

쟁의행위와 부당노동행위는 무엇인가요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



인사노무 담당자들의 FAQ

노동조합측



- 레미콘 차량 개인불하도급
철폐 주장 관철 목적
- 기존 통상적으로 실시하던
휴일근무 집단적 거부!

회사

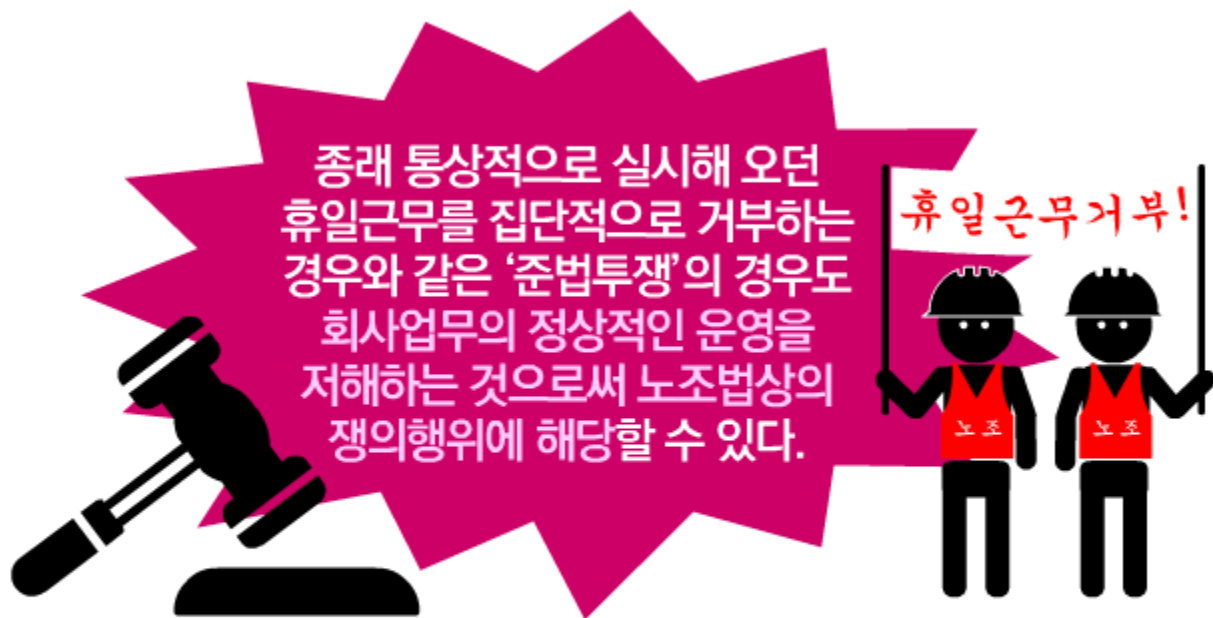
- 위법한 징의행위임을 이유로
노조위원장 징계해고

노조위원장

- 노조법 제81조 1호의
부당노동행위 주장



징계해고 절차 등이 사규상, 노동관계법상 하자가 없다면,
실질적으로 부당노동행위에 해당하고,
부당해고가 되는 것인가요?



종래 통상적으로 실시해 오던
휴일근무를 집단적으로 거부하는
경우와 같은 '준법투쟁'의 경우도
회사업무의 정상적인 운영을
저해하는 것으로써 노조법상의
쟁의행위에 해당할 수 있다.

휴일근무거부!

노조

노조

쟁의행위의 정당성이 인정되지 않을 수 있고, 절차상
하자까지 없다면 이로 인한 해고는 부당해고에
해당하지 않을 확률이 높음

· 학습 내용



- 쟁의행위의 정당성
- 부당노동행위

· 학습 목표



- 쟁의행위의 정당성 및 한계와 사용자의 쟁의대항수단을 살펴본다.
- 부당노동행위의 유형 및 구제방법에 대해 학습한다.



쟁의행위의 정당성



노동 3권



조정전치의무가 있는 노조법상 쟁의행위

[노동조합법 제 2조]



- 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동 관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 **근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태**
- 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말함



- 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 **업무의 정상적인 운영을 해하는 행위**

노동쟁의 상태에서 행동이 포함되어
다음 단계로 진행하는 상태



쟁의행위는 노동조합만의 행위인가?



