

노동판례리뷰*

김 가 람**

정당한 노동조합 활동의 범위

- 대법원 2011. 2. 24. 선고 2008다29123 해고무효확인 -

【사건의 쟁점】

노동조합활동으로서 게시된 문서의 문언에 의하여 타인의 인격 등이 훼손되고, 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 게시한 목적이 근로자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 경우에는 노동조합의 문서배포 행위가 정당한 노조활동의 범위에 속하는 것인가?

【사실관계】

이 사건은 대한항공측(피고)이 대한항공 노조 조합원(원고)에 대한 징계해고로부터 시작된다. 대법원에서 종결된 이 사건은 원·피고의 법적 공방이 치열했던 사건이다. 그것도 그럴 것이 1심¹⁾에서는 원고측이 승소했으나 피고인 대한항공측이 불복해 항소를 하였고, 항소심 재판부²⁾에서 1심의 결과를 뒤집었기 때문이었다. 이처럼 재판 결과를 예상하기 힘든 사건이라 최종심인 대법원의 판결이 주목되기도 했지만, 판결문의 내용면에서도 관심을 가지고 보아야 할 부분이 많은 판결이기도 하다.

간략하게 사실관계를 살펴보자.³⁾ 이 사건 원고인 대한항공 노조 조합원 류 아무개 씨

* 노동판례리뷰의 대상 판결들은 한국노동연구원 인터넷 홈페이지(<http://www.kli.re.kr>) 「노동판례」에서 전문을 보실 수 있습니다.

** 한국노동연구원 노동정책분석실 연구원(macci@kli.re.kr).

1) 서울남부지법 2007.2.9. 2005가합17120.

2) 서울고등법원 2008.3.14 2007나28378.

3) 지방법원, 고등법원과 달리 대법원은 법률심이므로 자세한 사실관계는 판결문 외 대한항공 노조의 홈페이지 등 관련 자료들을 토대로 작성하였음을 알려둔다.

는 대한항공 노조의 대의원이다. 그는 ‘민중의 소리’라는 인터넷 신문에서 글 하나를 복사하여 사내 내부통신망과 자신의 홈페이지에 올렸다. 이것이 징계해고의 발단이 됐다. 인터넷 신문 기사의 내용은 “조종사 노조가 2005년 7월 4일 준법투쟁을 위하여 각 조종사들의 편지함에 넣어둔 ‘단협쟁취, 비행안전’이라고 적힌 리본 1,300개를 피고가 훔쳐갔다”는 것이었다.⁴⁾ 결국 대한항공측은 류 아무개 씨가 이 기사를 복사해 사내 통신망에 올린 것이 대한항공의 명예와 신용을 훼손하는 것이라 판단해 징계해고를 단행했다.

참고로 류 아무개 씨는 대한항공의 조종사 노조 소속 조합원이 아니다. 대한항공에는 일반직 노조와 조종사 노조 두 개의 노조가 있다. 일반직 노조는 단일 독립노조이며, 조종사 노조는 민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합연맹 소속이다.⁵⁾ 류 아무개 씨는 ‘일반직’ 노조 소속의 대의원이었다. 류 아무개 씨는 같은 회사의 다른 노조, ‘조종사 노조’의 소식을 사내 통신망에 올렸다는 이유로 징계 해고된 것이다.

【판결의 내용】

원고인 류 아무개 씨는 서울남부지방법원에서 해고무효 소송에서 승소하였으나, 서울고등법원에서는 피고인 대한항공측이 승소했다. 1심이 2심에서 뒤집혔다. 양측의 공방이 오간 가운데 대법원은 어떠한 판단을 했는지 살펴보도록 하자.

우선 서울고등법원은 류 아무개 씨가 인터넷 신문 기사를 그대로 복사하여 대한항공 내부통신망과 원고의 개인 홈페이지에 게시한 행위는 피고의 명예와 신용을 훼손하는 것이고, 또한 대한항공이 이러한 행위에 대한 시정지시를 불이행한 행위는 모두 징계사유에 해당한다고 판단하였다. 그러나 대법원은 피고측의 손을 들어준 서울고등법원의 판단에 대해 수긍할 수 없다는 입장을 취하고 있다.

