

서울서부지방법원

제 14 민 사 부

판 결

사	건	2009가합13699 손해배상(기)
원	고	한국철도공사
		대표자 사장 정**
		소송대리인 법무법인 화우
		담당변호사 최정은, 박은정
피	고	1. 전국철도노동조합
		대표자 김**
		2. 김**
		3. 임**
		4. 신**
		피고들 소송대리인 법무법인 여는
		담당변호사 권두섭, 우지연
		소송복대리인 변호사 신선아
변	론	2013. 5. 9.
판	결	2013. 5. 30.
선	고	

주 문

1. 원고의 피고들에 대한 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

원고에게, 피고 전국철도노동조합, 김**, 임**은 각자 286,519,000원 및 이에 대하여 2009. 8. 1.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을, 피고 전국철도노동조합, 김**, 신**은 각자 813,823,000원 및 이에 대하여 2009. 9. 9.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자들의 지위

1) 원고는 한국철도공사법에 의해 설립된 특수법인으로 전국의 철도관련 기간산업을 수행하는 공사로서, 2005. 1. 1. 철도산업발전법 및 한국철도공사법에 의거하여 전신인 철도청으로부터 전환되어 설립되었으며, 그 사업은 노동조합 및 노동관계조정법(이하, '노조법'이라고 한다) 제71조 제2항에 정한 필수공익사업에 해당한다.

2) 피고 전국철도노동조합(이하, '피고 조합'이라고 한다)은 원고의 직원과 철도관련 산업 및 이에 관련되는 부대업체에서 근무하는 직원을 가입대상으로 조직된 노동조합이다.

3) 피고 김**는 원고의 마산차량사무소 차량관리원 6급으로서 피고 조합 위원장

이고, 피고 임**은 원고의 성북역 영업 3급으로서 피고 조합 서울지방본부장이며, 피고 신**은 피고 조합 운전분과국장이다.

나. 쟁의행위 이전의 경과

1) 원고와 피고 조합 사이의 2006. 4. 1.자 단체협약이 2008. 4. 1.자로 유효기간이 만료하자, 원고와 피고조합은 2008. 7. 29.부터 2008. 10. 14.까지 73차례(본교섭 4차, 실무교섭 69차)에 걸쳐 2008년도 임금협약 및 단체협약의 체결을 위한 단체교섭을 진행하였으나 상호 합의에 이르지 못하였다.

2) 이에, 원고와 피고 조합은 2008. 10. 17.경 중앙노동위원회에 조정신청을 하였으나 중앙노동위원회는 노·사간 현격한 입장 차이로 조정안 제시가 어렵다고 판단하고 조정안을 제시하지 않은 채 조정을 종료하였다.

3) 피고 조합은 2008. 10. 29.부터 2008. 10. 31.까지 '임금인상, 단체교섭요구 및 해고자 원직복직, 철도민영화계획 완전 철회, 외주화·구조조정 철회, 철도 공공성 강화 등의 요구가 관철되지 않을시 총파업을 포함하는 쟁의행위에 돌입한다'는 안전에 대해 찬반투표를 실시하였는데 조합원 수 25,170명 중 찬성 15,268명으로 그 안전이 가결(재적 조합원 수의 약 60.66%)되었다.

4) 이후, 원고와 피고 조합은 계속 단체교섭을 진행하여 2008. 11. 19. 피고 조합의 쟁의행위 예고일인 2008. 11. 20. 이전에 잠정 합의에 이르렀으나 피고 조합의 중앙쟁의대책위원회에서 그 잠정 합의안이 부결되었다. 이에 피고 조합은 임시집행부를 구성하여 원고와 교섭을 계속한 결과 2008. 12. 19.경 임금협약만을 체결하면서 '2008년도 단체협약 갱신을 위한 교섭을 잠정 중단하고, 2009. 3.경 이후 교섭을 재개하며, 교섭을 재개할 때까지 원고가 단체협약 사항 등 근로조건을 저하시키지 않고 피고 조합은 쟁의행위

를 하지 않는다'는 내용의 합의에 이르게 되었다.

