

# 금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790

## 최근 1년간 주요 법원 판결 및 노동위 판정 정리 특집

이번 <금속법률> 2021년 2월호는 조합 간부들이 알아두면 도움이 될 최신 판례와 판정례를 특집으로 다루었습니다.

금속법률은 매호 최신 판결·판정례를 다루고 있는데요, 지난해 동안 미처 다루지 못한 판결·판정들 중에도 알아둘 필요가 있는 것들이 아직 많이 남아 있었습니다. 그래서 이번 호에서는,

- 1) 구조조정
- 2) 해고·징계·인사명령
- 3) 임금·근로조건
- 4) 간접고용·노동인권
- 5) 집단적 노사관계

등으로 나누어 각 판결과 판정례들을 살펴보았습니다.

또, 이번 <금속법률>에서는 노동조합 운동 뿐만 아니라 사회적으로도 큰 울림을 준 '희망투벽이' 들의 인터뷰도 실었습니다. 김진숙 지도위원과 '희망투벽이' 참가자들을 하나로 이어준 연결고리는 마지막 지면에서 확인해 볼 수 있습니다.



백기완 선생님께서 영면하셨습니다.  
고인의 명복을 빕니다.  
선생님의 삶과 열정을 함께 이어가겠습니다.

최근 1년간 주요 판례 · 판정

구조조정

### 우선재고용 대상 정리해고 노동자를 채용하지 않은 경우 사용자에게 손해배상 의무 부과

대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결

“정리해고를 한 사용자가 3년 이내 동일업무 근로자를 신규채용하기 전에 해고 근로자에게 고용계약 체결의사를 확인하지 않았다면 근로기준법 제25조제1항의 우선 재고용의무를 위반한 것... 정리해고 근로자는 우선 우선재고용 의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다.”

[의의] 정리해고된 근로자가 근로기준법 제25조(우선 재고용의무 조항)를 근거로 사용자에게 고용의무의 이행을 청구할 수 있다는 점을 처음 확인한 판결입니다. 사용자는 신규채용 절차를 진행하기 전에 정리해고된 근로자에게 개별 통지를 통해 해당 근로자의 의사(재고용의사)를 확인하여야 합니다. 법원은 이를 알리지 않고 신규채용 절차를 진행하면 재고용의무를 위반한 것이라고 판단하였습니다. 사용자에게 절차적 의무를 부여함으로써 재고용의무가 보다 실질적으로 보장될 수 있도록 하였다는 점에서 의미가 있습니다.



## 명예퇴직 감축 인원 신규 채용 시 노조와 합의하기로 한 약정을 위반했을 경우 사용자의 노조에 대한 손해배상 책임

### 부산지법 2020.1.15.선고 2019나53297판결

**[사실관계]** 기업회생절차 과정에서 인수회사, 피인수회사, 노동조합(지회)이 근로조건의 대폭적인 후퇴, 전체 근로자 3분의 1의 명예퇴직, 나머지는 퇴사 후 재입사 등을 내용으로 하는 3자간 합의를 체결하였습니다. 이후 인원을 충원할 경우 지회와 합의하도록 강제하는 3자간 합의서를 두 차례 작성하였으나, 회사는 거듭 합의를 위반하였습니다.

**[판단요지 및 의의]** 법원은 두 차례 신규채용 합의가 단체협약에

준하는 개별협정의 의미를 가진다고 보면서, 마지막 합의를 기준으로 2년간 유효하므로 그 기간에 노사 합의 없이 신규채용한 것은 채무불이행에 해당한다고 보았습니다. 그리고 회사의 채무불이행으로 지회 활동이 위축되고 단결력과 교섭력이 약화되었으므로, 회사가 노조에 위자료를 지급할 의무를 인정하였습니다. 정리해고와 달리 명예퇴직(희망퇴직)의 경우 사용자는 근로기준법 제25조의 우선재고용의무를 부담하지 않는데, 위 판결은 이 사건 신규채용 합의가 근로기준법 제25조와 유사한 효력을 갖는 것으로 인정하였다고 할 수 있습니다.