가. 원고가 사내 게시판과 개인 홈페이지에 올린 인터넷 신문기사는 허위성이 없다.

나. 해당 신문기사의 내용이 단체교섭 및 쟁의행위가 진행되던 조종사 노조와 관련된 것이라고 할지라도 일반직 노조도 당연히 사용자의 인사노무방침, 대(對)노조정책을 파악하여 이를 노조원들에게 알리고 대응책을 마련하는 것이 중요한 업무이다.

다. 문제가 된 인터넷 신문기사와 관련된 내용은 이미 조종사 노조의 홈페이지에 게시되어 있었고, 원고는 인터넷 신문기사의 출처를 밝히고 그 내용을 복사하여 사내 게시판에 올린 것에 불과하며 조종사 노조 조합원들이 원고의 게시물로 새로운 정보를 얻었

4) 그 외에도 류 아무개 씨가 개인 홈페이지에 대한항공의 인사정책과 관련된 문서를 올리고, 회사로 고를 무단으로 사용하였으며, 사규위반에 대한 시정을 하지 않은 등에 대한 부분들도 징계해고 사유에 포함되었다.

5) 일반직 노조는 객실승무원, 정비사, 영업·사무직 등이 가입되어 있으며, 조종사 노조는 운항승무원이 가입되어 있다.

다거나 이를 근거로 조종사 노조와 사용자 간 교섭에도 영향을 끼친 점이 없다.

이러한 대법원 판단의 근거는 무엇일까. 류 아무개 씨처럼 조합원 개인이 사내 게시판이나 개인 홈페이지에 글을 복사해서 올리는 경우는 허다하다. 이러한 경우, 모두 위법한 것일까. 대법원의 판결은 다음과 같은 논리구조를 가지고 류 아무개 씨의 사건에 접근하고 있다.

- 가. 류 아무개 씨가 사내 게시판에 인터넷 신문 기사를 게시한 것은 조합활동으로 보아야 한다.⁶⁾
- 나. 조합활동으로서 배포된 문서에 의해 타인의 인격·신용·명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 목적이 노동조합원들의 단결이나 근로조건 유지 개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고, 또 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 정당한 조합활동이다.
- 다. 그러한 문서의 작성 또는 배포행위가 정당한 조합활동이라면 그에 따른 행위를 한 이 유로 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위는 허용되지 않는다.⁷⁾
- 라. 결국 정당한 조합활동이라면 이에 대하여 사용자가 문서 배포 및 게시행위를 두고 그 시정을 명하더라도 그것을 불이행한 류 아무개 씨의 행위는 취업규칙 및 인사규정의 징계사유에 해당하지 않는다.

다만 류 아무개 씨가 대한항공측의 허가 없이 대한항공의 로고를 무단사용한 점, 사외비(社外秘)로 분류된 인사정책 관련 문서를 류 아무개 씨의 개인 홈페이지 자유게시판에 게시한 행위는 사측의 허가 없이 기업 비밀을 외부에 유출한 것이라는 점, 사측의 시정지시에도 불구하고 이를 일정기간 방치하여 대한항공측의 명예를 훼손한 점에 대해서는 대법원도 서울고등법원의 판단을 인정하여 취업규칙 및 인사규정을 위반한 행위로서 징계사유에 해당한다고 보았다.⁸⁾

6) 조합원이 조합의 결의나 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있을 때에는 그 조합원의 행위를 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 한다(대판 1991. 11. 12. 91누4164, 대판 1996. 2. 23. 95다13708 등).

7) 나, 다 모두 같은 대판 1993. 12. 28. 93다13544.

8) 이 사건은 또 다른 사법문제를 보여주기도 하였다. 류 아무개 씨는 서울고등법원 항소심에서 패하고 2008년 7월 상고이유서를 제출했지만, 판결선고 기일 통지서가 발송된 날은 2011년 2월이었다. 무려 상고심 재판까지 2년 7개월이 걸렸다. 민사소송법 제199조에서는 판결은 항소심 및 상고심에

파업기간 중 전임자의 급여 지급

- 대법원 2011.2.10. 선고 2010도10721 노동조합및노동관계조정법 위반 -

【사건의 쟁점】

파업기간 중에 사용자가 노동조합 전임자에 대하여 급여를 지급할 의무가 있는가?