다. 2009. 5. 1.부터 2009. 6. 9.까지의 안전운행 투쟁

1) 원고와 피고 조합은 2009. 3. 11.부터 2009. 3. 25.까지 세 차례에 걸쳐 구내식당 외주위탁과 관련하여 협의를 하였는데, 당시 원고는 구내식당의 외주위탁을 전제로 위탁일정을 연장할 수 있다는 의사를 표명한 반면, 피고 조합은 외주위탁을 고수할 경우 직영 운영을 사수하기 위해 투쟁을 진행할 것이라는 의사를 표명하였다. 한편, 원고는 2009. 4. 23. 이사회를 개최하여 기획재정부가 시달한 '공공기관 선진화 계획'에 따라 효율적으로 인력을 운영하기 위하여 2012년까지 5,000여 명의 정원을 단계적으로 감축하기로 의결하였고, 그 무렵 2009. 5. 1.부터 원고가 운영하던 직영식당을 외주화하기로 결정하였다.

2) 이에 피고 조합은 2009. 4. 28. 피고 조합의 수색차량지구 사무실에서 "식당외주화를 중단하지 않을 경우 2009. 5. 1.부터 안전운행 투쟁에 돌입한다. 2009. 4. 29.부터 천막농성 투쟁을 전개하기로 했다. 원고가 추진하는 식당외주화는 정원감축 구조조정이 다"는 내용의 3개 지부 공동성명서를 발표하였다.

3) 또한, 피고 조합의 서울지방본부장인 피고 임**은 2009. 4. 28. 피고 조합의 위원장인 피고 김**에게 수색지구에서 2009. 5. 1.부터 소위 '안전운행 투쟁'을 할 것을 건의하였고, 피고 김** 등은 2009. 4. 30. 피고 조합 사무실에서 수색지구가 2009. 5. 1.부터 '안전운행 투쟁'을 전개하기로 결의한 다음 피고 임**에게 투쟁지침 발령을 위임한다는 뜻을 하달하였다.

4) 피고 임**은 "수색지구 조합원은 식당 외주화에 맞서 영양사 및 조리원 조합원들의 계약 해지시 즉각 안전운행 실천투쟁에 돌입한다"는 내용의 '서울지방본부 쟁의

대책위원회 투쟁지침 2호'와 "기관차 승무조합원은 입환할 때에는 수송원의 안전을 최대한 고려해 운전한다. 소송원은 규정입환, 검수원의 규정검수에 협력한다. 각종 제한속도를 준수한다. 제동시험을 철저히 한다. 수송조합원은 입환속도를 항상 안전속도로 유지한다. 규정대로 관통 입환을 철저히 시행한다. 입환 작업시 절대 뛰어 타거나 뛰어 내리지 않는다. 차량 조합원은 규정대로 안전하게 검수한다"는 내용 등이 포함된 '규정업무·안전운행실천지침'을 발령하였다(이하, '안전운행지침'이라고 한다).

5) 피고 임** 명의의 안전운행지침에 따라 피고 신** 등은 2009. 5. 1. 09:10경 서울 은평구 수색동 ***** 수색역 본선 초소 및 서울 은평구 수색동 *** 소재 서울기관차승무사업소 주변에서 조합원 등 100여 명과 함께 '식비인상, 식사질 저하 식당외주화 반대. 식당은 조합원의 건강이다', '직영식당 사수! 정원감축 저지! 건강권 쟁취! 고용불안 정원감축 외주위탁 반대한다'는 등의 내용이 담긴 현수막을 내걸고 안전운행 출정식을 개최하였고, 피고 조합의 수색지구 조합원들은 같은 날로부터 2009. 6. 9.까지 안전운행 투쟁(이하, '제1차 안전운행 투쟁'이라고 한다)을 전개하였다.

라. 2009. 6. 23.부터 2009. 7. 3.까지의 안전운행 투쟁

1) 한편, 원고와 피고 조합은 2009. 5.경 단체교섭을 재개하면서 2008년도에 이어 본교섭은 제10차 본교섭으로, 실무교섭은 제7차 실무교섭으로 연속하여 순번을 매기고 2008년도에 합의되지 않은 단체협약사항에 대하여 교섭을 진행하기로 하였으며, 본교섭은 2주에 1회, 실무교섭은 1주에 2회 개최하되, 노사 간사가 협의를 통하여 교섭주기를 조정할 수 있도록 하였다.

2) 이에 원고와 피고 조합은 2009. 5. 25. 제10차 본교섭을 갖고 단체협약 갱신을 위한 교섭을 재개하였다. 그 후, 2009. 6. 2. 제7차, 2009. 6. 9. 제8차, 2009. 6. 10. 제9차,

2009. 6. 19. 제10차, 2009. 7. 14. 제11차, 2009. 7. 28. 제12차, 2009. 8. 13. 제13차, 2009. 8. 28. 제14차 실무교섭이 진행되었으나 단체협약이나 현안사항에 대하여 별다른 진척이 없었다.

