

노동조합및노동관계조정법위반·산업안전보건법위반

[창원지방법원 2005. 12. 27. 2004노2001]



【전문】

【피 고 인】

【항 소 인】 피고인들

【검 사】 김도형

【변 호 인】 법무법인 바른법률 담당변호사 김재호외 1인

【원심판결】 창원지방법원 2004. 9. 24. 선고 2004고단379, 2004고정347(병합) 판결

【주문】

】

피고인들의 항소를 모두 기각한다.

【이유】

】1. 피고인들의 항소이유의 요지(사실오인 및 법리오해)

가. 피고인들은 이 사건 노동조합및노동관계조정법위반의 점에 대한 공소사실 기재와 같이 부당노동행위를 한 사실이 없고, 피고인들에 대한 일부 공소사실이 특정되지 아니하였음에도 불구하고, 원심은 아래에서 보는 바와 같이 사실을 오인하고 공소사실의 특정에 대한 법리를 오해하여 이 부분 공소사실을 모두 유죄로 인정한 위법을 저질렀다.

나. 피고인들의 주장

(1) 피고인들의 공모 여부

(가) 이 사건 공소사실에서 피고인들의 부당노동행위의 공모 내용으로 적시하고 있는 사용자측의 노동조합 관련 논의들은 공소외 6, 공소외 7, 공소외 8 등의 업무수첩 기재에 근거한 것인데, 위 수첩에 기재된 내용들은 관리자회의 등에서 공식적으로 논의된 것이 아니라 위 공소외 6, 공소외 7, 공소외 8이 개인적인 생각들을 수첩에 기재한 것에 불과하므로, 피고인들이 그와 같은 내용으로 부당노동행위를 모의하였다고 볼 수 없고, 2002. 5.경 피고인 회사 노동조합의 파업은 불법파업이었으므로 그에 대한 대책을 논의한 것만으로 부당노동행위를 공모한 것이라 할 수도 없다.

(나) 조합 오피니언 리더(OPINION LEADER) 현황은 각 비지(BG)별 인력관리를 위한 참고자료일 뿐, 조합원 관리나 조합 활동 통제를 목적으로 작성되었던 것이 아니고, 그 작성에 있어 회사 차원의 지시도 없었으며, 공소외 9가 작성하였던 '신노사문화정책실행방안' 등의 문건은 실현가능성이 없다는 이유로 계획입안 단계에서 폐기된 것이었다.

(다) 피고인 3, 피고인 4와 같은 비지(BG)장들은 주로 대외업무를 처리하기 때문에 상무 등 중간관리자들에 의하여 공소사실 기재와 같은 부당노동행위가 이루어졌다고 하더라도 위 피고인들을 이 사건 노동조합및노동관계조정법위반죄의 공범으로 볼 수 없다.

(2) 공소사실의 불특정

공소사실 1의 가, 나, 라항은 피고인 회사측의 조합원들에 대한 설득활동의 내용을 구체적으로 적시하고 있지 아니한 바, 이 부분 공소제기는 그 절차가 법률의 규정에 위반하여 무효라 할 것이다.

(3) 부당노동행위의 불성립

(가) 원심 판시 범죄사실 1항에 대하여

① 피고인들은 현장관리자들에게 조합원들이 노동조합 활동을 자제하도록 설득하라고 지시한 적이 없고, 현장관리자들의 조합원 설득을 위한 부서별 회식, 테니스 시합, 가정방문 등도 없었으며(가항 부분), ② 피고인 회사의 상무인 공소외 6이 위 범죄사실 1의 나항 기재와 같이 조합원들을 상대로 파업 등 지회 활동에의 불참을 권유한 사실이 없고(나항 부분), ③ 터빈발전기비지 중제관공장 반장인 공소외 10이 '주간 선무활동 계획 보고'라는 문건을 작성하기는 하였으나, 피고인 회사에서 그 작성을 지시하거나 위 공소외 10이 이를 상부에 보고한 사실이 없으며(다항 부분), ④ 피고인 4는 주단 비지(BG) 노무팀에 조합원들로 하여금 쟁의행위 찬반투표에 불참하게 하거나, 반대표를 행사하도록 설득할 것을 지시한 사실이 없고(라항 부분), ⑤ 공소외 11 작성의 '면담결과 상세현황'이라는 문건에는 면담과정에서 노조활동에 대한 대화를 한 것처럼 기재되어 있으나, 실제로는 위 공소외 11 등은 조합원들과 일상적인 대화를 나누었을 뿐이므로 위 문건의 존재만으로 노동조합원들에 대한 소위 선무활동이 있었다고 볼 수 없음에도 불구하고(마항 부분), 이 부분 공소사실을 모두 유죄로 인정한 원심은 사실을 오인한 위법이 있다.

