

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



알아두면 쓸모 있는 노동법 Q & A : 조합활동편

집회

Q. 회사 내부 주차장 등에서의 옥외집회도 경찰서에 집회 신고를 해야 하나요?

A. 일반인·외부인의 출입이 통제된 장소라거나, 집회 인원수가 많지 않고 집회 시간이 짧다는 등의 사정이 있다면, 미신고 옥외집회라도 처벌받지 않습니다.

집회 과정에서 불특정 다수나 일반 공중 등 외부와 접촉하여 제3자의 법익과 충돌하거나 공공의 안녕질서에 해를 끼칠 수 있는 상황에 대한 예견가능성이 없는 경우, 일반적인 사회생활질서의 범위 안에 있는 것으로 볼 수 있는 경우 → 외형상 천장이 없거나 사방이 폐쇄되지 아니한 장소에서 개최되는 (옥외)집회라고 하더라도 대법원은 이를 집시법상 미신고 옥외집회의 개최행위로 보아 처벌하여서는 아니 된다고 하였습니다(대법원 2012도11518 판결).

Q. 회사에 고용된 조합원들만 그 회사 내에서 노동조합 활동을 할 수 있나요?

A. 해당 사업장 소속 노동자가 아니더라도 통상적인 범위 내의 출입·선전전·집회 참가 등 노동조합 활동은 가능할 것으로 보입니다.

현행 노동조합법은 해당 사업장 종사근로자가 아닌 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 '사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다'고 규정하고 있습니다. 즉, 특정 회사와 고용관계가 없는 조합 간부·지부 간부·다른 회사 소속 조합원이라도 그 회사의 공간 내에서 노동조합 활동이 가능합니다. 다만 '사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위'라는 법조문이 문제됩니다.

노동조합법 개정 전 대법원 판례가 판단 기준이 될 수 있을 것으로 보입니다. 대법원은 조합활동의 필요성과 긴급성, 조합활동으로 행해진 개별 행위의 경위와 구체적 양태, 사용자의 노무지휘권·시설관리권의 침해 여부와 정도 등 여러 사정을 종합하여 이와 충돌되는 노동3권과 노무지휘권·시설관리권의 가치를 비교해 보아야 한다고 하였습니다.

그 결론으로, ① 지부 조합원들이 지회의 쟁의행위를 지원하기 위하여 사업장 내 집회에 참가한 사안, ② 조합 간부와 지회 간부가 산업안전보건법 위반 증거 수집을 위해 공장 안에 들어간 사안, 모두 건조물침입죄로 기소되었으나 무죄 확정되었습니다. 사업장 내 체류 시간이 짧았던 점, 출입 과정에서 특별한 충돌은 없었던 점, 작업을 방해하는 등 사업 운영에 별다른 지장을 주지도 않았던 점 등이 고려되었습니다.

(대법원 2015도6173 판결, 대법원 2017도2478 판결)

알아두면 쓸모 있는 노동법 Q & A : 조합활동편

Q. 사내하청 비정규직도 원청 회사 내에서 노동조합 활동을 할 수 있나요?

A. 마찬가지로 통상적인 범위 내의 선전전·집회 등 노동조합 활동은 가능할 것으로 보입니다.

대법원은, 원청은 사내하청 비정규직 노동자가 제공하는 노동으로 이익을 누리기 위하여 자기 사업장을 노동의 장소로 제공하였으므로 비정규직의 쟁의행위로 인하여 시설관리권 등 법익이 침해되더라도 사회통념상을 용인하여야 한다고 하였습니다. 그 결론으로 사내하청 노동자들이 원청 사업장 내 건물 밖 인도에서 학생기를 들고 구호를 외치는 등 집회를 여러 번 개최한 사안에서, 업무방해죄와 퇴거불응죄로 기소되었으나 무죄 확정되었습니다. 노동가 제창·행진·구호 등 통상적인 집회였고, 평화로운 방식으로 이루어졌고, 해당 인도는 평소에 통행이 자유롭게 허용되는 장소인 점, 소음이 업무에 실질적으로 지장을 줄 정도는 아니었던 점 등이 고려되었습니다(대법원 2015도1927 판결).