3) 또한, 피고 조합은 2009. 5. 25.자 제10차 본교섭 이후 본교섭이 지연되자 제 11차 본교섭 개최를 촉구하면서 2009. 6. 15.자로 2009. 6. 18.에 개최할 것을, 2009. 6. 17.자로 2009. 6. 22.에 개최할 것을, 2009. 6. 22.자로 원고가 2009. 6. 25. 개최한다는 보도자료를 확인하여 줄 것을 각 요구하였고, 2009. 6. 24. 조속한 본교섭 재개를 촉구하였다.

4) 그러던 중, 피고 조합은 2009. 6. 16.경 "각급 쟁의대책위원회 및 모든 조합원들은 2009. 6. 23.부터 안전운행 투쟁을 전개한다. 지구 및 지부쟁의대책위원회는 2009. 6. 22.까지 지구회의를 열어 지구별 투쟁계획을 결의하고 23일부터 공동투쟁을 진행한다. 지부쟁의대책위원회는 2009. 6. 22.까지 조합원 총회 및 교육을 통해 안전운행 실천을 결의하고 쟁의대책위원장과 간부는 2009. 6. 22.부터 철야농성에 돌입한다"는 내용의 투쟁지침 11호를 발령하였는데, 위 투쟁지침에는 '철도선진화 저지, 공공철도강화, 해고자 복직, 노조탄압 분쇄, 정기단협 승리'라는 내용이 기재되어 있었다.

5) 이어 피고 조합은 2009. 6. 22. "휴일근로 거부는 2009. 6. 23. 0시부터 시작하고, 단체협약 및 직종 현안 해결을 위한 차량조합원 총회를 2009. 6. 26. 09시부터 11시까지 지부별로 동시에 개최한다"는 내용의 투쟁지침 15호를 발령하였고, 2009. 6. 28. "안전운행투쟁의 강화를 위해 고속 및 일반열차조합원은 휴일근로를 전면 거부한다"는 내용의 투쟁지침 18호를 발령하였다.

6) 이에 따라 피고 조합과 다수의 조합원들은 2009. 6. 23.부터 2009. 7. 3.까지

위 지침에 따른 안전운행 투쟁을 전개하였다(이하, '제2차 안전운행 투쟁'이라고 한다).

마. 2009. 9. 8.자 파업행위

1) 위 라.목의 3) 기재와 같이 2009. 5. 25.자 제10차 본교섭 이후 피고 조합의 제 11차 본교섭에 대한 수차례 개최 측구에 의하여 2009. 7. 20. 비로소 제11차 본교섭이 개최되었다.

2) 그러나 그 후 또다시 본교섭이 진행되지 아니하였고, 이에 피고 조합은 다시 2009. 8. 4. 원고에게 제12차 본교섭 개최를 촉구하였고, 2009. 8. 7.자로 2009. 8. 18.에, 2009. 8. 18.자로 2009. 8. 25.에, 2009. 9. 1.자로 2009. 9. 4. 또는 2009. 9. 7.에 각 개최할 것을 요구하였으며, 2009. 8. 28. 제14차 실무교섭 석상에서도 본교섭을 조속히 개최할 것을 요구하였다. 그러나 원고는 을지연습(2009. 8. 17. ~ 2009. 8. 20.)과 본사 이전(2009. 8. 24. ~ 2009. 9. 12.) 등의 사정으로 본교섭이 어렵다고만 통지하고 실무교섭을 더 하자는 의견을 제시하였다. 그리하여 제12차 본교섭은 2009. 9. 30.에 비로소 개최되었다.

3) 이에, 피고 조합은 2009. 8. 14. 전국운전지부장 회의 등에서 운전분야 파업을 하기로 결의하고 2009. 8. 26. 임시대의원대회를 개최하여 2009. 9. 8. 운전분야 파업을 실시할 것을 의결하였다. 이에 따라 피고 김**는 2009. 9. 6. "철도노조 운전조합원은 2009. 9. 8. 0시를 기하여 파업에 돌입하라, 2009. 9. 8. 14시 대전에서 개최되는 2009. 단협승리 결의대회에 총 집결하라"는 내용의 투쟁명령 1호를 발령하였고, 피고 임** 등 피고 조합 지방본부장들은 위 투쟁명령 1호를 각 지부에 하달하였다.

