

불법파업과 법적 책임 어떻게 볼 것인가

김 훈 (한국노동연구원 선임연구위원)

우리나라에서 근로자의 쟁의행위가 정당성(적법성)을 인정받기 위해서는 판례상 ① 그 주체가 단체교섭의 주체가 될 수 있는 자이어야 하고, ② 그 목적이 근로조건향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데 있어야 하고, ③ 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성 결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, ④ 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 등의 여러 조건을 모두 갖추어야 한다(대판(전원합의체) 2001. 10. 25, 99도4837). 이처럼 주체·목적·절차·수단 중 어느 하나의 요건이라도 충족하지 못하면 그 쟁의행위는 정당성을 인정받지 못하는 이른바 불법파업으로 규정된다.

한진중공업 파업 사례를 보자. 동사에서는 2010년 12월 20일 경영난을 이유로 사측이 희망퇴직자 모집을 실시하자 곧바로 노조가 전면 총파업에 들어갔다. 노조는 파업참가자들의 숙식을 위한 장소로 영도조선소 내에 텐트를 설치하고 크레인을 점거하여 고농농성을 전개했다. 이에 대해 회사는 2011년 2월 14일 직장폐쇄를 단행했지만 노조는 영도조선소 점거농성을 풀지 않았다. 파업이 최종적으로 종료된 것은 2011년 11월 10일 정리해고자들에 대하여 노사가 합의한 날로부터 1년 이내에 재고용하기로 하는 내용의 노사합의가 이루어져 크레인 점거농성이 풀리고 나서였다.

이 파업에 대해 회사가 제기한 손해배상청구소송에서 부산지법은 올해 1월 17일 ‘목적’과 ‘수단’이 적법하지 않다는 사유로 동 파업을 불법파업으로 규정했다. 먼저 목적의 정당성 여부에 대하여 법원은 “정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다”고 판시했다(부산지판 2014. 1. 17, 2011가합1647).

다음으로 ‘수단’의 적법성 여부에 대해서는 규찰대를 조직하여 조선소 정문 출입을 통제하고 주요 생산시설인 크레인을 점거하였으며 조선소 내에서 각종 손괴 및 폭행 등의 사고를 지속적으로 일으킨 사실을 인정하여 “조선소에 대한 관리지배를 배제한 전면적, 배타적 점거로서, 그 방법과 태양이 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 반사회성을 띤 행위에 해당하므로, 수단 또한 적법하지 않다”고 판시했다.

쟁의행위의 정당성 여부는 파업을 주도한 노조간부와 파업에 참가한 근로자에 대한 민사상 손해배상 책임 문제와 직결된다. 우리나라의 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」은 제3조에서 “사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다”고 규정하여 사용자의 손해배상청구에 제한을 두고 있다. 하지만 민사상 배상책임이 면제되는 손해는 어디까지나 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 국한된다. 불법파업으로 인해 손해를 입은 사용자는 노동조합이나 근로자에 대해 당연히 손해배상을 청구할 수 있으며 판례는 그 배상책임의 범위를 ‘불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해’로서 폭넓게 인정하고 있다(대판 1994. 3. 25, 93다32828).

다시 한진중공업 파업 사례로 돌아가 보자. 부산지법은 피고인 금속노조 한진중공업지회에 대해 “피고는 원고에게 5,959,383,627원 및 이에 대하여 2011년 5월 20일부터 2014년 1월 17일까지는 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하

라”는 판결을 내렸다. ‘가집행’할 수 있다는 조항도 함께였다. 배상책임이 인정된 손해의 주요 내용은 다음과 같다. 파업으로 인해 건조한 선박의 ‘명명식(命名式)’을 진행할 수 없게 되어 동 선박을 다른 부두로 이동시키는 데 든 운임 및 크레인 임차 비용, 파업으로 선체도장작업이 지연됨에 따라 추가적으로 하도급 계약을 체결하여 동 작업을 수행하느라 소요된 비용, 파업으로 인해 선박건조작업이 어려워져 다른 회사의 조선소로 건조 중의 선박을 이동시켜 선박건조작업을 계속하는 데 소요된 비용(운임, 안벽 및 장비임차료 등), 불법 점거한 회사 건물 및 크레인에 대한 전기·가스·수도료, 파업으로 인해 선박 납기일을 지키지 못해 발생한 지체상금 등이 그것이다.