【사실관계】

이 사건은 노조 전임자의 급여에 관한 것이다. 노동법과 판례에서는 노조 전임자의 법적지위와 관련해 휴직상태에 있는 자와 유사하다고 본다. 따라서 휴직상태에 있기 때문에 단체협약 등에 근거하여 사용자가 노조 전임자에게 일정한 ‘급여’를 지급하는 것은 ‘임금’지급이라고 볼 수 없다.

이 사건 원심 판결을 통해 사실관계를 되짚어 보자.⁹⁾ 이 사건 전임자인 노조 지회장과 사무장은 파업기간 중 사용자가 단체협약에 정해진 전임자 급여를 지급하지 않아 노조법 위반으로 고소하였다. 이 노조 지회와 회사 간 단체협약에는 “회사는 조합의 임원 또는 조합원 중에 조합대표가 추천하는 2명이 조합활동에 전임함을 인정하며, 전임기간 중에 급여는 회사가 부담한다”라고 되어 있었다.

1심 재판¹⁰⁾에서는 “노조 전임자에 대한 급여지급 의무가 있다는 전제하에서 이 사건 공소사실을 유죄로 인정”하였고 노조 전임자의 손을 들어주었다. 그러나 사측은 노조법상 정의행위에 참가한 경우 ‘무노동 무임금’ 원칙이 적용되고, 노조 전임자의 급여를 임금으로 본다면 단체협약 위반이 아니며, 설사 그것을 임금으로 보지 않는다고 하더라도 노조 지회가 결행한 파업은 불법파업이기 때문에 노조 전임자들에게 급여를 지급할 의무가 없다고 하여 항소하였다. 결국 항소심 재판부는 사측의 손을 들어주었고, 결국 이 사건은 대법원에서 다뤄지게 되었다.

【판결의 내용】

원심인 항소심 재판부에서 파업기간 중 노조 전임자에 대한 급여지급 의무가 없다는 판단의 근거는 무엇인가. 법원의 논리는 다음과 같다.

서는 기록을 받은 날부터 5월 이내에 신고하도록 규정되어 있다.

9) 창원지법 2010. 7. 23. 2010노127.

10) 창원지방법원 2009. 12. 30. 2009고정1308.

- 가. 노조 전임자의 법적 지위는 휴직상태에 있는 근로자와 유사하고, 사용자가 단체협약 등에 따라 노동조합 전임자에게 지급하는 일정한 금원은 임금이 아니다.
- 나. 노조 전임자의 처우, 전임기간 중 급여지급, 전임기간의 근무기간 간주, 전임해제시 원직 복직 등 단체협약의 규정은 노조 전임자가 일반조합원보다 불리한 처우를 받지 않도록 하기 위한 취지이지, 노조 전임자를 일반 조합원보다 더욱 유리하게 처우하려고 한 것은 아니다.
- 다. 특히 파업으로 인하여 일반조합원들이 무노동 무임금 원칙에 따라 임금을 지급받지 못하게 된 마당에 그 조합원들로 구성된 노동조합의 간부라고 할 수 있는 노조 전임자들이 자신들의 급여만은 지급받겠다고 하는 것은 정당하지 않다.
- 라. 따라서 일반조합원들이 무노동 무임금의 원칙에 따라 사용자로부터 파업기간 중의 임금을 지급받지 못하는 경우에는 노조 전임자도 일반조합원과 마찬가지로 사용자에게 급여를 청구할 수 없다는 내용으로 해석해야 한다.¹¹⁾

항소심 재판부와 대법원은 이 사건 노조 전임자에게 보장된 단체협약상 처우 보장 규정 등은 노조 전임자를 ‘일반 조합원 수준’으로 보장한다는 것으로 이해하고 있다. 따라서 파업기간 중 일반조합원들이 파업기간 중 임금을 받지 못함에도 불구하고 전임자들에게만 급여를 지급하는 것은 타당하지 않다는 결론을 같이하고 있다. 이러한 판단을 근거로 대법원은 사용자에 대한 노조법 위반을 유죄가 아닌 무죄로 보아 원심으로 파기하기에 이른다.

