



<노동시장개혁 이슈 리포트 ⑰>

현행 직장폐쇄 요건, 이대로 괜찮은가?

【직장폐쇄란?】

- 직장폐쇄란 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 ‘대항하는 행위로서 근로자집단에 대하여 생산수단을 차단함으로써 노무의 수령을 집단적으로 거부하는 행위를 말함. 직장폐쇄는 「노동조합 및 노동관계조정법」이 쟁의행위의 한 유형으로 규정하고 있으므로 경제적·기술적 이유로 조업을 중단하는 폐업이나 휴업과 다르고, 근로관계가 존속된다는 점에서 집단해고와도 다름.
- 직장폐쇄를 하게 되면 근로자들에 대한 임금지급 의무가 면제되며 근로자들의 사업장 출입을 저지할 수 있음. 만일 근로자들에게 퇴거명령을 하였음에도 이에 불응하는 경우에는 형법상 퇴거불응(형법 제319조)에 해당할 수 있어 노동조합의 직장점거에 대응할 수 있는 합법적인 수단임.

【직장폐쇄 정당성 여부 판단】

- 「노동조합 및 노동관계조정법」은 직장폐쇄에 대해 ‘사용자의 쟁의행위라는 점’과 시기제한 그리고 신고의무에 관해서만 규정하고 있고 성립요건이나 범위 등에 대해서는 규정을 두지 않고 있음.
- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조 제1항은 “사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다”라고 규정하고 있어 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 그 실시가 가능함. 여기서 ‘쟁의행위’란 소위 ‘정당한 쟁의행위’에 국한되므로, 노동조합이 불법쟁의행위를 단행하고 있는 경우에는 직장폐쇄를 할 수 없음.
- 사용자의 직장폐쇄에 대한 의사표시의 통고만으로는 충분하지 않고 사회통념상 사업장 출입이나 노동력 수령거부 등의 실질적인 조치가 수반되어야 함. 아울러 직장폐쇄를 할 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조 제2항에 의거 행정관청과 노동위원회에 각각 신고하여야 함.

- 직장폐쇄는 노동조합이 정당한 쟁의행위를 개시한 이후에만 허용되는 것으로 방어적·수동적 차원에서 행사되어야 하며, 직장폐쇄를 해야 하는 긴급성과 필요성이 있어야만 그 정당성을 확보할 수 있음. 이밖에 근로자 측이 조업복귀 의사를 명백히 한 경우에는 직장폐쇄가 철회되어야 정당성을 인정받을 수 있음.
- 직장폐쇄가 사법부에 의해 정당성이 결여된 것으로 판결이 나면 임금지급 의무를 지게 되며, 근로자의 단결력을 저해할 목적이었다고 판결이 날 경우는 부당노동행위로 처벌받게 됨.
- 즉, 쟁의행위 이전의 직장폐쇄나 공격적인 직장폐쇄는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제91조의 벌칙(1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)이 적용되고 신고위반은 같은 법 제96조의 과태료(500만원 이하)가 부과됨.

【당사자 대등주의 원칙 필요】

- 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 42조에서는 주요시설에 대한 직장점거 파업을 금지 하고 있으나 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」에 열거된 주요시설이 매우 제한적이어서 실제로는 거의 모든 파업이 직장점거 형태로 벌어지고 있음.
- 불법적으로 직장을 점거하여 지속적인 시위와 농성 등으로 조업을 방해해도 공권력은 사용자가 요청을 해도 개입을 꺼리는 현실에서 직장폐쇄는 불법점거에 대응할 수 있는 거의 유일한 수단임. 미국이나 독일 등에서는 직장점거 파업이 불법이므로 실질적으로 직장폐쇄가 파업과 더불어 시작되지만 우리나라에서는 사후적·방어적·수동적 요건을 충족해야만 직장폐쇄를 단행할 수 있음.
- 더욱이 직장폐쇄가 정당했는지의 여부는 판사의 재량권에 의해서 가려지므로 사용자가 직장폐쇄를 결정할 때에는 향후에 있게 될 사법적 판단을 염두에 두지 않을 수 없음. 이는 노동조합의 결의만으로 효력이 발생하는 파업권과 비교할 때 당사자 대등주의 원칙에 맞지 않으며 특히 불법적으로 행해지는 직장점거파업에 대해서는 사용자의 공격적 직장폐쇄도 용인될 필요가 있음.

【참고자료】

박기성, 파업 중 대체근로 인정과 직장점거파업 금지 2015.10
 송치경, 직장폐쇄의 정당성 판단과 효과, 기계산업 2013.01