노동조합

사용자

쟁의행위 = 노동조합 측의 쟁의 + 사용자 측의 쟁의

준법투쟁(Work to Rule)



- 근로자들이 그 주장을 관철하기 위하여 집단적으로 취업규칙 등의 규정을 평소보다 철저히 준수하는 것

근로자들의 집단 행사가 사용자 경영 방해 시
정당성에 관한 문제 야기

안전투쟁과 권리행사 투쟁

안전투쟁

- 안전·보건에 관한 법규를 철저히 준수하는 것

권리행사 투쟁

- 근로시간이나 휴가 등에 관한 근로자개개인의 권리를 동시에 행사하게 하는 것

안전투쟁과 권리행사 투쟁

연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의 정상운영을 저해 하였다면 이는 **쟁의행위로 보아야 할 것이다.**

(대법원 1991. 10. 22. 선고 91도600판결)

정당한 쟁의행위

민사면책

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

형사면책

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

정당한 쟁의행위

불이익취급금지

제81조(부당노동행위) 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

쟁의행위의 기본 원칙

제37조

- ① 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한
쟁의행위를 하여서는 아니된다.

↓
비공인파업(살랭이 파업, Wildcat Strike) 정당성

인정되지
않음

단위노조의 지부·분회의 쟁의행위 결의의
정당성은 인정될까?



산별 노조 규약에서 지부행위에 대해 권한 부여가 되고
초기 결의에 의해 쟁의를 한 경우 정당성은 인정될까?



가입 및
전환



산별 노조 규약에 따른
정당한 파업은 인정

쟁의행위의 제한과 금지

제41조

- ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 **직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정**하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 **직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정**하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.



직접·비밀·무기명투표를 거치지 않은 경우 효력은?

조합원 모두의 합의로
쟁의하기로 했습니다!






노동조합의 민주주의

- 위임에 의한 대리투표, 사전 및 사후 협의를 주장을 인정한다면, 입법 취지를 몰각하게 됨

형식적인 투표를 거치지 않는 쟁의행위는 정당성 부인

노동조합의 지도와 책임

[노동조합법 제 38조]

- 
- ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니 된다.

피케팅
(Picketing)

피케팅의 정당성 인정 범위



이미지 출처 : pixabay.com

- 평화적인 방법 내에서만 정당성 인정
- 폭행·협박 사용 시 정당성 부인

노동조합의 지도와 책임


[노동조합법 제 38조]

- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
- ③ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