대법원은 “일반조합원들이 무노동 무임금의 원칙에 따라 사용자로부터 파업기간 중의 임금을 지급받지 못하는 경우에는 노동조합 전임자도 일반조합원과 마찬가지로 사용자에게 급여를 청구할 수 없다는 내용으로 해석함이 상당”하다고 본 항소심 재판부의 판단의 근거를 인정한다. 그러나 “원심판결의 이유 설시에 다소 적절하지 아니한 부분이 있기는 하”다고 하면서도 어떤 부분이 적절하지 않은 것인지에 대해서는 구체적으로 제시하고 있지 않다.¹²⁾

11) 대판 2003. 9. 2. 2003다4815, 4822, 4839 등 참조.

12) 노조 전임자와 관련된 판례는 일관성을 가지고 있지 못하다는 비판의 여지가 있다. 노조 전임자가 근로제공의무가 없고 사용자도 임금지급의무가 면제되는 ‘휴직상태’라는 판례(대판 1996. 12. 6. 96다26671 등)는 거의 일반화되었음에도, 이 사건 판결과 같이 전임자에게 지급하는 급여가 임금은 아니나 파업기간 중 ‘무노동 무임금’ 원칙이 적용되어야 한다는 것은 논리상 맞지 않다. 또한 휴직상태와 유사한 지위라고 하면서도 출근을 하지 않을 경우 ‘무단결근’이 된다고 한 판례(대판 1993. 8. 24. 92다34926)가 있는 반면, 회사의 교육불참을 이유로 노조 전임자를 징계할 수 없다고 한 판례(대판 1999.11.23.99다45246)도 있다.

기업 도산시 임금채권의 우선변제권

- 대법원 2011.1.27. 선고 2008다13623 배당이의 -

【사건의 쟁점】

기업도산에 따라 사업주의 재산을 강제집행하여 배당하는 과정에서 근로자의 임금채권과 근로복지공단의 채당금채권 사이에 어떤 것을 우선하여 배당해야 할 것인가?

【사실관계】

기업이 경기악화나 산업구조의 변화로 인해 더 이상 사업을 계속할 수 없어 도산 등에 이르는 경우가 많다. 사업주가 도산 등에 이르게 되면 기업재산을 처분하여 채무관계를 정리하게 된다. 사업주가 재산이 있는 경우라면 근로기준법(제38조 제2항)과 근로자퇴직급여보장법(제11조 제2항)의 ‘최우선 변제조항’에 따라 못 받은 임금 중 일부를 우선 지급 받을 수 있다. 그러나 현실에서는 이러한 절차도 ‘경매’라는 민사집행과정을 거쳐야 되는 번거로움이 있다. 더군다나 사업주의 재산이 없는 경우라면 근로자들은 난감할 수밖에 없다. 이러한 경우를 대비해 ‘임금채권보장법’은 국가가 사업주를 대신하여 퇴직한 근로자들의 임금, 퇴직금 등을 지급함으로써 근로자들의 생계를 보호하는 제도를 두고 있다. 이 제도에 따라 사업주를 대신해 근로복지공단이 지급하는 채당금(替當金)은 최종 3개월 간의 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 휴업수당(최종 3개월분 한정)의 범위에서만 지급한다. 이 범위에서 지급한 금액에 대해서는 근로복지공단이 사업주에 대해 구상권을 갖게 된다.

이 사건을 간략하게 요약하면 다음과 같다. 한 회사가 도산 등에 이르러 이 회사를 다니던 근로자들이 퇴직하고 근로복지공단으로부터 채당금을 지급받는다.¹³⁾ 그리고 이 회사는 회사소유의 부동산 및 기타 재산 등에 대한 강제경매가 진행되고 그 매각대금을 각 채권자들에게 그 채권액의 비율에 따라 지급하는 배당절차를 거치게 된다. 그런데 근로자들은 근로복지공단으로부터 받은 채당금 이외에 임금채권이 남아 있어 이를 받기 위해 배당신청을 하였다. 한편 근로복지공단도 근로자들에게 지급한 채당금을 회수하기 위해서 배당절차에 참여하게 되는데, 문제의 발단은 여기서 시작된다.