(나) 원심 판시 범죄사실 2항에 대하여

공소외 1과 공소외 12는 터빈공장에 파견되어 별도의 사무실에서 단품검사를 하여 원자력공장에서 제관검사를 담당하는 다른 직원들과는 작업내용이 달랐으므로 연장근로 또는 휴일근로시간에서도 다른 직원들과 차이가 난 것이고, 문제가 된 올진 6호기 가압기는 가공작업까지는 터빈공장에서, 사상작업부터는 원자력공장에서 하기로 하였기 때문에 일부 작업만(약 5%)을 원자력공장에서 한 것이고, 위 가압기를 원자력공장에 옮겨서 한 검사에 소요된 시간도 약 5시간 정도에 불과하여 위 작업을 공소외 1에게 시키지 아니하였다고 하여 연장 또는 휴일근로 여부에 영향을 미치는 것은 아니었으므로, 원심 판시 범죄사실 2항 기재와 같이 회사측에서 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 공소외 1에게 불이익을 준 것이 아님에도 불구하고, 이를 유죄로 인정한 원심은 사실을 오인한 위법이 있다.

(다) 원심 판시 범죄사실 3항에 대하여

공소외 3이 원심 판시 범죄사실과 같이 공소외 5와 통화한 사실은 있으나, 이는 공소외 3이 파업 가담 등으로 인한 공소외 4의 신분상 불이익을 염려하여 개인적으로 한 행동일 뿐, 회사 차원에서 이루어진 행위는 아니므로 공소외 3의 그와 같은 행위에 대하여 피고인 1, 피고인 2를 비롯한 회사 임원들을 공범으로 인정할 수 없음에도 불구하고 이 부분 공소사실에 대하여 위 피고인들의 유죄를 인정한 원심은 사실을 오인한 위법이 있다.

(라) 원심 판시 범죄사실 4항에 대하여

피고인들은 지회의 채권발행행위에 대하여 무조건 불이익을 주겠다고 한 것이 아니라, 채권발행으로 인하여 회사의 업무에 지장을 초래한 경우에 한하여 이를 제재할 것이라고 고지하였던 바, 이는 회사의 노무관리 또는 노사현안

에 대한 사용자측의 의견개진 내지 홍보활동에 불과하므로 이를 이유로 피고인들이 노동조합의 운영에 개입하였다고 볼 수 없으며, 실제로 지회가 회사의 의견을 무시한 채 채권발행을 강행하였으므로 사용자측의 위와 같은 의사표명이 노조활동에 전혀 영향을 미치지 못하였음에도 불구하고, 이 부분 공소사실을 유죄로 인정한 원심은 사실을 오인하거나 법리를 오해한 위법이 있다.

