

## 제1노조가 적법한 쟁의행위를 하고 있던 중 제2노조가 설립되었고 제2노조가 교섭대표노조로 확정되더라도 그 이후에도 계속된 제1노조의 쟁의행위가 위법한 것이 되는 것은 아니라고 본 사례 (서울행정법원 2022.8.11. 선고 2021구합69011 판결)

이 사건은 원고가 소속된 제1노조가 적법한 쟁의행위를 하고 있던 중 제2노조가 설립되었고 제2노조가 교섭대표노조로 확정되자 그 이후에도 계속된 제1노조의 쟁의행위의 일환으로 결근한 원고에 대해 피고 보조참가인(이하 “참가인”이라 합니다)이 징계처분으로 경고를 한 사안에서, 제2노조의 교섭대표노조 확정 이후에도 계속된 제1노조의 쟁의행위가 정당한지 문제되었습니다.

중앙노동위원회(재심)는 제2노조가 교섭대표노조로 결정되기 전에 이루어진 제1노조의 쟁의행위는 정당하므로 원고가 이에 참가한 행위를 징계사유로 삼을 수는 없으나, 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 제2노조가 교섭대표노조로 결정된 이후의 쟁의행위는 부당하다고 할 것이므로 원고가 위 쟁의행위의 일환으로 결근한 것은 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당하고, 참가인의 경고처분은 취업규칙상 징계 종류 중 견책을 의미한다는 등의 이유로 정당한 징계라고 판단하였습니다.

그러나 서울행정법원은 (i) 쟁의행위의 허용 범위에 관한 노동조합법 등 관계 법령의 해석에 있어서는 근로자의 헌법상 단체행동권이 부당하게 제한되지 않도록 헌법합치적으로 해석하여야 한다는 점, (ii) 교섭대표노조가 없는 상태에서 어느 노동조합이 쟁의행위를 하고 있던 중에 사후적으로 교섭대표노조가 존재하게 되었다면 헌법상 단체행동권의 보장 취지, 노동조합법의 입법 목적, “조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.”라는 구 노동조합법 제37조 제2항의 위반이 형사처벌을 예정하고 있는데 형사처벌 구성요건 조항에 대한 해석은 엄격하여야 하는 점 등에 비추어 볼 때, 이러한 경우에게까지 당연히 해당 규정이 적용된다고 단정하기는 어려운 점, (iii) 쟁의행위를 적법하게 개시하였음에도, 그에게 책임을 돌리기 어려운 사후적인 사정이 발생하였다는 이유로 계속 중에 있는 쟁의행위가 갑자기 위법해진다고 보는 것은 합리성이 있다고 보기 어려운 점, (iv) 제1노조는 복수 노동조합이 있기 전에 참가인에게 교섭요구를 하였고 이에 따른 단체교섭이 이루어지지 않음에 따라 쟁의행위에 돌입한 이상, 그 이후 복수 노동조합이 설립되어 교섭요구를 위한 절차로서 교섭창구 단일화 절차가 개시되었다고 하더라도, 종전의 교섭요구를 바탕으로 이미 적법하게 개시된 제1 노조의 쟁의행위에 관하여 교섭창구 단일화 절차와 관련된 추가적인 적법요건을 구비하도록 요구하는 것은 타당하지 아니한 점, (v) 구 노동조합법 제41조 제1항 후단은 교섭대표노조가 결정된 경우 '그 절차에 참여한' 노조의 전체 조합원의 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없도록 하고 있을 뿐, 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합 내지 그 조합원에 관하여는 어떠한 규율도 하고 있지 않는데, 제1노조는 제2노조의 교섭요구로 개시된 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않았으므로, 구 노동조합법 제41조 제1항 후단 규정을 이유로 제1노조의 쟁의행위가 위법하다고 볼 수 없는 점 등을 이유로 제2노조의 교섭대표노조 확정 이후에도 이루어진 제1노조의 쟁의행위는 정당하고, 그 쟁의행위의 일환으로 결근한 원고에 대해 징계처분을 한 것은 부당하다고 판단하였습니다.

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com