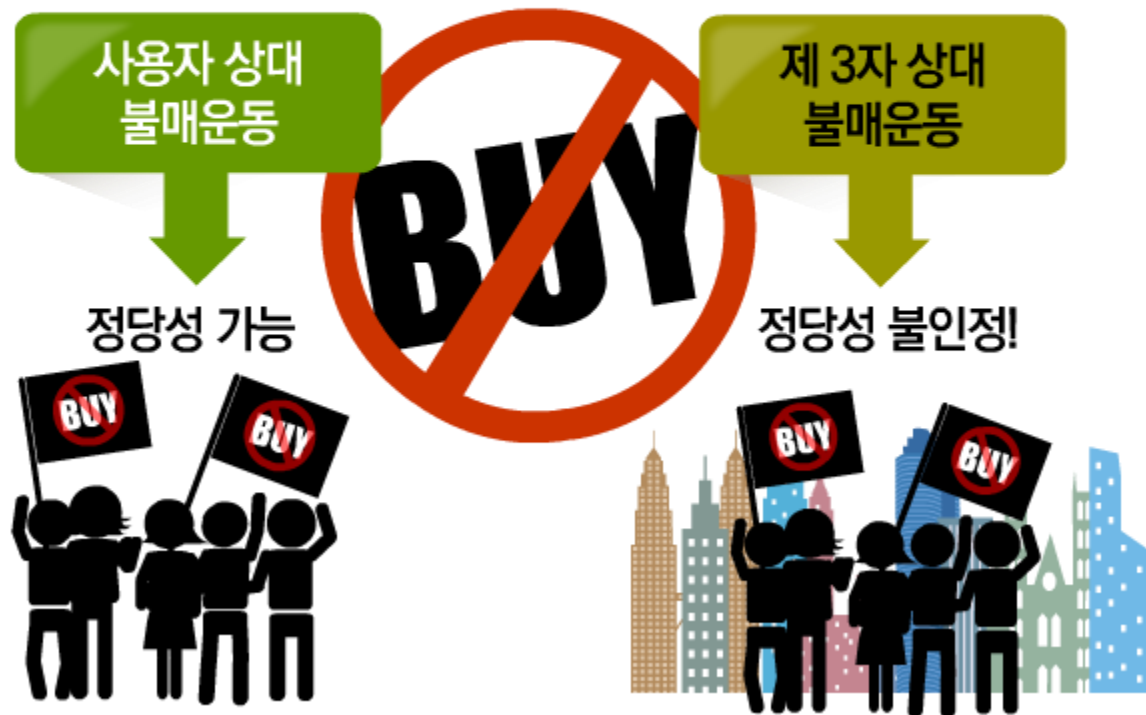


폭력행위등의 금지

[노동조합법 제 42조]

- 
- ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.
 - ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

2차 보이콧(불매운동)의 정당성



직장점거가 허용되는 장소



업종과 직무에 따라 사안 별로 직장 점거 허용 여부가 결정됨



공무원 / 교원 / 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의
쟁의행위 금지

파업기간 임금목적의 쟁의행위 금지

[노동조합법 제44조]

- ② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

무노동
무임금 원칙





전임자 급여목적의 쟁의행위 금지

[노동조합법 제24조]

- ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는
급여 지급을 요구하고 이를 관철할
목적으로 쟁의행위를 하여서는
아니 된다.





쟁의행위 찬반투표

[노동조합법 제41조]

- ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.



조정제도의 실효성 확보를 위한 절차

[노동조합법 제45조]

- ② 쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 **조정절차**(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정 절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다.



폭력·파괴행위 금지

[노동조합법 제42조]

- ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.





긴급작업의 수행

[노동조합법 제38조]

- ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.



안전보호시설에 대한 쟁의행위 금지

[노동조합법 제42조]



- ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

필수공익사업에 있어서의 쟁의행위 제한

[노동조합법 제42조의2]

- ① 이 법에서 "필수유지업무"라 함은 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.
- ② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.



필수공익사업에 있어서의 쟁의행위 제한

[노동조합법 제42조의5]

- ① 제42조의4 제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

사용자의 정의대항수단

노동조합의 정당한 정의행위에
대한 대항수단

- 직장폐쇄
- 쟁점사항에 대한 사용자측
홍보
- 조업 계속 확보

노동조합의 부당한 정의행위에
대한 대항수단

- 민사책임, 징계책임

직장폐쇄


제 46조(직장폐쇄의 요건)