2. 판단

가. 피고인들의 공모 여부에 대한 판단

- (1) 2인 이상이 범죄에 공동 가공하는 공범관계에서 공모는 법률상 어떤 정형을 요구하는 것이 아니고 2인 이상이 공모하여 어느 범죄에 공동 가공하여 그 범죄를 실현하려는 의사의 결합만 있으면 되는 것으로서, 비록 전체의 모의과정 이 없었다고 하더라도 수인 사이에 순차적으로 또는 암묵적으로 상통하여 그 의사의 결합이 이루어지면 공모관계가 성립하고, 이러한 공모가 이루어진 이상 실행행위에 직접 관여하지 아니한 자라도 다른 공모자의 행위에 대하여 공동정범으로서의 형사책임을 진다고 할 것이다(대법원 2000. 11. 10. 선고 2000도3483 판결 등 참조).
- (2) 살피건대, 원심이 적법하게 채택·조사한 증거들을 종합하여 보면, 피고인 회사의 노동조합 활동과 관련하여 이 사건 공소사실 기재와 같이 사용자측의 노동조합 활동 통제를 위한 방안 논의, 문건 작성 및 보고, 각종 지시가 있었음을 충분히 인정할 수 있고(① 기록에 의하면, 공소외 6, 공소외 7, 공소외 8 등의 수첩 기재 내용이 피고인 회사 관리직 임원들의 말을 그대로 옮긴 것은 아니라 하더라도 회의시간 중 논의된 사항에 대하여 그 내용을 위 공소외 6 등이 자신들 나름의 용어를 이용하여 기재하였음이 인정되고, 그렇다면 적어도 회의 당시 그와 같은 취지의 논의는 있었다고 봄이 상당하다 할 것이므로, 위 기재가 순수하게 개인적인 견해를 표현한 것이라는 취지의 당시 증인 공소외 6, 공소외 7, 공소외 8의 각 증언은 믿을 수 없고, ② 각 비지(BG)의 "조합 오피니언 리더 현황"이 동일한 양식으로 작성되어 있는 점에 비추어, 위 문건은 회사 차원의 지시에 의하여 일괄적으로 작성된 것으로 보여지며, ③ 공범관계의 공모에는 법률상 어떠한 정형을 요구하고 있지 않으므로, 부당노동행위를 위한 문건 작성의 지시 및 그에 따른 실제 문건의 작성, 보고가 있었다면 그것만으로도 부당노동행위의 공모사실을 충분히 인정할 수 있고, 그 문건 내용의 실행 여부가 공범의 성립 여부에 영향을 미치는 것은 아니므로, 설사 공소외 9 작성의 '신노사문화정책실행 방안' 등의 문건이 계획 입안 단계에서 폐기되었다고 하더라도 피고인들의 공모사실을 부인할 수는 없고, ④ 기록에 의하면, 2002. 5. 22.부터 같은 해 7. 7.까지의 파업과는 달리 2001.경의 부분파업 및 2002. 11.경의 파업 등은 목적이나 절차상 별다른 하자가 없었고, 이 사건 공모사실 중 파업에 관한 논의들이 불법파업과 관련한 것에 한정된 것은 아니었으므로, 위 논의가 불법파업에 대한 논의로 부당노동행위의 공모가 아니라는 취지의 피고인들의 주장도 이유 없다), 그러한 행위들은 피고인 회사의 사용자측에서 노동조합의 활동에 영향을 미치려는 의도하에 이루어진 일련의 행위로 비록 피고인들이 그와 같은 행위 전부에 현실적으로 가담하지 아니하였다고 하더라도 회사의 관리직에 있던 피고인들로서는 실제 그와 같은 행위를 한 자들과의 사이에 암묵적 또는 순차적인 의사의 결합이 있었다고 봄이 상당하므로, 피고인들이 이 사건 공소사실 기재와 같이 부당노동행위를 공모하였음을 충분히 인정할 수 있는 바, 이 사건 노동조합및노동관계조정법위반의 점에 대한 공모가 없었다는 취지의 피고인들의 주장은 받아들일 수 없다.

나. 공소사실 특정의 문제

- (1) 공소사실의 기재에 있어서 범죄의 일시, 장소, 방법을 명시하여 공소사실을 특정하도록 한 법의 취지는 법원의 심판대상을 결정하고, 피고인의 방어에 대한 명확히 하여 피고인으로 하여금 실질적인 방어권 행사를 가능하도록 하

기 위한 데에 있는 것이므로, 공소장에 범죄의 일시, 장소, 방법이 일부 구체적으로 적시되어 있지 않더라도 범죄를 구성하는 위 요소들이 구성요건 해당사실을 다른 사실과 구별할 수 있을 정도로만 기재되어 있다면 위와 같이 공소 사실을 특정하도록 한 법의 취지에 반하지 아니하므로, 위와 같은 경우 공소사실이 불특정되어 그 공소제기가 위법하다고 할 수 없다 할 것이다.