4) 피고 조합의 운전조합원(기관사) 1,440여 명은 위 투쟁명령에 따라 전국 23개 사업장에 출근을 하지 아니하는 방법으로 집단으로 노무제공을 거부하였다(이하, '이 사

진 파업'이라고 한다).

【인정근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 11, 17 내지 23호증, 을 제2 내지 5호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 주장 및 판단

가. 노조법 제3조는 '사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다'라고 규정하여 사용자의 손해배상청구에 대하여 제한을 가하고 있으나, 여기서 민사상 그 배상책임이 면제되는 손해는 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 국한된다고 풀이하여야 할 것이고, 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성하고 이로 말미암아 손해를 입은 사용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 그 손해배상을 청구할 수 있다(대법원 1994. 3. 25. 선고 93다32828, 32835 판결 등 참조).

이 때, 근로자의 행위가 정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 또 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하며, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 할 뿐 아니라, 그 방법과 태양에 있어서 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 그 밖에 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다(대법원 1999. 6. 25. 선고 99다8377 판결 등 참조). 따라서 제1, 2차 안전운행 투쟁 및 이 사건 파업이 정당한 쟁의행위에 해당한다면 피고들은 노조법 제3조에 따라 손해배상책임을 부담하지 않을 것이고, 위와 같은 요건을 구비하지 못하여 정당성을 갖지 못한 쟁의행위에 해당한다면 피고들은 원고에게 손해배상책임을 부담하게 될 것이다.

이에 대하여, 피고들은 제1, 2차 안전운행 투쟁 및 이 사건 파업이 사용자인 원고가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어진 것이 아니고 그로 인해 원고가 입은 손해도 막대하다고 볼 수 없어 피고들의 위 쟁의행위는 형법상 업무방해죄에 해당하지 않으므로 정당한 쟁의행위인지 여부와 관계 없이 민사상 손해배상책임을 부담하지 않는다고 주장한다.

살피건대, 쟁의행위로서 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 보아야 할 것이나 (대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결 참조), 이는 형사상 업무방해죄가 성립하기 위한 요건에 불과하고, 설령 제1, 2차 안전운행 투쟁 및 이 사건 파업이 위의 업무방해죄 성립요건을 구비하지 못하였다고 하더라도 쟁의행위의 정당성을 갖추지 못하였다면 이로 인한 피고들의 민사상 손해배상책임까지 면책된다고 할 수는 없을 것이므로, 피고들의 이 부분 주장은 이유 없다.

나. 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁에 관한 판단

1) 원고의 주장

피고 조합은 원고의 식당외주화를 반대하기 위한 목적으로 안전운행실천지침을 평소보다 엄격하게 준수하여 차량의 구내운전속도 및 입환 속도를 더 늦추고, 열차 입환이나 검수를 더욱 엄격히 하는 등의 방법으로 작업 시간을 고의로 지체하는 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁을 통해 정상적인 열차 운행을 방해하였다. 이와 같이 기존에 해

오던 열차 운행 업무 수행방식이나 관행과 달리한 피고 조합의 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁으로 인하여 원고는 영업수익의 손실 및 대체인력 보상금 등의 재산상 손해를 입었다. 따라서 피고 조합 및 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁을 주도한 피고 김**와 임**은 공동불법행위자로서 위 손해를 배상할 책임이 있다.

2) 판단

가) 노조법 제2조 제6호에 의하면 쟁의행위란 '파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위'를 말한다. 한편, 법령이나 규칙에 위반하는 업무 운영이 관행화되고 있는 경우 근로자가 법령이나 규칙에 충실히 따른 노동을 함으로써 오히려 통상의 업무운영이 저해되고 사용자에게 압력이 가해지는 경우가 있는데 근로자가 투쟁수단으로서 이러한 행위를 하는 것을 '준법투쟁'이라고 하고, 위 준법투쟁에는 안전과 관련한 법령, 작업규칙을 더욱 엄격하게 규정대로 준수함으로써 간접적으로 업무저해의 효과를 발생시키는 '안전투쟁(법규준수형 준법투쟁)'과 정시 출퇴근, 휴가 사용, 시간 외 근무 거부와 같은 집단적인 권리행사를 일컫는 '권리투쟁(권리행사형 준법투쟁)' 등으로 구분된다.