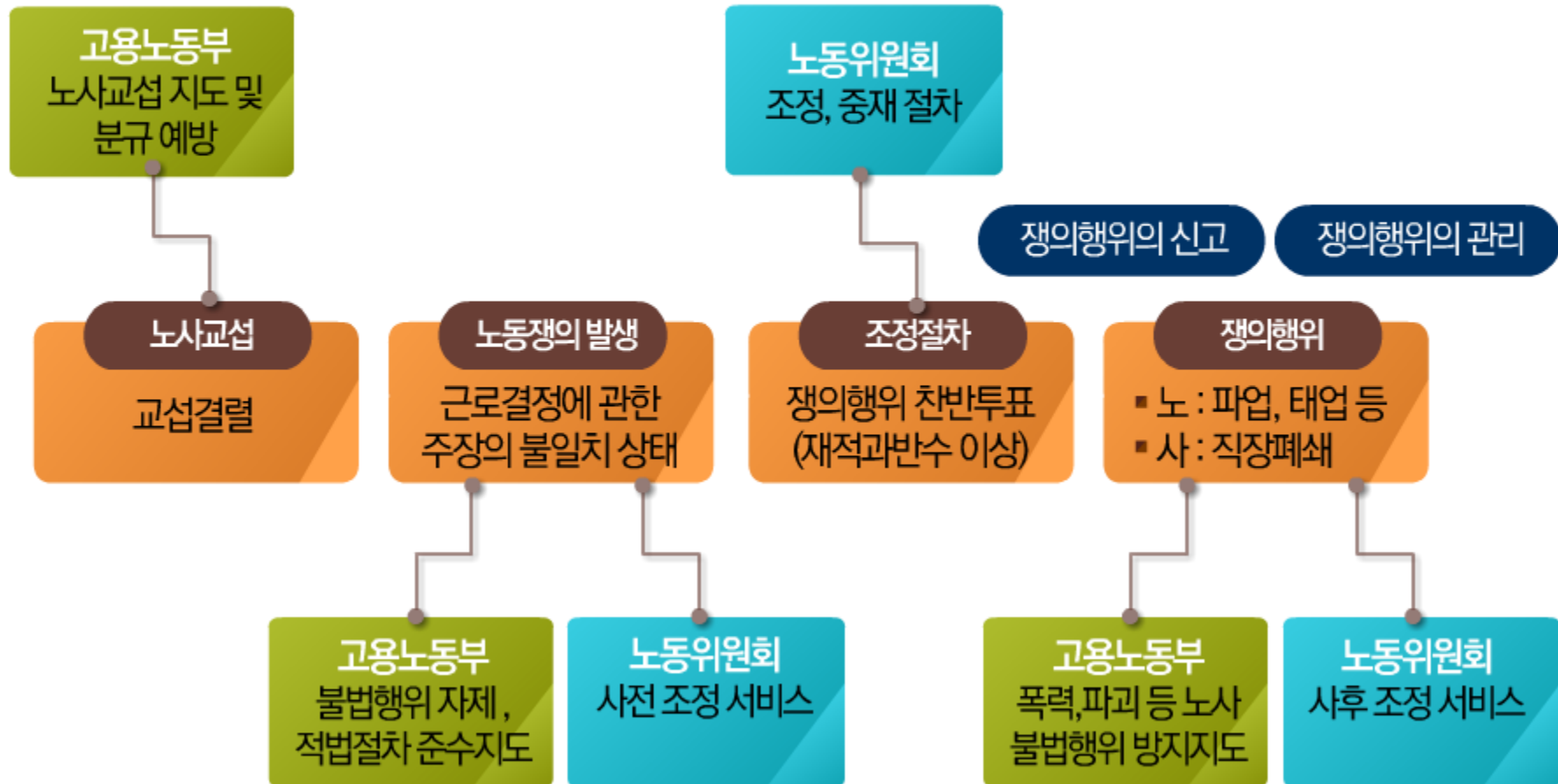
- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

직장폐쇄는 근로자의 생계와 연관되어 있으므로 사후 수단으로 규제

사용자의 채용제한

[노동조합법 제43조]

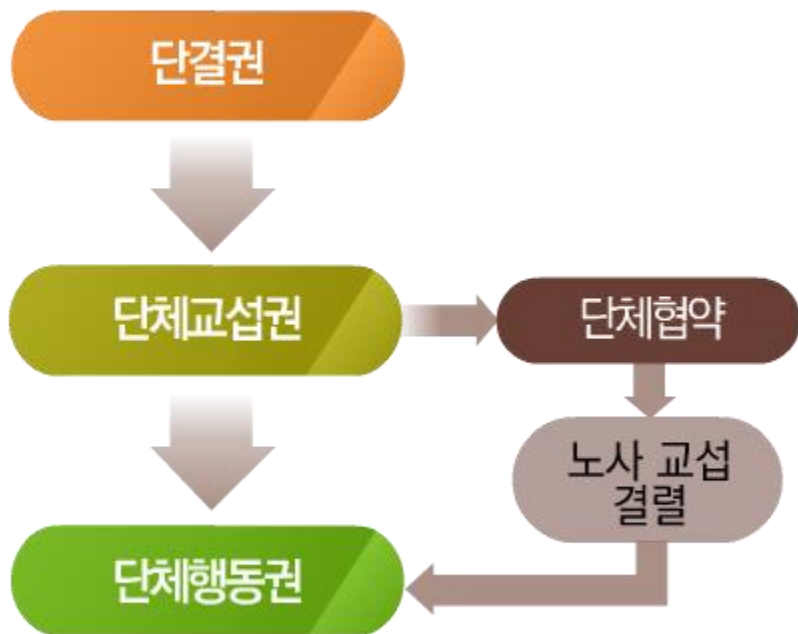
- 
- ① 사용자는 징의행위 기간 중 그 징의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
 - ② 사용자는 징의행위기간 중 그 징의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
 - ③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 징의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.