- (2) 이 사건에 관하여 보건대, 이 사건 공소사실 제1의 가, 나, 라항은 이 사건 노동조합및노동관계조정법위반죄의 구성요건인 "노동조합의 운영에 개입"에 해당하는 사실에 대하여 일시, 방법(현장관리자들의 조합원 설득을 위한 구체적인 지시 사항) 등을 구체적으로 적시하고 있고 위 구성요건 해당사실을 다른 사실과 충분히 구별할 수 있으며, 피고인들의 지시에 따라 이후에 이루어진 현장관리자들의 설득의 내용과 그 대상자 등이 공소사실에 일일이 적시되지 않았다고 하더라도 피고인들의 방어권 행사에 지장이 없으므로 이 부분 공소사실은 특정되었다고 봄이 상당하다. 그러므로, 이 부분 공소사실이 불특정되었다는 취지의 피고인들의 주장도 이유 없다.

다.

부당노동행위의 성립 여부

- (1) 원심 판시 범죄사실 1항에 대하여

원심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면, 피고인들이 관리직 직원들과 순차로 공모하여 원심 판시 각 기재와 같이 노동조합의 운영에 개입한 사실을 충분히 인정할 수 있으므로, 피고인들의 이 부분 사실오인 주장은 모두 이유 없다(피고인들은 일부 관리직 직원들의 행위는 회사의 지시나 회사에의 보고 없이 개인적으로 한 활동이라고 주장하나, 그와 같은 행위들이 이루어진 시기나 방법, 행위 후 그에 대한 현황이 상부에 보고되는 등의 정황 등을 고려하면 위 행위가 회사 차원에서 이루어진 것으로 봄이 상당하다).

- (2) 원심 판시 범죄사실 2항에 대하여

일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로(이하 '연장근로 등'이라 한다)를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없다 할 것이지만, 이 부분 공소사실 기재와 같이 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로 부당노동행위에 해당한다고 봄이 상당하므로 살피건대, 원심이 적법하게 채택·조사한 증거들을 종합하면 공소외 1은 당시 노조대위원으로 활동하는 등 노동조합 활동에 적극적이었던 자로서 당시 회사측의 근로자들의 성향 분류상 낮은 등급에 속해 있었던 사실, 2001. 8월부터 2002. 1월까지의 주기기 1반 월별근무현황에 의하면 공소외 1과 달리 노조간부 경력이 전혀 없었던 공소외 2는 513.4시간의 연장근로를 한 반면 공소외 1은 168시간의 연장근로를 하였던 사실, 당시 피고인 회사 근로자들의 연장근로 등의 결재권자는 반장, 직장, 과장, 부서장으로 회사측의 허가 없이는 연장근로 등을 할 수 없었던 사실, 공소외 1의 경우 검사업무가 원자력공장의 다른 직원들의 업무와 다르기는 하였으나, 업무 효율을 위해 연장근로 등이 필요한 상황인데도 회사측에서 다른 직원들의 경우와는 달리 왜 연장근로 등이 필요한지에 대하여 정도가 지나칠 정도로 까다롭게 물어보고 그 허가에 있어서 엄격한 기준을 적용하는 바람에 공소외 1이 연장근로 등을 포기하였고, 그에 따라 업무가 비효율적으로 진행되기도 하였던 사실, 공소외 1이 위와 같은 이유로 연장근로 등을 하지 못했기 때문에 공소외 1과 한조를 이루어 검사를 하던 공소외 12까지도 연장근로 등을 하지 못했던 사실, 2002. 8월경 공소외 12가 약 보름간 출근을 하지 못하게 되자, 피고인 회사측에서 공소외 12를 대신할 사람을 보충하여 공소외 1과 한 조로 검사업무를 하도록 하지 아니하고, 위 업무를 다른 직원이 하도록 한 사실 등을 인정할 수 있는 바, 위 인정사실을 종합하면 피고인들이 노동조합