최근 1년간 주요 판례 · 판정

해고 · 징계 · 인사명령

## 근로자에 대한 전보 등 불이익 처분이 사실상 징계의 성격이 있을 경우 징계절차를 거치지 않으면 무효

### 대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결

**[사실관계]** 피고 사용자가 버스 기사로 근무하던 원고를 직행좌석 버스노선에서 격일제 시내버스 노선으로 전보발령하였고, 원고가 위 전보처분이 조퇴 및 결근 신청에 대한 제재로서 단체협약이 징계처분의 일종으로 정한 '전직'에 해당하고, 징계절차를 거치지 않았으므로 무효임을 주장한 사건입니다.

**[판단요지 및 의의]** 대법원은 위 "사업장의 단체협약과 취업규칙은 '무단결근 연속 2일'을 감봉에 처할 수 있는 징계사유의 하나로 정하면서 전직을 감봉 대신 선택할 수 있는 징계의 종류로 정하고

있고, 회사는 원고의 조퇴·결근이 징계사유인 '무단결근 연속 2일' 등에 해당한다고 보아 그 제재로서 원고에게 단체협약이 정한 징계 처분 중 전직에 해당하는 이 사건 전보를 명한 것으로... 원고에게 단체협약과 취업규칙에서 요구하는 징계절차를 거치지 않았으므로 이 사건 전보를 무효"라고 판단하였습니다.

**[유사한 판결]** 전직이 단체협약·취업규칙에서 정한 징계사유에도 해당하고 동시에 통상의 인사명령사유에도 해당하는 경우, 징계절차를 거쳐야 함. 통상의 인사명령이라는 이유로 징계절차를 생략한 경우 이는 무효(서울고등법원 2020. 6. 17. 선고 2019누60827 판결).

## 사용자의 사직서 접수 의사가 근로자에게 도달하기 전 근로자가 사직서를 철회했는데도 사용자가 철회를 거부하면 이는 해고

### 중노위 2020. 3. 9.자 중양2019부해1574, 부노280(합) 판정

“근로자가 사직서를 제출하여 근로계약을 합의하지 하자고 청약한 경우, 사용자가 이를 승낙한다는 의사표시가 근로자에게 도달되기 전에 근로자가 사직서의사를 철회한다면 사직원서에 기한 근로관계 종료는 해고에 해당한다.”

**[의의]** 대법원은 근로자가 제출한 사직서의 법적 성격이 합의하지 청약에 해당하는 경우, 사용자의 승낙의 의사표시 도달 전까지 철회가 가능하다고 보고 있습니다. 그러나 사용자는 근로자의 합의하지 청약이 일단 있으면 내부분서를 근거로 당일 이미 수리되어 철회할 수 없다고 하는 경우가 많습니다. 이 사건에서는 사직서 제출 당일 내부결재문서에도 불구하고 사직서 제출 이후 제반사정을 고려해 퇴사 시점을 사용자의 사직 승낙의 의사표시 도달 시점으로 보았습니다. 이 판정은 사용자가 사직서를 수리하였다는 사실을 통지받기 전까지 근로자가 철회할 수 있다는 사실을 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

## 연고 없는 원격지에서 기존 업무와 전혀 다른 업무에 배정되어 노조 활동이 사실상 어렵게 된 경우, 이는 부당한 전직 처분

중노위 2020. 7. 8.자  
중앙2020부해599,624/부노103(합) 판정

**[의의]** 전직처분의 업무상 필요성을 판단함에 있어서 대상자를 선정하는 인원선택의 합리성을 구체적으로 검토한 점, 전직으로 인한 임금상 불이익은 없는 점 등을 인정하면서도 △ 기존 업무와 전혀 다른 업무 수행, △ 원격지 전직으로 인한 출·퇴근 시간 증가 및 비용 발생, △ 노동조합 활동이 어렵게 된 점 등을 근거로, 근로자에게 생활상 불이익이 있다고 인정했습니다. 특히 노조 활동이 어려워진다는 점을 주요한 불이익으로 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

