

사업장 내 노동조합 활동 관련 최신 판결

⌕ 금속법률원 | ⌚ 승인 2022.03.18 11:17

[최신 판결] 산별노조 간부 사업장 출입권, 타 사업장 내 노동조합 활동 정당성 관련

1. 산별노조 간부의 사업장 출입권

- 사건번호 : 창원지방법원 2021. 12. 23. 선고 2021노1841 판결 (형사 사건)

- 사실관계 요지

피고인들은 금속노조 전략조직부장, 금속노조 거제통영고성 조선후청지회 지회장이다.

피고인들은 대우조선해양 주식회사의 조선소 내 '민주광장'에서 지회 주최 집회 참석을 위한 출입을 허가해 달라는 공문을 보냈고, 회사는 피고인들에게 집회개시·종료시간, 진행동선 등이 불분명하다는 이유 등으로 조선소 내의 출입을 허가하지 않는다는 회신 공문을 보냈다. 피고인들은 집회 개최일에 조선소 출입 통제 담당 직원으로부터 출입을 제지받았음에도 이를 무시한 채 조선소 정문을 통과해 외부인의 출입이 엄격히 통제된 위 조선소 내부로 들어갔다.

이를 이유로 검사는 피고인들을 건조물침입 혐의로 기소했고, 1심은 유죄로 판단했다. 하지만 2심은 1심을 파기하고 무죄를 선고하였다.

- 판결 요지

피고인들은 **정당한 조합활동**을 위해 이 사건 사업장에 출입했다고 봄이 타당하고, 이러한 조합활동으로 인해 **피해 회사의 기업운영이나 업무수행, 시설관리 등에 실질적으로 지장이 초래됐다고 볼 수 없으므로**, 피고인들의 공소사실 기재 행위는 **정당행위로 무죄**에 해당한다.

- ① 집회는 하청노동자 상여금 요구 등 소속 조합원들의 근로조건 개선 목적으로 개최됐다.
- ② 집회는 광장에서 개최됐는데, 이 사건 사업장이 방위사업법상 주요방위산업체이고 국가 중요시설 ‘가급’에 해당한다고 하더라도, 사업장 시설이나 보안에 대한 실질적인 침해의 위험이 있었다고 볼 수도 없다.
- ③ 집회는 점심시간을 조금 넘긴 시간에 끝나기는 했지만 주로 점심시간 내에 진행됐다.
- ④ 집회 과정에서 작업자들의 업무를 방해하거나 폭행, 협박 또는 물리력을 행사한 바 없다.
- ⑤ 피고인들이 사업장에 들어가면서 폭행 등 물리력을 행사하며 강제적으로 진입했다고 볼 수 없고, 회사 측이 현장에서 명확하게 피고인들의 출입을 저지했다고 보기도 어렵다.

- 시사점

회사와 노동조합(하청지회) 사이에 비종사자 간부의 출입을 허용하는 단체협약 등 별도의 규정이나 관행이 따로 없었고, 회사가 사전에 명시적으로 출입금지를 공문으로 통보했음에도, 사업장 출입 행위가 정당행위로 무죄라고 판단되었습니다.

특히, 개정 노조법 5조 2항(비종사자 조합원은 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내에서 조합활동을 할 수 있다)의 개정 취지도 무죄 판단에 반영되었습니다.

본 판결은 산별노조의 사업장 내 조합활동권과 사업장 출입권을 확인했다는 의미가 있습니다.

2. 타 사업장 내 노동조합 활동의 정당성

-사건번호 : 서울행정법원 2022. 1. 7. 선고 2020구합81670 판결 (징계 사건)

- 사실관계 요지

이 사건 조합원들은 금속노조 한국타이어지회 소속으로, 일부는 대전공장 소속, 나머지는 금산공장 소속이다. 이 사건 대전공장 소속 조합원들은 금산공장 내에서 개최된 집회에 참가했다. 회사는 이를 ‘불법 침입’ 등에 해당한다며 감급 내지 경고의 징계처분을 했다.

- 판결 요지

단체협약 조항에서 조합 홍보활동을 하기 위해 사전에 회사에 통보하고 협의하도록 규정하고 있으나, 이러한 **사전협의 의무를 빌미로 사실상 사전 승인제도처럼 운용되는 것은 결코 허용될 수 없으므로**, 그에 따라 구체적 사안에서 위 의무를 이행한 것인지 아닌지를 따질 때는 **정당한 조합활동에 대한 부당한 침해로 작용하지 않도록 제한적으로 해석·적용돼야 한다.**

또한, 위 단체협약 조항은 홍보활동은 업무의 지장을 줄 정도의 소음을 유발하거나 집회나 시위 등 사내질서를 훼손하는 형태로 이루어져서는 안 된다고 규정하고 있으나, (중략) 업무에 상당한 지장을 줄 정도의 소음을 유발하거나 집단적 의사표시를 통해 회사나 타인의 명예를 훼손하는 경우처럼 **객관적으로 사내질서를 중대하게 훼손하는 경우로서 정당한 노동조합활동에 해당하지 않는 경우에 비로소 그 집회나 시위가 금지되는 취지로 새김이 타당하다.** 나아가 이러한 취지는 같은 내용을 담은 취업규칙 조항의 해석·적용에도 마찬가지로 적용된다.

위 대전공장 조합원들의 금산공장 집회 참가는 단체협약에 따른 정당한 노동조합 활동에 해당한다. ① 집회는 집회 개최 전 단체협약에 따라 회사와 공문을 주고받는 등 사전 ‘협의’ 절차를 준수했다. ② 집회 참가 인원수, 장소, 시간, 목적 등을 고려하면 시설관리권 침해가 초래될 상당한 개연성이 있다고 보기는 어려우므로 회사가 이를 이유로 불허한 것은 사내질서 유지를 위한 합리적인 제약에 해당한다고 보기 어렵다. ③ 회사의 부당한 제약에 불응했다는 이유만으로 조합활동이 정당성을 잃거나, 정당한 노동조합 활동을 목적으로 한 집회 장소의 출입이 ‘불법 침입’이 되는 것은 아니라고 봐야 한다.

- 시사점

단체협약, 취업규칙, 보안관리요령 등 규정에는 노동조합 활동을 허용하거나 시설관리권 등 명목으로 제한하는 조항, 노동조합 활동과 관련지어 징계사유로 적용되는 조항이 있습니다.

본 판결은 정당한 노동조합 활동과 사용자의 시설관리권이 충돌하는 경우, 노동3권을 일방적으로 희생시켜서는 안 되고, **단체협약, 취업규칙 등은 문언의 범위를 벗어나지 않는 한 노동3권을 보장하는 취지에 부합하도록 해석, 적용해야** 한다고 했습니다. 이에 따라 조합원들이 회사의 의사에 반해 금산공장에 출입했으나, 관련한 단체협약과 취업규칙을 엄격하게 해석·적용해 금산공장 집회 참가 행위를 정당한 노동조합 활동으로 판단했고, 결국 징계사유 자체가 되지 않는다고 했습니다.

노동조합 활동은 헌법상의 기본권 행사로 보호해야 하므로, 노동조합 활동의 정당성 여부는 회사의 허가 여부나 추상적인 질서 훼손 가능성, 취업규칙 따위 규정의 조항 준수 여부로만 판단해서는 안 된다는 점을 분명히 한 판결로 의미가 있습니다.



금속법률원 edit@ilabor.org

저작권자 © 금속노동자 ilabor 무단전재 및 재배포 금지