앞서 본 것과 같이 피고 조합은 원고가 마련한 운전취급규정과 운전작업내규에 정해진 제한속도 및 안전속도 유지, 제동시험과 입환 시행의 철저, 엄격한 검수 진행 등 관련 규정을 엄격히 준수하는 방법으로 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁을 하였으므로 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁은 준법투쟁의 유형 중 안전투쟁에 해당한다고 할 것인바, 따라서 준법투쟁으로서의 안전투쟁이 쟁의행위에 해당할 경우 노조법이 쟁의행위에 대하여 요구하는 목적, 절차, 방법의 정당성을 갖추지 않는 이상 위 피고들은 이

로 인한 민·형사상 책임을 부담하여야 하고, 반면 쟁의행위에 해당하지 않는다고 한다면 노조법상 정당한 쟁의행위 여부를 판단할 필요 없이 위 피고들에게 민사상 법적 책임의 문제가 발생하지 않게 될 것이다.

이 때, 안전투쟁을 노조법 제2조 제6호의 쟁의행위로 볼 수 있을 것인지는 결국 '업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위'를 어떻게 해석하는가에 달려 있다고 할 것인데, 아래에서 살펴 보는 바와 같은 이유로 '업무의 정상적 운영을 저해하는 행위' 여부는 법률적 평가를 정상적 운영의 평가기준으로 삼아야 한다. 즉, '업무의 정상적 운영을 저해하는 행위'에서 '업무'란 노동관계법규의 노무계약 등에 비추어 적법한 사용자의 지휘명령에 기한 운영을 의미하는 것이라고 할 것이고(대법원 1979. 3. 13. 선고 76도 3657 판결 참조), 따라서 근로자들이 의욕하는 안전규정의 준수가 당해 규정이 객관적으로 요청하는 정도를 현저히 넘어서는 것이거나 준수되는 규정이 이미 객관적으로 사문화된 것으로 간주되어 이를 준수하는 것이 오히려 근로자의 권리남용에 해당한다는 특별한 사정이 없는 한, 안전규정을 엄격히 준수하는 방식으로의 안전투쟁은 쟁의행위에 해당한다고 할 수 없다 할 것이고, 설령 기존에 안전규정에 위반된 관행이 있어 왔고 이와 같이 위반된 관행에 따르지 아니함으로 인해 사용자 측의 업무 수행에 지장이 있었다 하더라도 법적 평가에 있어서 이를 업무의 정상적 운영이 저해되었다고 볼 수는 없다.

(1) 안전투쟁은 안전규정을 준수함으로써 스스로 또는 승객의 안전을 위해서 행해지는 목적적 행위로서 적법한 행위이고 파업과 달리 노무제공의 거부가 아니며 태업과 달리 업무를 규칙대로 수행하는 것이다. 따라서 일상적인 작업체제가 안전규정에 위반되고 근로자나 승객의 안전을 무시한 위법·부당한 것인 경우 근로자는 본래 그러한

체제 하에서 근로할 의무를 지지 않으며 안전투쟁에 의하여 오히려 본래 당연한 정상적 상태가 회복된다.

(2) 이와 달리, 사실상의 업무 운영을 기준으로 기존 관행화된 통상의 운행과 달리하는 행위를 업무의 정상적인 운영을 저해한 것으로 판단한다면 안전투쟁은 언제나 쟁의행위에 해당하게 되고 이는 법률상 보호할 만한 가치가 없는 업무를 법으로써 보호하는 결과가 되어 타당하지 않다.

(3) 안전투쟁의 경우는 준법투쟁의 또 다른 형태인 권리투쟁이 노무 제공 자체를 중단하는 효과를 가져오는 것과는 달리 근로계약상의 노무 제공을 전제로 하여 이루어지는 것이기 때문에 안전투쟁으로 인하여 사용자에게 미치는 업무 저해의 정도가 크지 않다(앞에서 본 증거에 의하면, 실제 이 사건 제1차 안전투쟁은 수색지구 등 3개 지부 차원에서만 국소적으로 이루어졌고, 이 사건 제2차 안전투쟁도 2009. 6. 23.부터 2009. 7. 3.까지의 기간 동안 전국 지부에 걸쳐 일시에 집단적으로 이루어진 것이 아니라 각 지부에 따라 위 기간 중 며칠에 걸쳐 이루어졌을 뿐이다).