【판결의 내용】

강제경매 이후 매각대금이 확보되면 배당이 이뤄지는데, 배당에 대한 순위는 다음과

13) 사건기록에 따르면 1심은 제주지방법원에서 시작되었고(2007. 9. 5. 2007가단9930), 원고는 446명, 소송가액은 82,319,941원이었다.

같이 정해져 있다.

- ① 제1순위 : 최우선임금채권인 최종 3개월분 임금, 최종 3년간의 퇴직금, 재해보상금채권
- ② 제2순위 : 조세 기타 이와 같은 순위의 징수금(당해세 포함)
- ③ 제3순위 : 저당권에 의하여 담보된 채권
- ④ 제4순위 : 임금 기타 근로관계로 인한 채권
- ⑤ 제5순위 : 조세 다음 순위의 공과금
- ⑥ 제6순위 : 일반채권

이 사건은 근로자들과 근로복지공단 사이에 4순위의 채권을 두고 벌어진 법적 다툼이다. 근로복지공단측은 근로자들에게 체당금을 지급했고, 체당금만큼의 금액을 사업주에게 요구할 수 있다. 이 사건처럼 배당절차에서도 동일하게 체당금 규모만큼을 배당신청할 수 있는데, 이때 임금채권보장법상 이 금액을 다른 채권보다 우선하여 요구할 수 있다(임금채권보장법 제8조 제1, 2항).

한편 근로자들도 최우선으로 변제된 임금, 즉 지급받은 체당금을 제외하고 나머지 임금채권에 대한 배당을 요구할 수 있다. 그렇다면 이 두 가지의 채권 중 어느 것이 우선되어야 하는지를 이 사건에서 다루고 있다. 이 사건은 1심, 2심에서 근로자측인 원고들이 모두 패하고 결국 대법원에 상소를 하였다. 이에 대법원은 어떠한 판결을 내렸는지 살펴보자.

대법원은 임금채권보장법상 근로복지공단측이 지급한 체당금에 대하여 우선변제권을 가진다는 점을 확인하면서도, 기존의 판례법리에 근거하여¹⁴⁾ 근로자들의 잔액 임금채권과 근로복지공단의 체당금 사이의 배당순위가 같다면 체당금의 수령시기에 따라 근로자들의 임금채권이 달라질 수 있다는 점을 지적하였다.

- 가. 근로자가 피고로부터 최우선변제권이 있는 임금 등 채권의 일부를 체당금으로 먼저 지급받은 후 배당금을 지급받는 경우에는 근로복지공단도 같은 순위로 배당받는 결과, 이는 근로복지공단이 근로자에게 지급한 체당금의 일부를 근로자로부터 다시 회수하는 셈이 된다.
- 나. 이 경우 배당금을 먼저 지급받은 후 근로복지공단로부터 체당금을 지급받는 경우와 임금채권의 차이가 발생한다. 결국 체당금을 우선 수령한 경우에는 근로자가 수령할

14) 변제할 정당한 이익이 있는 자가 채무자를 위하여 근저당권의 피담보채무의 일부를 대위변제한 경우, 대위변제자는 변제한 가액의 범위 내에서 종래 채권자가 가지고 있던 채권 및 담보에 관한 권리를 법률상 당연히 취득하게 되지만 이때에도 채권자는 대위변제자에 대하여 우선변제권을 가진다(대판 2002.7.26. 2001다53929, 대판 2004.6.25. 2001다2426 판결 등 참조).

수 있는 금액이 적게 되기 때문에 불합리하다.

다. 이렇게 될 경우 근로자로 하여금 신속한 채당금 수령을 기피하게 하여 채당금의 지급을 통하여 근로자의 생활안정에 이바지하고자 하는 법의 취지를 몰각시키게 된다.

