

파업과 업무방해죄

정태상

변호사

1. 불법파업일 수밖에 없는 이유

노동자들의 단체행동권(특히 파업권)은 헌법에서 보장하고 있는 권리로서 그 중요성은 새삼 강조할 필요가 없다. 또한 〈노동조합 및 노동관계조정법〉에서도 단체행동권을 더욱 실효성 있도록 하기 위해 민사상으로는 쟁의행위로 인하여 손해가 발생하였다 하더라도 사용자로 하여금 쟁의행위에 참가한 근로자에게 손해배상의 책임을 묻지 못하도록 하는 규정을 두고 있고(민사상의 면책규정), 형사상으로는 쟁의행위 도중 쟁의행위 참가자들이 형사처벌을 받어야 할 범죄행위를 하였다하더라도 처벌하지 못하도록 하는 규정(형사상의 면책규정)도 두고 있다.

그럼에도 불구하고 파업은 곧 파업지도부의 구속과 사용자에 의한 손해배상청구로 인식되고 있다. 민주노총에서도 1998년도에 두 차례에 걸쳐 '정리해고 및 근로자 파견제 철폐', '고용안정 및 생존권 보장', '실업자 대책을 위한 제도적 장치 마련' 등의 요구사항을 가지고 파업을 한 바 있는데, 예상대로 민주노총의 1998년 파업은 사법기관에 의해 불법파업이라는 판정을 받았으며 그 주동자라고 지목된 민주노총의 사무총장과 금속신입연맹의 위원장이 형사처벌을 받았다.

이와 같이 〈노동조합 및 노동관계조정법〉에 민형사상의 면책규정이 두 눈을 부릅뜨고 있음에도 불구하고 노동자들이 쟁의행위를 함에 있어서는 구속

민주노총의 1998년 파업과 같은 쟁의행위는 앞으로도 자주 발생할 수 있을 것이기 때문에 결국 법원과 검찰등 사법기관의 쟁의행위에 대한 시각이 변하지 않는 한 앞으로도 파업은 곧 업무방해죄의 성립과 손해배상소송의 피소를 동반할 수밖에 없을 것이다.

될 수도 있다는 것, 손해배상청구소송을 당할 수도 있다는 것을 각오해야 하는 이유는 민형사상의 면책은 정당한 쟁의행위에 한해서만 인정되고 불법쟁의행위에 대해서는 민형사상의 면책이 되지 않는데 우리나라의 노동관계법과 사법기관의 법률해석에 의하면 대부분의 쟁의행위가 불법으로 해석될 수 밖에 없다는 데에 그 원인이 있다.

검찰과 법원 등 사법기관이 민주노총의 1998년 파업에 대하여 불법쟁의행위라고 판단한 것도 정당한 쟁의행위의 범위를 매우 협소하게 해석하는 사례 중의 하나로 들 수 있으며 사법기관의 쟁의행위에 대한 시각이 주로 사용자들의 시각에 가까이 다가가 있다는 증거이다.

그러나 민주노총의 1998년 파업과 같은 쟁의행위는 앞으로도 자주 발생할 수 있을 것이기 때문에 결국 법원과 검찰등 사법기관의 쟁의행위에 대한 시각이 변하지 않는 한 앞으로도 파업은 곧 업무방해죄의 성립과 손해배상소송의 피소를 동반할 수밖에 없을 것이다. 사법기관의 쟁의행위에 대한 시각 교정을 촉구하는 의미에서 민주노총의 1998년 파업을 불법으로 규정한 논리와 위 논리가 왜 잘못되었는지를 알아보자.

2. 사법기관의 논리

민주노총의 1998년 파업이 사법기관에 의하여 불법쟁의행위로 규정된 것은 민주노총이 파업을 하면서 내세운 '정리해고 및 근로자 파견제 철폐', '고용안정 및 생존권 보장', '설립자 대책을 위한 제도적 장치 마련' 등의 요구사항들이 개별 사업장에서 처리할 수 있는 사안들이 아닐 뿐 아니라 파업의 상대방도 개별 사업장의 사용자를 상대로 하지 않고 국가를 상대로 하였던 것이 그 이유였다.