Q. 당장 오늘 집회를 해야 하는데, 집회 개최 48시간 전에 신고를 해야 하나요?

A. 긴급집회의 경우 신고 가능한 때에 신고하면 미신고집회로 처벌받지 않습니다.

당장 오늘 내일 집회를 해야 하는데 48시간 이전 신고 규정 때문에 어쩔 수 없이 48시간 뒤에나 집회를 해야 하는 것인지, 처벌을 무릅쓰고 집회를 해야 하는지 문제됩니다. ‘긴급집회’는 미리 계획도 되었고 주최자도 있지만 집회 목적상 ‘48시간 이전 신고 규정’을 지킬 수 없는 집회를 뜻합니다. 법원은 긴급집회는 48시간 이전 신고 규정을 지킬 필요는 없고, ‘신고 가능한 즉시 신고’하면 충분하다고 하였습니다(수원지방법원 2021. 9. 1. 선고 2020노4931 판결(확정)).

유인물 & 현수막

Q. 사내에서 노동조합 유인물을 배포하려는데 사용자가 취업규칙 등에 따라 허가받으라고 하던데요?

A. 유인물 배포는 그 목적이 근로조건 향상 등 노조의 단결을 위한 것이고, 출퇴근 시간·중식 시간 등 근무시간이 아닌 시간에, 회사 정문·식당 앞 등 근무장소가

아닌 곳에서 이루어지는 한 정당한 노동조합 활동에 해당합니다. 따라서 이러한 유인물 배포 행위에 대하여 사전 허락을 받지 않았다는 이유, 회사 질서를 해친다는 이유 등을 들어 제시하는 것은 부당노동행위의 범죄에 해당합니다.

△ 유인물 배포 제지 행위를 부당노동행위로 본 사례
조합원들이 삼성에버랜드 회사 기숙사 앞에서 통근버스에서 하차하는 노동자들을 상대로 유인물을 배포하려 하였으나 회사가 취업규칙상 회사 승인 받지 않았다는 이유로 유인물 배포활동을 저지하고 조합원들을 공동주거침입죄로 고소하였습니다. 법원은, 취업규칙에 허가 받지 않은 사내 유인물 배포를 금지하고 있다고 하더라도 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위까지 금지할 수는 없으므로 정당한 노동조합 활동에 해당하는 유인물 배포행위를 제지한 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

Q. 노동조합이 현수막을 게시한 경우, 회사가 경영진의 명예가 훼손되었다면서 이를 제지하거나 법적 대응에 나서면 어떻게 하나요?

A. 노동조합의 선전활동은 헌법상 기본권 행사에 해당하므로 위축될 필요 없이 자유롭게 진행할 수 있습니다. 선전 내용에 사용자의 명예를 훼손하는 내용이 있는 경우에도 그것이 “진실한 사실”이고 “공공의 이익”에 부합하면 처벌되지 않습니다. 따라서 선전물에 ‘사실’을 기재하고 녹취파일·동영상 등의 근거를 사전에 확보하도록 합니다. 욕설과 비속어를 사용한 경우에는 모욕죄에 해당할 여지가 크고, 맥락 없이 사용되는 경우 홍보에도 도움이 되지 않으므로 삼갈 필요가 있습니다.

△ 경영진을 비판한 노동조합 현수막 게시 등을 금지해 달라는 회사의 가처분신청이 기각된 사례
정리해고에 맞서 조합원들이 회사 정문에 “무능한 경영진 물러가라”, “투기자본 경영진 때문에 노동자와 가족들이 죽어간다!” 등 현수막을 걸고 영화 포스터 “범죄와의 전쟁”을 “정리해고와의 전쟁”으로, “반지의 제왕”을 “주식매각의 제왕”으로 패러디하여 선전전을 진행하였습니다. 회사는 경영진의 명예가 훼손되었다면서 선전전을 금지시켜 달라고 법원에 가처분을 제기하였습니다. 법원은 현수막 등의 주요 내용이 경영진에 대한 비방이 목적이 아니라 정리해고 사태에 대한

회사의 해결노력 촉구가 중심이고, 이는 노동조합과 조합원들의 공공의 이해에 관한 사항인 점, 인신공격이나 비속어 사용, 모멸적인 표현으로 경영진을 모욕하는 수준은 아닌 점을 들어 회사의 신청을 기각하였습니다.