“연고 없는 원격지로 전직되면서 ▲ 전직 후 담당하는 업무가 이전에 없던 기존 경력과 무관한 단순 업무이고 다른 근로자가 충분히 수행할 수 있는 것을 고려할 때 업무상 필요성이 크지 않은 점, ▲ 사용자는 근로자와의 성실한 협의절차를 거치지 않은 점, ▲ 전직 대상자 선정의 합리성이 있다고 보기 어려운 점, ▲ 근로자는 기존 업무와 전혀 다른 업무를 수행하게 된 점, ▲ 원격지 전직으로 인해 출·퇴근 시간이 하루 1시간 정도 증가하고, 출·퇴근 비용도 하루 3만원 정도 추가적으로 발생한 점, ▲ 노동조합 활동이 사실상 어렵게 된 점 등을 고려할 때, 근로자에 대한 전직처분은 부당하다.”

최근 1년간 주요 판례 · 판정

임금 · 근로조건

## 확정기여형 퇴직연금제도에 가입한 퇴직근로자의 추가 퇴직금 청구 방법

대법원 2021. 1. 14. 선고 2020다207444 판결

**[사실관계]** 피고확정기여형 퇴직연금제도가 설정된 사업장에서 피고 사용자가 가입자인 원고 근로자의 연간 임금총액의 12분의 1에 미치지 못하는 부담금을 납입하였고, 원고가 그 차액을 청구한 사건입니다. 구체적으로 가입자인 근로자가 사용자에게 퇴직일로부터 14일이 지난 후에 직접 정당한 부담금액과 이미 납입된 부담금액의 차액 및 그에 대한 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정한 지연이자의 지급을 청구할 수 있는지, 그와 별개로 퇴직금제도에 따른 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수 있는지 여부가 문제되었습니다. 원심 고등법원은 퇴직금제도에 따른 산정방식(=퇴직 전 3개월간 월평균임금 × 근속연수)에 따라 미지급 퇴직금 액수를 계산하여 원고의 청구를 인용하였습니다.

**[판단요지 및 의의]** 그러나 대법원은 원심과 결론을 달리하였습니다. 즉, 대법원은 “퇴직급여제도 중 확정기여형 퇴직연금제도가 설정된 사업 또는 사업장에서 사용자가 퇴직한 가입자에 대하여 그 가입기간 동안 매년 납입한 부담금이 연간 임금총액의 12분의 1(부담금의 액수를 연간 임금총액의 12분의 1을 넘는 금액으로 정한 경우에는 그 금액)에 미치지 못하는 경우, 가입자인 근로자는 특별한 사정이 없는 한 퇴직일로부터 14일이 지난 후에는 사용자에게 직접 정당한 부담금액과 이미 납입된 부담금액의 차액 및 그에 대한 퇴직급여법에서 정한 지연이자를 지급할 것을 청구할 수 있을 뿐, 퇴직금제도에 따라 평균임금의 재산정을 통해 계산하는 방식으로 추가 퇴직금의 지급을 청구할 수는 없다”고 판단하였습니다. 그 동안 위 쟁점 사안에 대해 하급심의 판단이 엇갈리고 있었는데, 상기 대법원 판결은 해당 쟁점에 대한 입장을 명확히 정리한 첫 대법원 판례입니다. .

## 노동조합이 근로자대표로서 체결한 근로시간에 관한 특례협정이 단협에 해당하는지

서울고등법원 2020. 11. 24. 선고  
2020나2007284 판결

“근로시간 및 휴게시간의 특례협정은... 노조지부와 사용자간에 근로시간이라는 근로조건에 관한 합의를 하고 이를 문서로 작성하여 쌍방이 날인한 것이므로, 유효기간에 대하여 정함이 없더라도 노조법상 단체협약에 해당하므로 2년의 유효기간이 적용된다.”