결국 배당순위가 같게 될 경우, 근로자측이 채당금을 먼저 신청할 이유가 없게 되면 결국 임금채권보장법의 취지를 무색하게 할 수 있다는 것이 대법원의 입장이다. 따라서 배당절차에 참가한 근로자들과 근로복지공단 중 근로자들의 임금채권을 근로복지공단의 채당금보다 더 우선하여 배당받을 수 있는 길이 열린 것이다. 대법원은 원심 판결이 임금채권보장법(제8조)이 정한 취지와 법리를 오해한 것으로 판단하였고, 원고 446명의 손을 들어주었다.

이 사건 관련 참조판례

- 변제할 정당한 이익이 있는 자가 채무자를 위하여 채권의 일부를 대위변제할 경우에 대위변제자는 변제한 가액의 범위 내에서 종래 채권자가 가지고 있던 채권 및 담보에 관한 권리를 법률상 당연히 취득하게 되는 것이므로, 채권자가 부동산에 대하여 근저당권을 가지고 있는 경우에는, 채권자는 대위변제자에게 일부 대위변제에 따른 저당권의 일부 이전의 부기등기를 경로해 주어야 할 의무가 있다 할 것이나, 이 경우에도 채권자는 일부 변제자에 대하여 우선변제권을 가지고 있다 할 것이다(대판 2002. 7. 26. 2001다53929).
- 변제할 정당한 이익이 있는 자가 채무자를 위하여 근저당권의 피담보채무의 일부를 대위변제한 경우에 채권자는 대위변제자에 대하여 우선변제권을 가진다고 할 것인바, 이 경우에 채권자의 우선변제권은 피담보채권액을 한도로 특별한 사정이 없는 한 자기가 보유하고 있는 잔존 채권액 전액에 미친다고 할 것이다. 이러한 법리는 채권자와 후순위권리자 사이에서도 마찬가지라 할 것이므로 근저당권의 실행으로 인한 배당절차에서도 채권자는 특별한 사정이 없는 한 자기가 보유하고 있는 잔존 채권액 및 피담보채권액의 한도에서 후순위권리자에 우선해서 배당받을 수 있다(대판 2004. 6. 25. 2001다2426).

업무방해죄의 성립여부

- 수원지법 2010. 11. 17. 2010고단478 업무방해 -

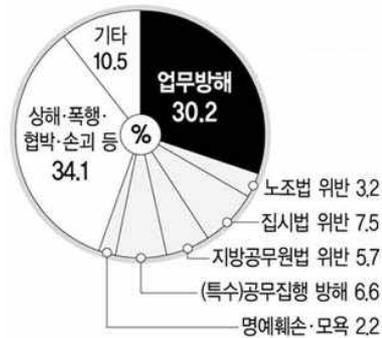
【사건의 쟁점】

사측의 승인을 받지 않고 조퇴하여, 회사의 외부에서 개최하는 집회에 참석한 조합원으로 인해 조립라인이 중단된 경우 업무방해죄가 성립되는가?

【사실관계】

형법 제314조 업무방해죄. 허위 사실을 유포하거나 위계(僞計) 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해하는 범죄이다. 우리나라에서는 파업 등 노조의 정의행위에 대해 업무방해죄를 적용하는 사례는 <그림>에서 보듯이 비일비재하다. 그러나 외국의 경우 정의행위에 대하여 형사 처벌, 특히 업무방해죄를 적용하는 경우는 거의 없다. 왜냐하면 업무방해죄가 아닌 다른 법률로도 충분히 위법한 행위행위에 대해 규율이 가능하기 때문이다.¹⁵⁾

〈2002~2006년 노동형사사건 죄명 비율〉



자료: 국가인권위원회, 「노동사건에 대한 형벌적응실태조사(2007)」.

업무방해죄는 우리나라와 일본밖에 없는 범죄이다. 업무방해죄는 프랑스에서 처음으로 입법되었는데 1864년 프랑스 형법에서는 정의행위 자체를 처벌하기 위한 것으로 만들어졌다가,¹⁶⁾ 1884년에는 정의행위가 폭력을 수반한 경우에만 처벌할 수 있도록 바뀌게 되었다. 한편 일본은 1877년 형법초안에서 프랑스 형법에는 사용하지 않았던 ‘방해’라는

15) 2009년 11월 유엔(UN) 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약위원회와 국제노동기구(ILO) 결사의 자유 위원회는 “한국정부가 형법 제314조 업무방해죄를 결사의 자유 원칙에 부합하도록 개정하기 위한 모든 조치를 지체 없이 취할 것”과 “파업권을 약화시키기 위해 사용되는 업무방해죄 조항의 적용을 억제함으로써 파업권을 보장할 것”을 권고한 바 있다.