△ 풍자와 해학적인 표현

“공개수배, 주요행동 : 노동자 탄압, 양심상태 불량,

노동자 탄압하는 악질 경영자, 노동자들을 해고한 죄” 라고 기재된 공개수배 전단지 형식의 스티커를 부착한 것에 대하여, 법원은 “각 표현물들이 전제하고 있는 사실관계는 객관적인 상황에 상당 부분 부합하고, 위 각 표현물에서 지나친 욕설이나 비속어의 사용까지는 이루어지지 아니한 점 등에 비추어 처벌대상이 아니”라고 판단하였습니다.

최신 판례 · 판정



1년 기간제 근로자에게는 ‘최대 11일’의 연차휴가 부여

대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결

[사실관계]

노인요양복지시설에서 1년간 근무했던 기간제 근로자가 근로계약기간 중 15일의 연차휴가를 사용한 후 나머지 11일치의 미사용연차휴가수당 지급을 요구하였고, 사용자는 1년 기간제 근로자에게 총 26일의 연차휴가가 발생한다는 고용노동부의 설명자료 및 근로감독관의 지도에 따라 근로자에게 11일치의 연차휴가수당을 지급하였는데, 이후 사용자가 고용노동부의 지도가 잘못되었다고 주장하며 근로자에게 추가 지급된 11일치의 연차휴가수당 반환을 청구한 사건입니다.

[판단요지]

이 사건의 쟁점은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여될 연차휴가일수가 최대 며칠인지인데, 이에 대하여 그동안 고용노동부는 ‘최대 26일(근로기준법 제60조 제1항에 따른 15일 + 제2항에 따른 최대 11일)’이라는 입장을 취해왔습니다. 이 사건 1심은 고용노동부의 입장과 동일하게 이 사건 근로자에게 ‘최대 26일’의 연차휴가 또는 미사용연차휴가수당이 부여된다고 판단하였으나, 2심은 이와 달리 이 사건 근로자에게는 근기법 제60조 제2항에 따른 ‘최대 11일’의 연차휴가만이 부여되므로 근로자에게 초과 지급된 연차휴가수당을 반환할 의무가 있다고 판시하였습니다.

대법원도 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 ‘최대 11일’의 연차휴가가 부여된다는 원심 판결을 유지하면서, ▲연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하는데 이 사건 근로자는 1년

근로계약이 끝난 다음 날에 근로자의 지위에 있지 않다는 점, ▲1년 기간제 근로자에게 총 26일의 연차휴가를 인정한다면 장기근속한 근로자의 최대 연차휴가 일수인 25일(근로기준법 제60조 제4항)보다 더 많아지므로 형평의 원칙에 반한다는 점, ▲휴양의 기회 제공이라는 연차휴가 제도의 목적을 고려하면 연차휴가는 그 다음 해에도 근로관계가 유지될 것을 전제로 부여되는 것이라는 점 등을 근거로 제시하였습니다.

이번 판결은 2018. 5. 29. 개정 근로기준법 시행 이래로 1년 기간제 근로자에게 최대 26일의 연차휴가가 적용되고 일관되게 보아왔던 고용노동부의 행정해석을 뒤집은 것으로, 이에 대하여 고용노동부는 지침 변경을 검토하겠다고 한 상황입니다. 이에 따라 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 경우 마지막 해의 근무에 따른 연차휴가가 발생하지 않아 연차휴가수당이 줄어들 것으로 예상됩니다.

[참고: 정년이 도래하는 해의 근무에 따른 연차휴가문제]

이번 대법원 판례는 연차휴가청구권이 1년 근무 후 다음 해 첫날에 발생한다는 입장(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결도 동일)입니다. 따라서 1. 1. ~12. 31. 기간 단위로 연차휴가발생기간을 산정하는 사업장에서 정년퇴직일을 정년이 도래하는 해의 말일로 하는 경우 연차휴가가 발생하지 않을 수 있습니다. 따라서 단체협약, 취업규칙 등의 △정년 규정에 정년이 도래하는 해의 마지막 날까지 근무하고, 정년퇴직일은 '정년이 도래하는 해의 말일의 다음 날(또는 정년이 도래하는 해의 다음해 1. 1.)로 한다고 규정하거나, △연차휴가 규정에 정년퇴직자의 마지막 해 근무에 따른 연차휴가를 보장한다고 규정하여 이를 보완할 필요가 있습니다.