**[의의]** 노조가 근로자대표로서 체결한 근로시간 및 휴게시간에 관한 특례협정은 노조법상 단협에도 해당하므로, 별도 정함이 없어도 단협체협약의 2년 유효기간이 적용됨을 분명히 한 최초의 판결입니다. 근로기준법상 근로자대표로서 노동조합이 사용자와 체결하는 각종 근로조건 합의문서들이 많습니다. 유효기간을 명시적으로 정하지 않았거나 지나치게 장기간으로 정한 경우 이 판결 취지에 따라 유효기간을 단협 유효기간으로 한정 해석할 수 있습니다.



## 사용사업주가 직접고용의무 발생 이전 파견근로자 차별시 손해배상 해야, 직접고용의무 발생 후 파견사업주의 근로자 해고는 직접고용에 영향 없어

대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024 등 판결

“사용사업주가 파견근로자에 대하여 직접고용의무 발생 이전 기간이라도 차별을 하는 경우 이로 인해 발생한 손해를 배상할 의무를 지며, 직접고용 의무 발생 이후의 기간에 대해서는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해를 사용자가 배상할 의무를 인정”, 또한 “직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 시작하거나 해고를 당하였다고 하더라도, 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다”

**[의의]** 파견법 제2조 제1항은 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다”고 분명히 하고 있고, 같은 조 제2항은 파견근로자가 차별 처우에 대하여 노동위원회에 시정을 신청할 수 있다고 정하고 있습니다. 이러한 파견법상 차별금지규정의 문언 내용과 입법 취지 등을 감안하면, 사용사업주가 파견근로자와 비교대상 근로자가 동종 또는 유사한 업무를 수행하고 있음을 알았거나 통상적인 사용사업주의 입장에서 합리적인 주의를 기울였으면 이를 알 수 있는 데도

파견근로자의 임금을 결정하는데 관여하거나 영향력을 행사하는 등으로 파견근로자가 비교대상 근로자보다 적은 임금을 지급받도록 하고 이러한 차별에 합리적 이유가 없는 경우, 이는 파견법 제2조 제1항을 위반하는 위법한 행위로서 민법 제750조의 불법행위를 구성한다고 보았습니다. 따라서 사용사업주는 합리적인 이유 없이 임금 차별을 받은 파견근로자에게 그러한 차별이 없었더라면 받을 수 있었던 적절한 임금과 실제 지급받은 임금의 차액에 상당하는 손해를 배상할 책임을 부담하게 됩니다.

한편, 파견법상의 직접고용의무 규정의 내용과 개정 경과, 입법 목적 등에 비추어 보면, 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 시작하거나 해고를 당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용의무와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다고 확인하고, 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도, 그사정만으로는 파견법 제6조의2 제2항에서 직접고용의무 규정의 적용 배제사유로 정하고 있는 ‘당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’에 해당한다고 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

## 파견법에 따른 고용의무는 ‘기간의 정함이 없는 노동자’로 고용할 의무를 의미

대전고등법원 2020. 10. 15. 선고  
2019나15234판결

**[의의]** 파견법은 사용사업주가 파견기간 제한(2년)을 위반한 경우 사용사업주가 노동자에 대해 고용의 의사표시를 하도록 규정하고 있으나 ‘어떤 형태의 고용’을 한다는 의사를 표시해야 하는지에 대해서는 규정하고 있지 않아 그동안 해석의 다툼이 되어왔습니다. 이 사건에서는 사용사업주가 2년이 경과한 파견근로자를 ‘기간제’로 채용하였고, 이로써 자신의 파견법상의 고용의무를 모두 이행하였다고 주장하였습니다.

그러나 법원은 개정 전 파견법의 고용간주 규정에서의 ‘고용’과 개정 후 파견법의 고용의무 규정에서의 ‘고용’이 다르게 해석되어야 할 이유가 없다는 점, 피고 주장대로라면 단기 근로계약을 체결하여 사실상 직접고용의무를 회피할 수 있게 된다는 점, 피고 주장대로라면 파견 노동자가 ‘정규직’이 되기 위해서는 2년의 파견근로기간과 2년의 기간제 근로기간 총 4년을 거쳐야 되는데 이는 기간제법이나 파견법이 예정한 바가 아니라는 점 등을 고려해 파견법상 고용의무는 기간의 정함이 없는 노동자로서의 고용의무를 의미하는 것이라고 판시하였습니다.



