

## ◆ D-43 쟁의행위와 책임

### 1. 쟁의행위 정당성 판단기준

<노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호>

4. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금, 근로시간, 복지, 해소 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
5. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

쟁의행위는 근로자가 소극적으로 노무제공을 거부하거나 정지하는 행위만이 아니라, 적극적으로 그 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위까지 포함하므로 쟁의행위 본질상 사용자의 정상업무가 저해되는 경우가 있음은 부득이한 것으로써 사용자는 이를 수인할 의무가 있으나, 이러한 근로자의 쟁의행위가 정당성의 한계를 벗어난 때에는 근로자는 업무방해죄등 형사상책임을 면할 수 없음.

쟁의행위의 형사상책임이 면제되는 정당성의 요건은 쟁의행위가 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지·개선등의 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하고, 쟁의행위의 방법이 폭력 또는 파괴행위를 수반하거나 기타의 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위내에서 행하여야 함.

### 2. 불법쟁의행위 사례

가. 조합원 과반수의 찬성을 얻지 않고 근무시간중 노래를 부르는 방법으로 태업하는 등의 행위는 정당한 조합활동이 아니며, 원고가 그와같은 행위를 이로한 징계해고는 그 절차가 취업규칙에 위배되어 해고무효가 되는지 여부는 별론으로 하고 정당한 조합활동에 대한 보복행위로서 부당노동행위에 해당되지 아니함. (서울고판 1990. 10. 11, 89구 157812참조)

나. 보험회사의 노조가 1주일동안 매일 18:00경에 노조원을 동원하여 회사건물 1층 로비에서 정기적으로 총회를 갖고 플래카드를 걸고 대자보를 붙이고 다수의 인원으로 농성장을 점거하여 고객 및 근무사원들의 통행을 방해하고, 구호, 노래, 앰프와 팽과리를 사용등으로 소음을 발생시키고등의 방법으로 점검 통성하였다면 위의 쟁위행위는 직장 또는 사업장시설의 전면적 또는 배타적인 점거에 해당될 뿐만 아니라, 폭력에 의한 업무저해행위까지도 수반한 것이여서 쟁위행위의 정당성의 한계를 벗어난 것이므로 업무방해죄를 구성함(대판 1991. 6. 11, 91도 383)

다. 종래 통상적으로 행하여져 오던 휴일근무, 연장근무를 집단적으로 거부하였다면 준범투쟁의 일종으로 쟁위행위에 해당됨(대판 1994. 2. 22, 92누 11176) 반드시 쟁위행위는 단체협약에 따른 주장의 불일치로 인한 노동위원회 조정을 거쳐야 함. 위의 절차가 없을 경우에는 불법집단행동으로 처벌받게됨.

라. 일체히 월차유급휴가를 신청하는 이른바 쟁의적 준범투쟁은 쟁의행위에 해당됨. 따라서 현재 법원의 입장은 조정을 거치지 아니한 쟁위행위를 법률상 요건을 위반한 위법한 쟁의행위에 해당 업무방해죄를 적용하게됨.

### **3. 쟁의행위중 임금지급요구 금지(노노법 제44조)**

파업에 참가하는 기간중 근로자는 사실상 일을 하지 않으므로 "no work no pay" 원칙, 즉, 노무를 제공하지 않은 부분만큼 임금 역시 지급할 수 없다는 쌍무계약의 일반원칙에 따라 임금지급을 청구할 수 없음.

또한 부분파업으로 인하여 파업에 참가하지 않은 근로자까지도 정상조업이 불가능한 경우에는 임금을 청구할 수 없음.

### **4. 쟁의행위 조정전치주의**

노노법 제53조에 의거 단체교섭이 결렬되었을 때, 당사자 일방이 노동위원회에 조정을 신청할 수 있고 조정신청을 하였을 때 서울지방노동위원회의 조정절차에 따른 조정을 반드시 거쳐야만 쟁의행위에 돌입할 수 있으며, 쟁의행위는 조정을 신청한 날로부터 10일간은 할 수 없음.