활동에 적극적이라는 이유로 공소외 1에 대한 연장근로 등의 허가에 있어 지나치게 엄격한 기준을 적용하고 그에 따라 공소외 1이 이를 포기하도록 하는 등의 방법으로 위 공소외 1을 다른 근로자들과 차별함으로써 업무상 또는 경제상 불이익을 준 사실을 충분히 인정할 수 있으므로, 피고인들의 이 부분 사실오인 주장도 이유 없다.

(3) 원심 판시 범죄사실 3항에 대하여

원심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면, 공소외 3이 피고인 회사에 보관되어 있던 신상자료를 이용하여 공소외 4의 형인 공소외 5에게 공소사실 기재와 같은 내용으로 전화통화를 한 사실이 인정되는바, 그렇다면, 공소외 3이 공소외 5에게 개인적으로 그와 같은 통화를 하였다기보다는 피고인 회사의 소위 선무활동의 일환으로 그러한 행위를 하였다고 봄이 상당하고, 앞서 공모 여부에 대한 판단 부분에서 본 바와 같이 회사 차원에서 이루어진 공소외 3의 위 행위에 대하여 피고인 1, 피고인 2를 비롯한 회사 임원들의 공모사실을 충분히 인정할 수 있으므로, 이 부분 사실오인 주장도 이유 없다.

(4) 원심 판시 범죄사실 4항에 대하여

사용자에게 연설이나 사내방송, 게시판, 서한 등(또는 개인적인 설득, 담화)을 통해 자신의 의견을 표명할 수 있는 자유가 있음은 당연하나, 그것이 행하여진 상황, 장소, 방법 및 그 내용과 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하고자 하는 사용자의 의사가 인정되는 경우에는 부당노동행위가 성립하는 것이므로 살피건대, 원심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면, 회사의 조합비에 대한 가압류로 인해 경제적인 어려움을 겪고 있던 지회가 이를 극복하기 위한 방안으로 채권을 발행하기로 하자, 피고인 1, 피고인 2 등이 2회에 걸쳐 지회의 채권발행을 중단할 것을 촉구하고, 업무에 지장을 초래하는 채권발행이나 근무시간 중의 채권발행에 대하여 엄중 조치하겠다고 하는 내용의 공문을 발송한 사실이 인정되고, 당시 노동조합의 경제적 상황과 회사 측 공문 내용 등에 비추어 보면 위와 같은 행위는 단순히 사용자의 입장에서 노사현안에 대한 의견을 개진하는 수준을 넘어 조합원 개개인의 판단과 행동, 노동조합의 운영에까지 영향을 미치려는 시도로서 노동조합의 운영에 개입함을 충분히 인정할 수 있으므로(또한 지배·개입에 의한 부당노동행위는 사용자가 노동조합의 운영에 개입함으로써 성립하고, 이와 같은 부당노동행위의 성립에 반드시 노동조합의 운영에 영향을 미치는 등의 결과 발생을 요하는 것이 아니므로, 이 사건에 있어 실제로 지회가 회사의 의견을 무시한 채 채권발행을 강행하여 사용자 측의 위와 같은 의사표명이 노조활동에 전혀 영향을 미치지 못하였다고 하더라도 이 부분 공소사실을 유죄로 인정하는데 장애가 되지 아니한다 할 것이다), 피고인들의 이 부분 주장도 이유 없다.

라. 소결

그러므로 피고인들에 대한 이 사건 노동조합및노동관계조정법위반의 공소사실을 모두 유죄로 인정한 원심의 판단은 정당하고, 이에 사실오인이나 법리오해의 위법이 있다고 할 수 없으므로, 피고인들의 주장은 받아들이지 아니한다.

3. 결론

따라서 형사소송법 제364조 제4항에 의하여 피고인들의 항소를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 심갑보(재판장) 박종태 김수연