## 회사 대표가 회식 장소에서 여성직원에게 ‘헤드락’을 한 것은 강제추행죄에 해당

대법원 2020. 12. 24. 선고 2020도7981 판결

**[사실관계]** 피고인(만52세의 기혼 남성 대표이사)이 회식 자리에서 피해자(만 26세의 미혼 여성 직원)의 결혼 여부 등 관하여 이야기하던 중 원팔로 피해자의 머리를 감싸고 자신의 가슴 쪽으로 끌어당겨 피해자의 머리가 자신의 가슴에 닿게 하고 주먹으로 피해자의 머리를 2회 쳐서 강제추행으로 기소된 사건입니다.

**[판결요지]** 위 사건의 원심은 피고인의 행위가 강제추행죄의 추행에 해당하지 않는다고 판단하였으나 대법원의 결론은 달랐습니다.

대법원은 먼저 “추행이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이라고 할 것이고, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전 부부의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위 태양, 주위의

객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 한다. 그리고 강제추행죄의 성립에 필요한 주관적 구성요건요소는 고의만으로 충분하고, 그 외에 성욕을 자극·흥분·만족시키려는 주관적 동기나 목적까지 있어야 하는 것은 아니”라는 기존 대법원 판례 입장을 재확인하였습니다.

이 사건에서 대법원은 피고인과 피해자의 성별, 연령, 관계 등에 비추어 피고인의 행동은 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위이며, 신체 접촉부위 및 방법에 비추어 객관적으로 일반인에게 성적 수치심을 일으키게 할 수 있는 행위이고, 피해자는 피고인의 행위로 그 자리에서 울음을 터뜨리기도 하고, 성적 수치심과 모멸감 등을 느꼈다고 분명히 진술한 점에서 이는 사회통념상 인정되는 성적 수치심에 해당한다는 점 등을 근거로 피고인의 행위가 강제추행에 해당한다고 판단하였습니다.

최근 1년간 주요 판례 · 판정

집단적 노사관계

## 지배개입의 부당노동행위가 인정되는 경우, 사용자의 노조에 대한 위자료 배상책임

대법원 2020. 12. 24 선고 2017다51603판결

**[사실관계]** 노무법인 창조컨설팅과 발레오전장시스템코리아는 금속노조 발레오만도지회가 2010년 6월 기업노조로 조직형태를 변경하여 금속노조를 탈퇴하도록 개입하였으며, 금속노조 탈퇴를 거부한 조합원들에게 화장실 청소 및 풀뽑기를 시키는 등 괴롭힘과 차별을 행하는 방식으로 노조과괴를 지행하였습니다. 창조컨설팅 대표 심종두와 발레오전장시스템코리아 대표이사 강기봉이 행한 상기 행위는 부당노동행위로 인정되어 이들은 각각 징역 1년 2개월, 징역 8개월의 형이 확정되었습니다. 이 사건은 위 부당노동행위를 실행한 자들과 법인회사를 상대로 손해배상을 청구한 사안입니다.

**[판결요지]** 대법원은 “사용자가 노동조합의 조직 또는 운영에 지배개입하는 행위가 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없는 정도에 이른 부당노동행위로 인정되는 경우에 그 지배개입행위는 헌법이 보장하고 있는 노동조합의 단결권을 침해하는 위법한 행위로 평가되어 노동조합에 대한 불법행위가 되고, 사용자는 이로 인한 노동조합의 비재산적 손해에 대하여 위자료 배상책임을 부담한다”고 하면서, 피고들은 공동하여 원고에게 위와 같은 불법행위로 인한 원

고의 무형의 손해에 대한 손해배상금 또는 위자료를 지급하여야 한다고 본 원심 판단을 정당한 것으로 인정하였습니다.