부당노동행위

부당노동행위




사용자의 위협

부당노동행위

제81조(부당노동행위)

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

제81조(부당노동행위)

- 
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제81조(부당노동행위)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위





노동조합 및 노동관계조정법
제 6장 부당노동행위

제81조(부당노동행위)

제82조(구제신청)

제83조(조사 등)

제84조(구제명령)

제85조(구제명령의 확정)

제86조(구제명령 등의 효력)





- 조합원 지위 득실에 관한 불이익(해고, 본채용 거부, 휴직 후 복직 거부 등)
- 인사상 불이익 처분
- 경제상의 불이익(임금산정 기준의 차별적 적용, 정당한 사유 없는 시기 변경권 행사)
- 조합활동상의 불이익 처분(조합가입 대상이 안 되는 관리직으로의 승진 처분)

제81조(부당노동행위)

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 **이유**로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 **불이익**을 주는 행위





제81조(부당노동행위)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 **이유로** 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 **불이익**을 주는 행위

사용자 불이익 행위에 대한 정확한 인과관계 판단이 중요



제81조(부당노동행위)

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위.



제81조(부당노동행위)

2. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며,

유니온숍 계약 : 근로자 고용 시 일정기간 내 노동조합에 가입해야 하는 조직 강제방법



제81조(부당노동행위)

2. 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합
에서 **제명**된 것 또는 그 노동조합을 **탈퇴**
하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른
노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자
에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.





- 노동조합의 단체교섭권을 직접적인 대상으로 하는 부당노동행위

단체교섭 거부

+

성실교섭의무 위반



형식적으로는 단체협약에
응하면서도 노사간의 타협을
이루려 함



제81조(부당노동행위)

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로 부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 **정당한 이유 없이 거부하거나 해태**하는 행위



단체교섭 거부 판례

단체교섭이 교착상태에 빠졌으나 노동조합으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개의 의미 있을 것으로 기대될만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다.

(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606판결)



지배개입 금지란?

사용자가 행하는 노조의 조직 또는
운영에 관한 일체의 간섭행위 금지



노조의 자주성과 조직력을
확보·유지 추구

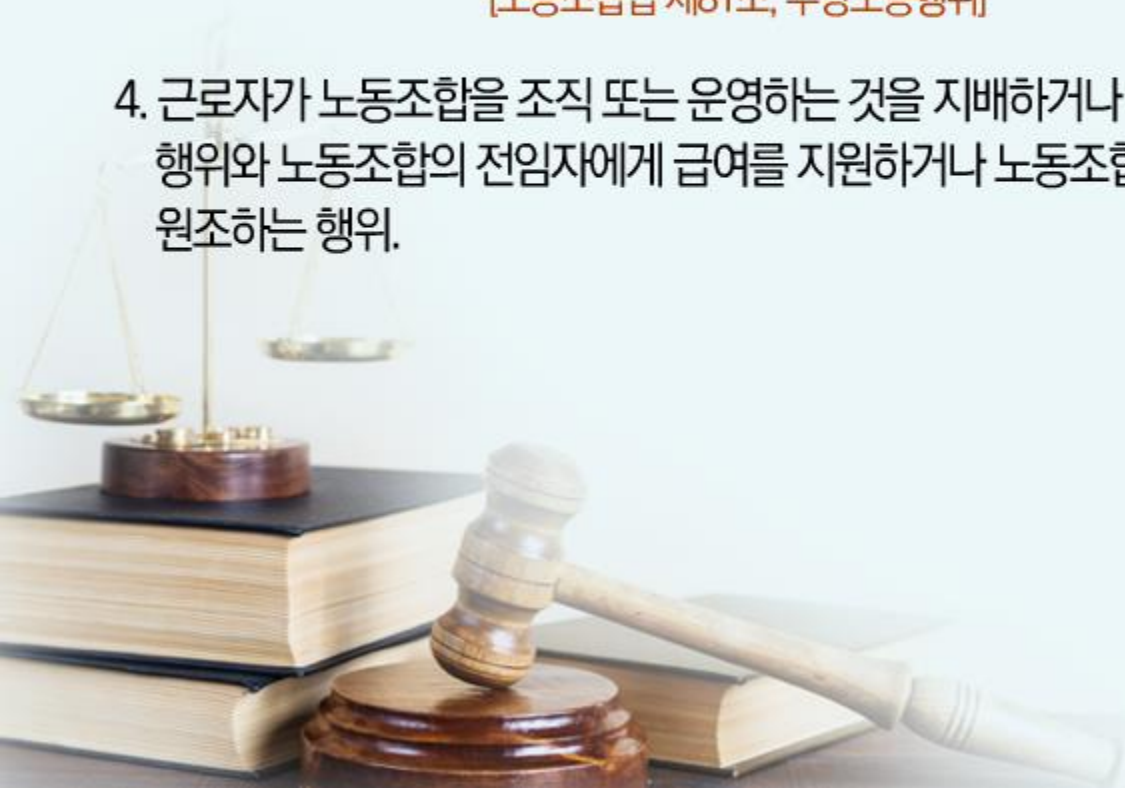




지배개입의 부당노동행위 판단근거

[노동조합법 제81조, 부당노동행위]

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.