(4) 근로자의 단체행동권이라 함은 근로자가 그의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 할 수 있는 권리로서 이와 같은 쟁의행위는 업무의 저해라는 속성상 그 자체 형법상의 여러 가지 범죄의 구성요건에 해당할 수 있음에도 불구하고 그것이 정당성을 가지는 경우에는 형사책임의 면제 뿐 아니라 민사상 손해배상 책임도 발생하지 않도록 헌법에서 이를 보장하고 있는 이유는, 노동력을 유일의 생계수단으로 하고 있는 경제적 약자인 근로자의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 법이 허용하는 한도 내에서 행해지는 한 사용자는 근로자들의 그 위법된 행위를 용인하고 이로 인하여 발생하는 손해를 감수하지 않으면 안되도록 헌법에 규정하여 제도적으로 보장

한 것이다(위 76도3657 판결 참조).

그런데 안전투쟁을 정의행위로 보아 이에 대한 정당성을 판단하여 형사·민사상 책임 여부를 판단하게 된다면 이는 근로자들이 단체행동권의 행사로 인해 부담해야 할 형사·민사상책임의 범위를 확대하게 되어 단체행동권의 행사를 사실상 위축시키는 결과를 초래하여 헌법이 단체행동권을 보장하는 취지에 부합하지 않게 된다. 왜냐하면 정의행위의 정당성의 판단기준이 반드시 명백한 것이 아닌데다가 특히 정의행위의 당사자로서 법률의 문외한이라고 할 수 있는 근로자의 입장에서 보면 그 정당성을 판단하기 더욱 어려울 것이어서 근로자들로 하여금 혹시 있을지 모를 형사 처벌이나 민사상 손해배상책임을 감수하고서라도 정의행위에 나아가도록 하는 것을 주저하게 만들 것이고 따라서 단체행동권의 행사는 사실상 제약을 받게 될 것이기 때문이다(헌법재판소 1998. 7. 16. 선고 97헌바23 결정 참조).

나) 따라서 피고 조합이 한 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁은 준법투쟁으로서 안전투쟁에 해당하고, 피고 조합의 위 각 안전운행 투쟁이 운전취급규정과 운전작업내규가 객관적으로 요청하는 정도를 현저히 넘어선 것이거나 위 각 규정이 이미 객관적으로 사문화된 것으로 볼 만한 사정도 없으므로, 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁을 노조법 제2조 제6호에서 정하는 '정의행위'라고 할 수 없다. 따라서 이 사건 제1, 2차 안전운행 투쟁이 정의행위임을 전제로 한 피고 조합, 김**, 임**에 대한 손해배상청구는 더 나아가 살펴 볼 필요 없이 이유 없다.

다. 이 사건 파업에 관한 판단

1) 원고의 주장

피고 조합은 원고의 5,115명 인원감축 반대 등 공기업 선진화 저지, 해고자

복직, 고소·고발 및 징계 철회, 손해배상소송 철회, 단체협약개정 반대 등을 목적으로 이 사건 파업을 진행하였다. 이와 같은 목적은 원고의 경영상 결단에 속하는 사항이므로 이 사건 파업은 그 목적에 정당성이 없고 피고 조합은 위 파업에 관한 찬반투표 등의 절차를 거치지도 않았으므로, 2009. 9. 8.에 이루어진 피고 조합의 파업은 위법한 쟁의행위에 해당한다. 따라서 피고 조합 및 이 사건 파업을 주도한 피고 김**와 신**은 공동불법행위자로서 이 사건 파업으로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다.

2) 판단

가) 목적의 정당성

갑 제17 내지 23호증의 각 기재에 의하면, 이 사건 파업 직전에 하달된 2009. 9. 1.자 피고 조합의 중앙쟁의대책위원회 투쟁지침 제22호는 '원고의 본교섭 해태에 따른 성실촉구'를 파업의 동기로 삼고 있는 사실, 피고 조합 중앙쟁의대책위원회는 2009. 9. 4. 원고에게 성실한 교섭을 촉구하기 위한 경고파업을 예고하는 성명을 발표한 사실, 원고의 노사협력팀장 A의 노경현안보고에는 2009. 9. 8.자 이 사건 파업의 이유가 본교섭 해태, 단체교섭 요구안 갱신교섭 의견 불일치라고 기재되어 있는 사실을 인정할 수 있고, 여기에, 이 사건 파업은 단 하루동안 진행된 운전분야 조합원들만 참여한 파업이었던 점, 이 사건 파업에 들어가기까지 1년 3개월 간 단체교섭이 진행되면서 중단과 재개를 반복해 왔고 특히 이 사건 파업의 직전인 2009. 8.간 피고 측의 수차례에 걸친 제12차 본교섭의 개최 촉구가 있었던 점, 이 사건 파업이 진행된 후 매우 근접한 시점인 2009. 9. 30. 제12차 본교섭이 이루어진 점 등 피고 조합이 이 사건 파업에 이르게 된 경위를 보태어 종합적으로 고려해 볼 때, 이 사건 파업은 원고의 단