한편, 피고들은 항소심에서 “조직형태 변경 결의 자체를 무효로 보기는 어려워 불법행위와 손해 사이에 인과관계가 부정된다”는 취지로 주장했지만, 대법원은 “부당노동행위가 조직형태 변경 결의의 계기가 됐고, 이를 용이하게 했으므로 조직형태 변경이 무효가 아니라고 해도 인과관계가 부정되는 것은 아니”라고 판단한 원심이 정당하다고 보았습니다.

또한, 피고들은 쟁의행위 기간에 일부 조합원이 불법을 저지른 사실 등을 근거로 과실상계를 해달라고도 주장하였으나 대법원은 이를 받아들이지 않았습니다. 대법원은 “손해배상책임의 범위를 정함에 있어서 과실상계 사유의 유무 및 정도에 관한 사실인정이나 그 비율을 정하는 것은 그것이 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리한 것이 아닌 한 사실심의 전권사항”이라고 하면서, “원심이 이 사건 변론에 나타난 모든 사정을 참작하여 손해배상금이나 위자료 수액을 확정하고 별도로 과실상계를 하지는 않”은 것을 정당하다고 보았습니다.



## 사용자의 제3자를 통한 노조 탈퇴 종용과 노조 가입에 대한 의견 표명은 자주성 침해

서울행정법원 2020. 4. 9. 선고  
2019구합68480 판결

“사용자가 근로자에게 노동조합의 탈퇴를 권고·요구하는 행위는 노동조합의 조직에 대하여 간섭·방해하는 행위로 지배·개입의 부당노동행위 ... 사용자가 제3자를 통하여 근로자에게 노동조합의 탈퇴를 권고·요구하거나 근로자들의 노동조합 탈퇴를 원하는 사용자의 의사를 전달한 경우에도 사용자의 행위와 같이 평가할 수 있는 이상 지배·개입의 부당노동행위에 해당”

**[의의]** 법원은 “단체교섭, 쟁의행위 등 사용자를 상대로 하는 활동에 관한 발언은 사용자도 직접적인 이해관계가 있고 그 의견을 표명할 자유도 비교적 넓게 인정되어야 할 것”이라면서도, 노조 가입과 탈퇴 등 ‘노동조합의 조직 및 운영’에 대한 것은 사용자와 직접적 이해관계가 없으므로 사용자의 의견 표명의 자유보다 노동조합의 자주성을 우선적으로 보호해야 한다고 하였습니다. 즉, 노동 3권을 보장할 필요성이 인정될 경우, 사용자 의견 표명의 자유를 보다 좁게 제한할 수 있다고 판단했다는 점에서 의의가 있습니다.

## 노조 사찰 증거자료를 수집하기 위해 인사팀 회의실에 출입한 것은 정당행위

서울동부지방법원 2019. 10. 17. 선고  
2019노586 판결

“노조 조합원인 피고인이 ‘외부인 출입금지’라고 표시된 인사팀 회의실에 출입한 뒤, 화이트보드에 기재된 조합원 개인 동선 사찰 자료를 촬영해 건조물침입죄로 기소된 사건에서, 해당 피고인은 회사 소속 방제직업 담당자로, 본연의 업무(방제업무)를 수행하기 위해 인사팀 회의실에 출입한 것으로서 건조물 침입죄가 성립될 수 없고 ... 노동조합에 대한 사찰자료, 부당노동행위에 대한 증거를 수집하기 위한 행위로서 정당행위에 해당하는 것으로 보아 위법성이 조각된다(형법 제20조).”

