

공정방송을 목적으로 한 쟁의행위는 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위에 해당하므로, 파업의 정당성이 인정된다고 본 사례 (대법원 2022. 12. 16. 선고 2015도8190 판결)

이 사건은 방송사 직원들로 구성된 노동조합의 위원장 등 간부 직책에 있었던 피고인들이 파업 또는 파업 기간 중의 개별 행위와 관련하여 업무방해 혐의 등으로 기소된 사안으로, 방송의 공정성을 목적으로 한 쟁의행위를 ‘근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위’로 보아 파업의 정당성을 인정할 수 있는지 여부가 문제되었습니다.

원심은 이 사건 파업이 정당한 쟁의행위에 해당한다고 판시하였습니다. 그 근거로 ① 외견상 경영권에 속하는 대표이사의 퇴진 요구를 목적으로 하는 것처럼 보이는 쟁의행위라도, 그것이 오로지 대표이사의 교체를 직접적인 목적으로 하는 것이 아니라 방송의 공정성 보장을 도모하기 위하여 필요한 수단으로서 주장된 것이라면, 대표이사의 퇴진 그 자체가 아닌 방송의 공정성 보장을 쟁의행위의 주된 목적 내지 진정한 목적으로 볼 수 있는 점, ② (나아가 방송의 공정성 보장이 쟁의행위의 정당한 목적에 해당하는지 살펴보건대) 기존의 단체협약 등에서 방송의 절차적 공정성을 보장하기 위한 여러 규정들을 두고 있음에도 불구하고, 구체적인 업무수행 과정에 있어서 방송의 공정성을 실현하기 위한 여러 제도적 장치가 제대로 기능을 하지 못해 실제로 근로환경 내지 근로조건 등에 영향을 미치게 되었다면, 이에 대한 절차적 시정을 요구하였음에도 그 시정이 사용자측에 의하여 합당한 이유 없이 거부됨으로써 부득이 쟁의행위에 나아가는 것은 노동조합법에서 규정하고 있는 ‘근로조건에 관한 분쟁’에 해당한다고 볼 수 있는 점, ③ 이처럼 기존에 합의된 단체협약에 대한 사용자의 준수를 요구하기 위한 행위는, 공정방송을 위한 단체협약의 이행을 실효적으로 확보할 수 있는 방안을 강구하기 위한 것으로서 ‘근로조건의 결정에 관한 사항’을 목적으로 한 쟁의행위에 해당한다고 볼 수 있는 점, ④ 본 사건에서 방송사는 방송법 등의 관계법령 및 단체협약에 의하여 인정된 공정방송의 의무를 위반하고 그 구성원들의 방송의 자유를 침해하였을 뿐만 아니라 그 구성원인 근로자의 구체적인 근로환경 또는 근로조건을 악화시켰으므로, 그 시정을 구하기 위한 쟁의행위는 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위에 해당한다고 볼 수 있다는 점 등을 들었습니다.

대법원은 원심의 판단을 수긍하며, 파업의 정당성과 관련하여 ⑤ 파업 개시 시기나 절차와 관련하여 관련 법규에 정한 요건에 미비된 점이 있다 하더라도 이로 인하여 파업의 정당성이 완전히 상실된다고 볼 수는 없는 점, ⑥ 쟁의행위 자체의 정당성과 이를 구성하거나 부수되는 개개의 행위의 정당성은 구별되어야 하므로, 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하더라도 쟁의행위 자체가 위법하게 되는 것은 아닌 점 등을 추가 논거로 제시하고, 원심판결을 확정하였습니다.

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com