16) 1864년의 프랑스 형법 제414조는 “임금인상이나 임금인하를 강요할 목적으로, 또는 산업이나 노동의 자유로운 수행을 방해할 목적으로 폭력, 폭행, 협박 또는 위계로써 노동의 조직적 정지의 결과를 발생케 하거나 그 정지를 유지·존속케 하거나 그 실행에 착수한 자”를 처벌하도록 규정하고 있었다. 자세한 것은 정진경(2003), 「정의행위의 절차적 정당성과 업무방해죄-조합원 찬반투표를 거치지 아니한 정의행위를 중심으로」, 『저스티스』 36(2), 한국법학원 참조.

개념을 도입하였고, 쟁의행위뿐만 아니라 다른 방해행위까지 포함시켰다. 그러나 일본의 형법초안은 태평양전쟁을 수행하기 위한 도구로 만들어졌다는 점에서 비판을 받고 있으나 우리 형법은 이를 그대로 계수하여 오늘에 이르고 있다. 사실 프랑스 등 유럽 국가뿐만 아니라 일본에서도 파업을 업무방해죄로 처벌하는 사례는 찾아보기 힘들다고 한다. 우리나라도 1988년과 2010년 두 번에 걸쳐 헌법재판소에서 업무방해죄가 위헌인지에 대해 다뤄진 바 있으나, 모두 합헌결정이 내려졌다.¹⁷⁾

우선 본 사건의 사실관계를 살펴보자.

기아차공장의 생산직 근로자 윤 아무개 씨와 이 아무개 씨는 이 회사 노조의 평조합원이었다. 그들은 2009년 쌍용차 파업을 지지하는 금속노조 집회에 참가하기 위해 조퇴신청을 한다. 이에 사용자도 생산라인 가동에 지장이 없는 범위 내에서 조퇴를 승인하기로 하였으나 이들이 속한 생산라인의 반장이 라인가동에 지장이 있다는 이유로 조퇴신청을 철회할 것을 요청했다. 그러나 이들은 조퇴를 철회하지 않고 집회에 참석하였다. 생산라인이 약 95분 동안 중단되었고, 그 이후 다시 다른 근로자들을 투입하여 생산을 재개하였다. 사측은 이들로 인해 생산라인이 중단되어 피해가 발생하게 되었다고 주장하면서 업무방해죄로 고소하였다.¹⁸⁾

【판결의 내용】

사측은 윤 아무개 씨와 이 아무개 씨가 무단으로 작업장을 이탈하는 ‘위력’을 행사하여 생산라인 가동을 중단하게 했다고 주장한다. 피고인인 이들의 조퇴신청 철회거부가 징계 대상이 되는 것은 별론으로 하더라도, 윤 아무개 씨와 이 아무개 씨가 작업장을 이탈하여 생산라인이 중단된 것이 ‘위력’인지, 그리고 그 위력으로 인한 업무방해죄가 성립되는지가 이 사건의 핵심이다. 우선 결론부터 말하자면 위력에 해당하지 않는다는 것이고, 업무방해죄가 성립되지 않아 무죄라는 것이 요지다.