**[의의]** 이 사건에서 피고인이 출입한 회의실의 화이트보드에는 노동조합 간부들의 활동내역이 기재 되어있는 등 노동조합에 대한 사찰정황이 인정되었습니다.

이에 대해 법원은 부당노동행위에 대한 증거 수집 차 출입이 제한된 공간에 출입한 행위라며 형법상 위법성 조각사유(형법 제20조 정당행위)가 있다고 인정하였습니다. 사용자가 노동조합 간부의 활동내역을 파악한 점에 대해 노조가 별도로 부당노동행위 구제신청이나 판결이 존재하지 않았음에도 불구하고, 형사 재판에서 “부당노동행위를 의심할 만한 상황”, “증거수집이 필요한 상황”임을 근거로 위법성 조각사유인 정당행위를 인정한 점에 의의가 있습니다.

## 천막농성 주체가 노동조합 공식 기구가 아닌 경우에도 정당한 조합활동으로 인정

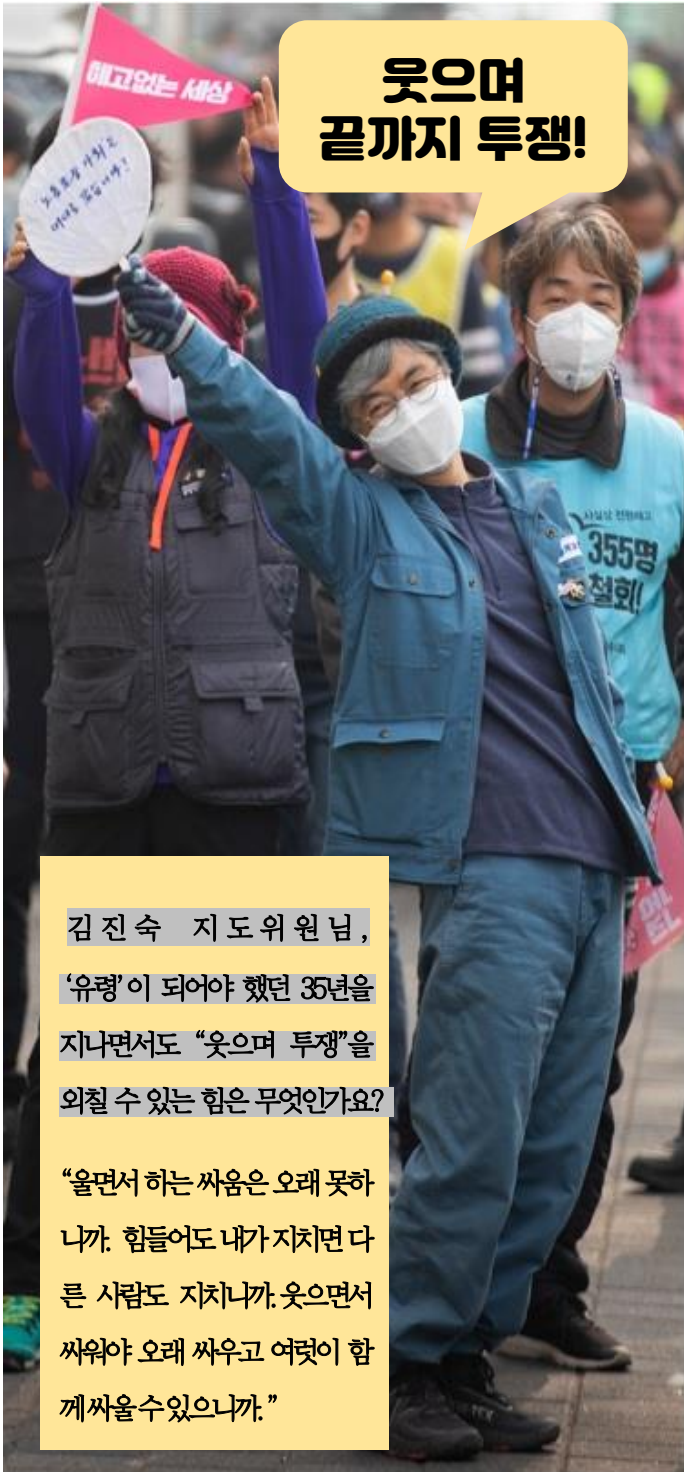
서울고등법원 2019. 9. 11. 선고  
2020누38173 판결

**[사실관계]** 서울교통공사 노동조합의 간부 및 조합원들은 서울교통공사가 무기계약직을 차별적인 조건으로 정규직 전환하려는 입장을 보이자 이를 저지하기 위해 서울교통공사 본사 건물 현관 앞에 천막 설치를 시도하였습니다. 사측은 이 과정에서 위 간부 내지 조합원들이 천막 설치를 제지하던 서울교통공사 청원경찰들과 몸싸움을 벌인 점과 위 조합원들이 감사실 조사에 응하지 아니하였다는 점을 들어 이들을 감봉, 정직, 감봉 등 징계처분 하였습니다. 이에 위 노조 간부 내지 조합원들은 징계 처분의 효력을 다투는 소송을 제기하였습니다.

**[판결요지 및 의의]** 법원은 ① 청원경찰의 직무집행은 천막 설치가 생명/신체에 위해를 끼치거나 재산에 중대한 손해를 끼칠 우려가 있는 긴급한 경우가 아니었음에도 발동된 것이었으므로 적법한 직무집행이 아니었으므로 이를 막은 것은 정당하고, ② 충돌과정에서 ‘넙뎉’라고 큰 소리로 여러 차례 말한 행위는 징계사유가 될 수 없으며, ③ 천막농성이 노조 공식 조직이 아닌 ‘업무직 협의체’에 의해 주도된 것이기는 하나 당사자들이 모두 조합원이고 노동조합이 사용자와 협의 중이던 사안에 관하여 이루어진 점, 위원장이 천막농성 관련 보고를 받은 점 등을 고려해 이는 정당한 조합활동의 일환으로 보인다고 하였습니다(따라서 이 사건 징계는 부당). 조합활동의 주체의 정당성을 유연하게 인정한 판결로서 의미가 있다 하겠습니다.



# [INTERVIEW] 김진숙 동지와 ‘희망두박이’들



**웃으며  
끝까지 투쟁!**

