

업무방해·절도·상해·폭력행위등처벌에관한법률위반(야간·공동협박)

·폭행·모욕·특수협박(일부인정된죄명:협박)·공무집행방해·집회

및시위에관한법률위반

[대법원 2008. 1. 18. 2007도1557]



【판시사항】

- [1] 근로자의 쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위한 요건
- [2] 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결능력이 있는지 여부(한정 적극)
- [3] 버스노동조합 지부의 적법한 대표자를 배제하고 사용자에게 아무런 통지를 하지 않은 채 일부 근로자들이 비상대책위원회를 구성하고 회사 대표자의 형사처벌 및 퇴진, 군내버스의 완전공영제를 요구하며 실시한 파업은 정당행위에 해당하지 않는다고 본 사례

【참조조문】

- [1] 형법 제20조
- [2] 노동조합 및 노동관계조정법 제10조 제1항, 제29조, 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제7조
- [3] 형법 제20조

【참조판례】

- [1] 대법원 1998. 1. 20. 선고 97도588 판결(공1998상, 636), 대법원 2001. 10. 25. 선고 99도4837 전원합의체 판결(공2001하, 2624), 대법원 2006. 5. 25. 선고 2002도5577 판결, 대법원 2007. 5. 11. 선고 2006도9478 판결 /
- [2] 대법원 2001. 2. 23. 선고 2000도4299 판결(공2001상, 812)

【전문】

【피 고 인】

【상 고 인】 피고인들

【변 호 인】 변호사 신영훈

【원심판결】 광주지법 2007. 1. 18. 선고 2006노1715 판결

【주문】

】

상고를 모두 기각한다. 원심판결 제3면 제5행의 '사'를 '아'로 경정한다.

【이유】

】상고이유를 판단한다.

1. 피고인들의 상고이유 제1점에 대하여

노동조합 및 노동관계 조정법(이하 '노노법'이라고 한다) 제1조는 "이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 근로관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

"고 규정하고, 노노법 제4조는 " 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다.

"고 규정하며, 노노법 제37조 제1항은 "쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

"고 규정하고 있으므로, 근로자의 쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위해서는, 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 할 것이며( 대법원 1998. 1. 20. 선고 97도588 판결, 대법원 2001. 10. 25. 선고 99도4837 전원합의체 판결 등 참조), 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 노노법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다 ( 대법원 2001. 2. 23. 선고 2000도4299 판결 등 참조).

원심은 그 채용 증거를 종합하여, 그 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 피고인들이 주도하는 비상대책위원회가 2005. 5. 11. 이후에 실시한 파업은 전국민주버스노동조합 장흥교통지부의 적법한 대표자를 배제하고 사용자에게 대하여 아무런 통지를 하지 아니하는 등 적법한 절차를 준수하지 아니한 것이며, 그 당시 비상대책위원회가 요구조건으로 내세운 회사 대표자의 형사처벌 및 퇴진이나 군내버스의 완전공영제 등은 노사간에 자치적으로 해결할 수 있는 사항이라고 할 수 없으므로, 위와 같은 피고인들의 파업행위가 정당행위의 요건을 구비하였다고 볼 수 없다고 판단하였는바, 위 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 사실인정과 판단은 정당한 것으로 수긍이 가고, 거기에 상고이유의 주장과 같은 재판에 영향을 미친 채증법칙 위반으로 인한 사실오인이나 정당행위에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

이에 관한 상고이유의 주장은 모두 받아들일 수 없다.

## 2. 피고인 1, 2, 4, 5, 6, 7, 18의 상고이유 제2점 내지 제5점에 대하여

원심은 그 채용 증거를 종합하여 그 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 그 일시와 장소, 경위 및 정황, 위 피고인들이 한 말의 의미와 내용 등 제반 사정에 비추어 위 피고인들의 판시 각 행위가 협박죄에 해당한다고 판단하였는바, 기록에 의하여 살펴보면 원심의 조치는 정당한 것으로 수긍이 가고, 거기에 채증법칙을 위반하여 사실을 오인하거나 협박죄에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

이에 관한 상고이유의 주장도 모두 받아들일 수 없다.

## 3. 그러므로 상고를 모두 기각하되, 원심판결에 오기가 있음이 명백하므로 직권으로 이를 경정하기로 하여 관여 법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 박시환(재판장) 김용담 박일환 김능환(주심)