이처럼 법원은 불법파업일 경우 파업으로 인해 발생한 회사의 영업상의 손실액에 대한 배상 책임을 파업을 주도한 노조간부나 파업에 참가한 근로자들에게 폭넓게 부과하고 있다. 이렇게 수십억에 달하는 거액의 손해배상·가압류 처분이 잇달아 내려짐에 따라 회사의 손해배상청구소송이 노조를 ‘탄압’하고 노조 자체를 무력화하기 위한 ‘살상용 무기’가 되고 있다는 비판이 제기되고, 배상책임의 대상을 노조간부로 제한하자는 안에서부터 배상액에 상한(ceiling)을 설정해야 한다는 안, 손해배상청구소송 자체를 금지하자는 안 등 몇 가지 개선방안이 제시되고 있다. 하지만 손해배상 책임 문제는 파업의 정당성 여부와 직결되어 있는 만큼 정당성 요건을 어떻게 설정하느냐 하는 것이 보다 본질적인 문제라 할 것이다.

위의 한진중공업 파업 사례에서 보듯이 법원은 경영상 이유에 의한 이른바 정리해고는 ‘경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항’으로서 그 실시 자체를 반대 또는 저지할 목적으로 벌이는 파업에 대해서는 목적의 정당성을 인정하지 않는다. 하지만 주지하다시피 정리해고는 사용자의 해고권남용을 규제하는 법리에 의해 엄격히 규제되고 있으며 사용자가 경영상의 필요에 의해 마음만 먹으면 언제라도 마음 내키는 대로 실시할 수 있는 것이 아니다. 한진중공업이 실시한 정리해고에 대해 노조는 부산지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기했지만 동 지노위는 이를 기각했으며 부산지법도 동사의 정리해고가 ① 긴박한 경영상 필요에 의해 행해진 것으로, ② 해고회피의 노력을 다하였으며, ③ 합리적이고 공정한 기준에 따라 대상자를 선정하였고, ④ 근로자 대표와 성실하게 협의하였으므로 적법하다고 인정하고 있다.

여기에서 한번 되짚어보아야 할 문제는 우리나라에서는 위와 같은 고용보호법제나 법리 또한 정규·비정규로 양극화된 노동시장의 이중구조를 전제로 형성되어 있다는 점이다. 정리해고를 실시할 경우 우리나라에서는 정규직이 아니라 사내하청을 비롯한 비정규직의 고용해지가 우선된다. 정규직을 대상으로 하더라도 희망퇴직이라는 외부방출형 고용조정은 최후의 수단으로 인식되며 신규채용의 중지, 배치전환이나 전출·전적 등에 의한 내부조정형 고용조정이 우선된다. 협력적인 노사관계를 유지하기 위해 정규직과의 고용관계는 가능한 한 유지하고자 하는 방식이다.

올해 2월 7일 서울고법 민사2부는 쌍용차 해고노동자 153명이 회사를 상대로 낸 해고무효 확인소송에서 원심을 깨고 원고 승소를 판결했다(서울고판 2014. 2. 7, 2012나14427·74290 병합). 서울고법 민사2부가 쌍용차 사건에서 사용자가 해고회피노력을 다하지 않았다고 본 것도 고용관계가 종료되는 희망퇴직을 실시하기 이전에 고용관계를 유지하기 위한 조치인 무급 휴직을 먼저 실시하지 않았다는 이유에서다. 쌍용차에서는 2008년 이후 경영상황이 악화되자 ‘사내협력사 인원 축소’가 우선적으로 실시되었다. 하지만 이처럼 비정규직을 대상으로 한 고용조정은 법원에서조차 정규직의 고용안정을 보장하기 위해 의당 실시되어야 할 ‘합리적’인 조치로서 받아들여진다. 정리해고에 반대하는 과업을 벌여 거액의 손해배상금을 떠안게 된 노조에 대해 사회 일각에서는 ‘노란 봉투’로 상징되는 온정의 물결이 일고 있지만 정작 고용보호법제나 법리상으로도 정규직의 고용보호를 위해 희생을 감수해야 할 존재로 인지되고 있는 비정규직의 고용보호 문제는 어떻게 해법을 찾아야 할 것인가. 불법과업과 그에 따른 노조의 법적 책임 문제를 따져 보고자 한다면 함께 깊이 곱씹어보아야 할 문제다. **KLI**