즉, 사법기관에 의하면 노동쟁의(쟁의행위)는 근로자의 임금, 노동시간과 같은 근로조건의 유지 또는 개선 등 개별 사업장의 사용자가 처리할 수 있는

사안을 목적으로 하여야 하며 또한 쟁의행위의 상대방도 개별 사업장의 사용자이어야지 국가가 쟁의행위의 상대방이 될 수는 없다고 한다. 그런데 정리해고 철폐를 비롯한 민주노총의 요구들은 개별 사업장의 사용자들이 처리할 수 있는 사안들이 아니고 또한 민주노총의 1998년 파업은 정부를 상대로 한 것 이므로 불법파업이라는 것이다.

3. 상급노동단체의 역할

위와 같은 시법기관의 논리에 따르다면 민주노총 등 상급노동단체는 사실상 전혀 할 일이 없어진다. 상급단체인 민주노총이 각 개별사업장의 협안을 직접적인 목적으로 하여 파업을 하기에는 부자연스럽고 쉬운 일은 아니다. 물론 전혀 불가능한 것은 아니고 개별사업장의 협안을 가지고 민주노총 차원에서 동정파업을 할 수는 있을 것이나 우리나라의 노동운동이 여기까지 발전하였다고는 생각되지 않는다. 또한 반대로 정리해고제 철폐등과 같이 입법절차가 필요하거나 또는 정부의 시책이 필요한 부분에 대해서 개별 사업장 단위의 노동조합이 파업을 하는 것도 역시 쉬운 일은 아닐 것이다. 그렇다면 정리해고제 철폐 등의 요구는 결국 민주노총과 같은 상급단체에서 주장하고 해결하는 것이 가장 바람직할 것이고 더 나아가서는 민주노총과 같은 상급단체의 중요한 역할중의 하나가 바로 산하 단위 노동조합들의 요구를 수렴하여 이를 정치적인 요구로 바꾸어 정부를 상대로 협상을 하는 것이다. 상급노동단체가 그와 같은 역할을 하지 않는다면 그 상급단체는 무슨 존재의의가 있을 것인가.

그러나 현재의 사법기관의 입장에 따르다면 상급노동단체가 주도하는 파업은 파업절차를 준수하였느냐의 여부에 상관없이 목적 자체가 쟁의행위의 대상이 될 수 없는 것이기 때문에 무조건 불법파업이 될 수밖에 없고, 결국 사법기관의 논리대로라면 민주노총과 같은 상급노동단체는 아무런 할 일도 없는 허수아비로 전락될 것이다.

상급노동단체의 대정부 파업이 필요할 뿐 아니라 법 해석상으로도 노동조합은 국가의 입법이나 시책을 변경, 촉구하기 위한 파업을 할 수 있다고 해석하여야 마땅하다. 검찰과 법원의 인식전환이 절실히 요청된다.

하지만 만주노총과 같은 상급노동단체는 “정리해고제 철폐”와 같은 국가의 입법활동이나 실업대책등 정부의 시책에 의해 근로조건의 유지, 개선이 될 수 있는 사안에 대하여 국가를 상대로 파업 등 쟁의행위를 할 수 있어야 하는 현실적인 이유가 있다.

5. 결론

또한 법해석의 측면에서 보더라도 우리나라 헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있을 뿐이고 반드시 개별 사업장의 사용자를 상대로 하여야 한다고 제한하고 있지 않으므로 노동조합은 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 것이라면 국가를 상대로 하여서도 당연히 정당한 쟁의행위를 할 수 있다고 보아야 한다. 더 나아가서 현대사회에서는 국가의 입법이나 각종 정책이 근로조건에 직간접적으로 큰 영향을 미치고 있는 경향이 강화되고 있으므로 더욱 더 국가를 상대로 한 쟁의행위를 인정할 필요성이 절실히 할 것이며 대부분의 학설에서도 전적으로 정치적인 사항을 대상으로 하는 순수 정치파업은 불법파업이 될 수 있으나 노동법 개정 요구 등 근로자의 경제적 지위향상과 직접 관련성이 있는 정치적 목적을 위한 경제적 정치파업은 정당하고 인정하고 있다.

결국 현실적으로도 상급노동단체의 대정부 파업이 필요할 뿐 아니라 법 해석상으로도 노동조합은 국가의 입법이나 시책을 변경, 촉구하기 위한 파업을 할 수 있다고 해석하여야 마땅하다. 검찰과 법원의 인식전환이 절실히 요청된다.