가. 업무방해죄에 있어서 ‘위력’이라 함은 사람의 자유의사를 제압·혼란케 할 만한 일체의 세력으로, 유형적이든 무형적이든 묻지 않으므로 폭행·협박은 물론, 사회적·경제

17) 헌재 1998. 7. 16. 선고 97헌바2323 전원재판부, 헌재 2010. 4. 29. 2009헌바168. 다만 2010년 사건에서는 “헌법 제33조 제1항은 근로자의 단체행동권을 헌법상 기본권으로 보장하고 있고, 단체행동권에 대한 어떠한 개별적 법률유보조항도 두고 있지 않으며, 단체행동권에 있어서 쟁의행위는 핵심적인 것인데, 쟁의행위는 고용주의 업무에 지장을 초래하는 것을 당연한 전제로 한다. 헌법상 기본권 행사에 본질적으로 수반되는 것으로서 정당화될 수 있는 업무의 지장 초래가 당연히 업무방해에 해당하여 원칙적으로 불법한 것이라 볼 수는 없다”고 판시하고 있어 종래 판결보다 업무방해죄 적용범위를 명확히 한 것으로 보이나, 이는 그렇게 특별한 해석이라고 볼 수는 없다.

18) 공소요지에는 ‘○○차량 61대 약 11억 1,400만 원 상당의 완성차 생산업무’를 방해하였다고 적시되어 있다.

적·정치적 지위와 권세에 의한 압박 등도 이에 포함된다.

- 나. 노무제공거부의 경우, 쟁의행위의 목적이 아닌 다른 목적을 위해 다수 근로자들이 상호 의사연락하에 집단적으로 일시에 조퇴하거나 결근하는 등 노무제공을 거부함으로써 회사업무의 정상적인 운영을 저해한 경우에는 이는 다종의 '위력'에 의한 업무방해 행위에 해당한다.
- 다. 이 사건의 피고인들이 집회에 참가한 다수의 조합원들과 상호 의사연락하에 집단적으로 일시에 조퇴를 하거나 결근해 노무제공을 거부한 것으로는 보이지 않는다.
- 라. 근로자들의 개별적인 노무제공거부는 사람의 자유의사를 제압할 세력이 되지 않으므로 업무방해죄의 '위력'이라고 볼 수 없다. 따라서 무죄.

업무방해죄가 성립하려면 '객관적 구성요건'과 '주관적 구성요건'을 충족해야 한다. 객관적 구성요건에서는 보호가치가 있는 '사람의 업무'를 허위사실의 유포, 위계, 또는 위력 등으로 방해해야 죄가 성립한다. 법원은 업무방해의 '행위'에 있어 '위력'이라고 할 수 있는 부분이 인정되지 않고, 다수의 조합원들이 상호연락 등을 통해 집단적으로 일시에 노무제공을 거부할 의사가 보이지 않는다고 판단하였다. 주관적 구성요건에서도 업무방해죄는 고의범, 즉 허위사실 유포·위계·위력으로 타인의 업무를 방해한다는 사실에 대한 인식이나 의사를 내용으로 하는 '고의'가 있어야 한다. 그러나 이 사건 법원에서는 이 고의를 인정하지 않아 무죄에 이른 것이다. **KL**

이 사건 관련 참조판례

- 직장이나 사업장의 시설을 배타적으로 점거하여 사용자측의 관리지배를 배제함으로써 업무의 중단 또는 혼란을 야기한 때에는 위력에 의한 업무방해죄에 해당한다(대판 1991.6.11, 91도383).
- 조합원의 직장점거는 사용자측의 점유를 배제하지 아니하고 조업을 방해하지 않는 부분적·병존적 점거인 경우에 한하여 정당하다고 보아야 할 것이므로, 피고인들이 조합원 600여 명을 동원하여 근무 중이던 직원을 몰아내고 지하철 공사 사무실을 점거함으로써 사용자의 업무수행을 위력으로 방해하였다면 정당하다고 볼 수 없다(대판 1990.5.15, 90도357).
- 근로자들이 작업시간에 집단적으로 작업에 임하지 아니한 것은 다른 위법의 요소가 없는 한 근로제공의무의 불이행에 지나지 않는다고 할 것이지만, 단순히 노무제공의 거부라고 하더라도 그것이 정당한 쟁의행위가 아니면서 위력으로 업무의 정상적인 운영을 방해할 정도에 이르면 형법상 업무방해죄에 해당한다(대판 1991.4.23, 90도2771).
- 근로자들이 작업시간에 집단적으로 작업을 거부하여 위력으로 업무의 정상적인 운영을 방해할 정도에 이른 경우에도 업무방해죄에 해당한다(대판 1991.11.8, 91도326).