항도 일부 포함되어 있었지만 주된 목적사항이 아니었고 노조 쟁의행위의 주된 목적은 임금 및 근로조건 향상에 있었고, 절차적 정당성 및 수단·방법의 상당성 또한 갖추었다. → 노조 쟁의행위는 합법적 쟁의행위.

③ 노조의 쟁의행위로 인하여 회사의 업무수행에 현저한 지장을 초래하거나 회복할 수 없는 손해가 발생할 염려가 있는 정도에까지 이르렀다고 인정할만한 증거가 없다. → 회사가 주장하는 손실이 과연 노조 쟁의행위로 인한 것인지 의문.

④ 회사는 노조의 정당한 쟁의행위에 대하여 경비용역업체를 동원하여 조합원들을 사업장 밖으로 나가게 하는 등 폭력적이고 불법적인 방법으로 직장폐쇄를 단행하였다. 이는 피고회사의 직장폐쇄가 명백하게 상당성을 초과하여 이루어졌음을 뒷받침한다. → 직장폐쇄 실행방법의 폭력성.

에스제이엠 노조 '727승리' 2년 후, 자본을 부끄럽게 만드는 노농

박송이 기자 psy@kyunghyang.com



일렉 : 2014.09.27 14:12:19

가- 가+



에스제이엠 노조원들 / 이상훈 선임기자

물담하러! 스포츠건강 무료만화



사회 많이 본 기사

- 1 '박근혜 친밀' 세종시청 표지석에 붙은 페인트칠 - "노무현 도시서 철거해"
- 2 사회적참사 특조위, 황교안 '세월호 수사 방해 의혹' 조사 의견
- 3 "단체고심 처음 요구한 날, 원장의 눈빛이 흔들렸다"
- 4 로스를 서열화 고착?... 변호사시험 합격률 공개
- 5 "패스트트랙 오른 수사권 조정 반대"



오늘의 인기정보

KBS2

- 여성이 "이쁜이수술" 하는 진짜 이유 충격!
- 뱃속에 "이것" 넣으면 "동뱃살" 깎-빠져 충격!
- 잠자리 고민 "코골이, 비수술" 참으로 치료...
- 4월 소득 있는 누구나 최대 7천만원 지원대출!
- 남성 수술 합리적인 비용은 얼마인가?



손종민 "인싸 코렉스" 가격 알고보니..악



"빛" 들어도 5천만원까지 지원대출!



2012년 7월 27일 새벽 4시 은연광화 300여명이 공장을 덮쳤다. 황조건설이 기획하고 은연업체 컨터터스가 그 기획에 따라 무차별 폭력을 휘도졌다. 노조원들은 문이 부서지고 피투성이가 되었다. 노조원들은 악운 같은 이날을 '727'이라고 부른다. 주유주는 남았지만 노조는 승리했다. 지난 8월 법원은 에스제이엠의 직장폐쇄가 위법하다는 판결을 내렸고 회사는 불법직장폐쇄 일금으로 노조에 2억 원을 지불했다. 노조는 그 중의 60%를 좀 더 의미 있게 쓰는 방법을 모색 중이다.

▶▶▶▶▶ 평생교육사 최대할인 K스타다

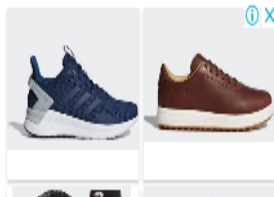
사회 > 사회일반

"구속영장 청구는 정부-사정당국의 합작품"...MBC 노조 집행부 영장심사 출석

등록 2012-05-21 13:12:59 | 수정 2016-12-28 00:41:58



【서울=뉴시스】박성환 기자 = 장기간 파업으로 회사에 손해를 끼친 혐의(업무방해)로 구속영장이 청구된 전국언론노동조합 문화방송본부(MBC노조) 정영하 위원장 등 5명이 영장실질심사를 받는다.



많이 본 뉴스

종합 사회 스포츠/연예

- 1 나루히토 일왕 즉위 첫 소감서 "세...
- 2 문무일 총장 "패스트트랙 수사권...
- 3 산책로에서 상습적으로 음란행위...
- 4 친하게 지내던 지인의 딸 상습 성...
- 5 화천서 육군 상병이 후임병 10명...
- 6 '광화문 천막당사' 검토하던 한국...
- 7 이주열 "2분기 경기 나아질 것".....



뉴스 홈 > 사회

"MBC노조 파업 정당"...손해배상 청구 기각



- 이번주 로또 1등 예상번호 "8,12,22,30..."
- 이번주 로또 1등 예상번호 "8,12,22,30..."
- "연골주사, 관절수술 하지마!" 하루 한 번이면...

AD

Posted : 2014-01-23 14:55

지난 2012년 노조의 파업으로 피해를 봤다며 MBC가 낸 195억 원의 손해배상 청구가 법원에서 기각됐습니다.

IX. 결론을 대신하여

★ 노동조합이 인사·경영권을 침해하는 불법적인 사항을 요구하며 이를 목적으로 쟁의행위를 한다. → 노동조합의 쟁의행위는 불법이다!!! - 이 나라 사장들의 반복되는 주장. 노동부, 검·경 또한 이에 동조(노동조합 지도부에 대해서만 업무방해 혐의로 수사, 조합원들에 대한 협박 이탈 유도)

★ 하지만, 길고 짧아야 하는 것은 대박야 함. & 대부분 결론은 상황 종료 후 1,2년 후 나옴.

★ 불법·회유·협박이 난무하는 속에서 조직력을 유지하는 것이 승패를 결정.

→ 조직력 유지해서 현장에서 승리. & 향후 법적 투쟁에서 승리.

조직력 유지해서 현장에서 승리. & 법적 투쟁 결론 나기 전에 모두 취하.

조직력 와해되어서 현장에서 패배. & 향후 법적 투쟁에서 승리.

조직력 와해되어서 현장에서 패배. & 향후 법적 투쟁에서도 패배.