체교섭 해태에 대한 단체교섭 촉구를 위한 목적으로 이루어졌다고 할 것이다.

나아가, 노조법 제81조 제3호는 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태할 수 없다고 규정하고 있는바, 단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의 무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005다8606 판결 등 참조).

그리고 쟁의행위는 단체교섭을 촉진하기 위한 수단으로서의 성질을 가지므로 쟁의기간 중이라는 사정이 사용자가 단체교섭을 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없고, 한편 당사자가 성의 있는 교섭을 계속하였음에도 단체교섭이 교착상태에 빠져 교섭의 진전이 더 이상 기대될 수 없는 상황이라면 사용자가 단체교섭을 거부하더라도 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이지만, 위와 같은 경우에도 노동조합 측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미 있을 것으로 기대할 만한 사정변경이 생긴 경우에는 사용자로서는 다시 단체교섭에 응하여야 하므로, 위와 같은 사정변경에도 불구하고 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우에는 그 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다. 또한 단체교섭의 일시를 정하는 데에 관하여 노사간에 합의된 절차나 관행이 있는 경우에는 그에 따라 단체교섭 일시를 정하여야 할 것이나, 그와 같은 절차나 관행이 없는 경우, 노동조합 측이 어느 일시(이하 '노조제안 일시'라 한다)를 특정하여 사용자에게 단체교섭을 요구하더라도 사용자가 교섭사항 등의 검토와 준비를 위하여 필요하다는 등 합리적 이유가 있는 때에는 노동조합 측에 교섭일시의 변경을 구할 수 있

고, 이와 같은 경우에는 노동조합측이 사용자의 교섭일시 변경요구를 수용하였는지 여부에 관계없이 사용자가 노조제안 일시에 단체교섭에 응하지 아니하였다 하더라도 사용자의 단체교섭 거부에 정당한 이유가 있다고 할 것이나, 사용자가 합리적인 이유 없이 노조제안 일시의 변경을 구하다가 노동조합 측이 이를 수용하지 아니하였음에도 노조제안 일시에 단체교섭에 응하지 아니하였거나 사용자가 위 일시에 이르기까지 노조제안 일시에 대하여 노동조합 측에 아무런 의사표명도 하지 아니한 채 노조제안 일시에 단체교섭에 응하지 아니한 경우에는 사용자가 신의에 따라 성실하게 교섭에 응한 것으로 볼 수 없으므로, 사용자의 단체교섭 거부에 정당한 이유가 있다고 할 수 없다 (대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결 등 참조).

위와 같은 법리에 비추어 이 사건에서 살펴 보건대, 원고와 피고 조합이 2009. 5.경 단체교섭을 재개하면서 본교섭은 2주에 1회, 실무교섭은 1주에 2회 개최하되, 노사 간사가 협의를 통하여 교섭주기를 조정할 수 있도록 약정한 사실, 그럼에도 피고 조합은 위 단체교섭이 재개된 이후로 이 사건 파업의 직전인 2009. 9. 1.까지 수차례에 걸쳐 본교섭의 개최를 요구하였음에도 원고는 간사간 교섭주기의 조정도 없는 상태에서 계속하여 단체교섭을 거부하여 왔던 사실은 앞서 본 것과 같다.