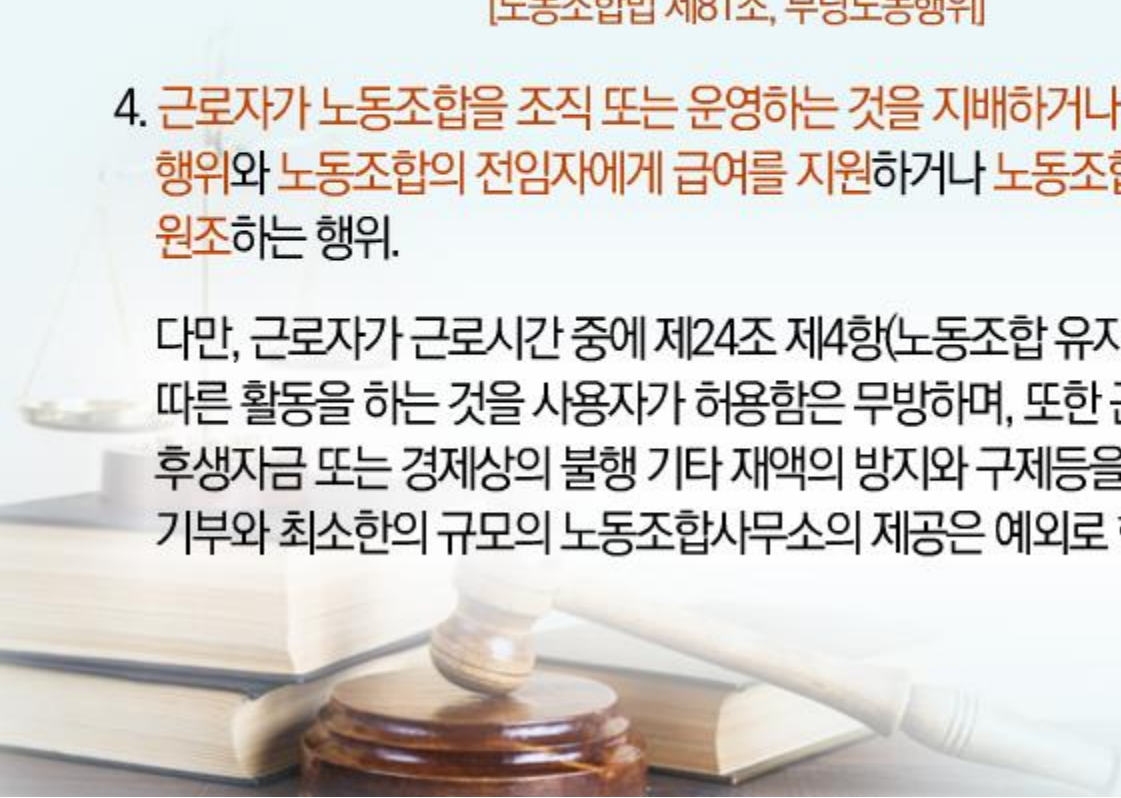


지배개입의 부당노동행위 판단근거

[노동조합법 제81조, 부당노동행위]

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.

다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조 제4항(노동조합 유지관리 업무)에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.



지배개입 판례

회사가 해고를 다투는 조합장의 조합복귀 통지문을 반려하고 조합장이 아닌 다른 조합원 명의로 조합비 등의 일괄공제 요구를 할 것을 요청한 것은 조합장의 노동조합활동을 방해하려는 의도에서 이루어진 것이므로 비록 이로 인하여 **단결권의 침해라는 결과가 발생하지 아니하였다고 하더라도** 지배개입으로써 부당노동행위에 해당한다.

(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606판결)





3개월 이내 구제신청

사유

- 사용자가 근로자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 침해하거나 이를 이유로 하여 노동조합이나 근로자에게 해고 등 기타 불이익 처분을 한 경우(노조법 제 81조)