김진숙 지도위원님,  
‘유령’이 되어야 했던 35년을  
지나면서도 “웃으며 투쟁”을  
외칠 수 있는 힘은 무엇인가요?  
“울면서 하는 싸움은 오래 못하  
니까. 힘들어도 내가 지지면 다  
른 사람도 지지니까. 웃으면서  
싸워야 오래 싸우고 여럿이 함  
께 싸울 수 있으니까.”



## 최종태 기아자동차지부장

김진숙 지도위원님의 여정이 전국에 있는 많은 동지들에게 큰 힘이 된 것 같고요. 어려운 시기에 길을 열어 주신 것 같고 저희들 속에서 다시 한번 반성하고 더 노력해야겠다는 마음이 듭니다.



## 채봉석 대구지부 한국게이츠지회장

김진숙 동지 본인의 문제보다 연대해 온 투쟁사업장 동지들을 더 챙기시는 모습, 존경스러웠습니다. 저희 게이츠 문제만이 아니라 쉬운 해고를 용인하는 사회를 바꾸기 위해 함께 싸워야 한다는 것을 느꼈습니다.

## 김수익 기아차 비정규직지회장

지도위원의 걸음이 빠르세요. 해고 없는 세상이 빨리 만들어져야 한다는 절박함이 김진숙 동지를 밀어붙이는 것 같아요. 그래서 뒤따르는 사람들도 같이 빨라지는 것을 보면, 우리들 투쟁도 이렇게 속도를 내면 좋겠다, 그런 생각이 들었습니다.



- 금속법률원(서울)** 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층  
전화 (02)2670-9500 | 팩스 (02)2679-1790
- 경남사무소** 창원시 성산구 마다미서로 64 노동회관 202호  
전화 (055)262-3984 | 팩스 (055)262-3985
- 충남사무소** 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호  
전화 (041)910-1414 | 팩스 (041)910-1419
- 울산사무소** 울산 북구 산업로 1020 오토밸리복지센터 4층  
전화 (052)266-8001 | 팩스 (052) 257-3095