위와 같은 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 원고는 오랜 시간 동안 피고 조합과의 단체교섭의 재개와 중단을 반복하는 과정 속에서 이미 교섭사항 등의 검토와 준비를 위한 충분한 시간을 가졌다고 할 것이고, 원고가 단체교섭 거절의 이유로 내세운 을지연습과 본사이전 등의 사유만으로는 피고 조합의 본교섭 촉구에 응하지 않을 만한 합리적 이유가 있었다고 볼 수 없는 점, 원고가 본교섭 일시 전에 피고 조합 측에 교섭일시의 변경을 구하는 등 구체적인 교섭일시에

관하여 의사를 표명하였다는 증거나 사정을 전혀 찾아 볼 수 없는 점, 원고는 그동안 본교섭을 대신하여 실무교섭을 수차례 진행해 왔기 때문에 단체교섭을 정당한 이유 없이 거절하거나 해태한 것이 아니라는 취지로 주장하나, 단체교섭은 대표권이 있는 근로자의 대표자와 사용자의 대표자가 하여야 하는 것이므로 합의에 의하여 실무교섭을 병행하여 진행하기로 하였다고 하더라도 그 실무교섭자에게 단체교섭의 대표권을 수여하지 아니하였을 뿐만 아니라 그동안 수차례 실무교섭이 이루어졌음에도 교섭사항에 대한 의견이 좁혀지지 아니한 상황에서 근로자의 대표자가 사용자의 대표자를 상대로 단체교섭을 요청하였을 경우 사용자의 대표자가 실무교섭이 더 필요하다는 이유로 본교섭을 해태하는 것은 정당한 이유가 있다고 할 수는 없는 점 등을 모두 종합하여 볼 때, 피고 조합이 통지한 위와 같은 각 일시에 원고가 단체교섭에 응하지 아니한 데에는 정당한 이유가 있다고 할 수 없고, 그렇다면 이러한 원고의 단체교섭 해태에 대하여 그 단체교섭 촉구를 목적으로 이루어진 이 사건 파업은 목적에 있어서 정당하다고 할 것이다.

나) 절차적 정당성

노동관계당사자는 쟁의행위에 들어가기에 앞서 조정절차를 거쳐야 하며 (노조법 제45조 제2항), 조합원은 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 않으면 쟁의행위를 할 수 없다(노조법 제41조).

원고는 피고 조합이 제2차 안전운행 투쟁을 전개함에 있어 쟁의행위찬반투표를 별도로 거치지 않았으므로 절차가 위법하다고 주장하고 있으므로 이에 관하여 살펴 본다.

원고와 피고 조합은 2008. 7. 29.부터 2008년 단체협약 갱신체결 및 임금협약체결을 위하여 단체교섭을 진행해 오다 2008. 10. 17. 노동위원회 조정신청을 하였으나 조정이

이루어지지 않았고, 피고 조합은 2008. 10. 29.부터 2008. 10. 31.까지 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 조합원 수 25,170명 중 찬성 15,268명으로 가결된 사실, 위 쟁의행위 찬반투표시 의안은 '임금인상, 단체교섭요구 및 해고자 원직복직, 철도민영화계획 완전 철회, 외주화·구조조정 철회, 철도 공공성 강화 등의 요구가 관철되지 않을시 총파업을 포함하는 쟁의행위에 돌입한다'는 내용이었던 사실은 앞서 본 것과 같고, 갑 제55, 58호증의 각 기재에 의하면 그 후 2008. 12. 11. 임금협약은 체결되었으나 단체협약은 체결되지 않던 중 원고의 전임 사장인 B가 구속되면서 2008년도 단체협약 갱신 교섭을 잠정 중단하고 2009. 3. 이후 교섭을 재개하기로 한 사실, 2009. 5.경 단체협약 교섭이 재개되면서 2008년도에 이어 본교섭은 제10차 본교섭으로, 실무교섭은 제7차 실무교섭으로 연속하여 순번을 매기고 2008년도에 합의하지 않은 단체협약사항에 대하여 교섭을 진행하여 온 사실을 인정할 수 있다.

그렇다면 이 사건 파업 당시 종전 단체협약의 근로조건에 관한 주장의 불일치가 해소되었다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로 피고 조합이 새롭게 조정신청 및 쟁의행위 찬반투표를 거칠 필요는 없다고 할 것이어서, 이 사건 파업이 절차적 정당성을 결여하였다고 보기는 어렵다.

다) 소결론

따라서 피고 조합의 이 사건 파업은 목적 및 절차적 정당성을 갖춘 적법한 쟁의행위에 해당하므로, 원고의 피고 조합, 김**, 신**에 대한 이 부분의 손해배상청구도 더 나아가 살펴 볼 필요 없이 이유 없다.

3. 결론

그렇다면, 원고의 피고들에 대한 청구는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여 주

문과 같이 판결한다.

재판장	판사	이동근
-----	----	-----

	판사	김대권
--	----	-----

	판사	안지연
--	----	-----