

노동조합및노동관계조정법위반·산업안전보건법위반

[대법원 2006. 9. 8. 2006도388]



【판시사항】

[1] 공소사실의 특정 정도 [2] 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄의 구성요건인 '노동조합의 운영에 개입'에 해당하는 공소사실이 특정되었다고 본 사례 [3] 사용자가 노조활동을 이유로 근로자에 대하여 연장 또는 휴일근로를 거부하거나 해고한 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부(적극) 및 그 판단 기준 [4] 사용자가 연설, 사내방송 등을 통하여 의견을 표명하는 행위가 부당노동행위를 구성하는 경우 및 노동조합 조직·운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립요건

【판결요지】

[1] 공소사실의 기재에 있어서 범죄의 일시, 장소, 방법을 명시하여 공소사실을 특정하도록 한 취지는 법원에 대하여 심판의 대상을 한정하고 피고인에게 방어권의 범위를 특정하여 그 방어권 행사를 쉽게 해 주기 위한 데에 있는 것이므로 공소사실은 이러한 요소를 종합하여 구성요건 해당사실을 다른 사실과 구별할 수 있을 정도로 기재하면 족하다. 따라서 공소장에 범죄의 일시, 장소, 방법 등이 구체적으로 적시되지 않았더라도 공소사실을 특정하도록 한 법의 취지에 반하지 아니하고, 공소범죄의 성격에 비추어 그 개괄적 표시가 부득이한 경우에는, 그 공소내용이 특정되지 않아 공소제기가 위법하다고 할 수 없다. 특히 포괄적 일죄에 있어서는 그 일죄의 일부를 구성하는 개개의 행위에 대하여 구체적으로 특정되지 아니하더라도 그 전체 범행의 시기와 동기, 범행방법, 피해자나 상대방, 범행횟수나 피해액의 합계 등을 명시하면 그로써 범죄사실은 특정된 것으로 보아야 한다. [2] 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄의 구성요건인 '노동조합의 운영에 개입'에 해당하는 공소사실에 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 없어 이 부분 공소사실이 특정되었다고 본 사례. [3] 일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다. 한편, 사용자가 근로자를 해고함에 있어 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 하고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래 관행에의 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 하는바, 이는 근로자에게 연장근로 등을 거부하여 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위의 경우에도 마찬가지이다. [4] 사용자가 연설, 사내방송, 게시판, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음은 당연하나, 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시

점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다.

【참조조문】

- [1] 형사소송법 제254조 제4항 [2] 형사소송법 제254조 제4항, 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호
[3] 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호, 근로기준법 제30조 제1항 [4] 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호

【참조판례】

- [1] 대법원 1999. 11. 12. 선고 99도2934 판결(공1999하, 2559), 대법원 2005. 11. 10. 선고 2004도1164 판결(공2005하, 1993), 대법원 2006. 6. 2. 선고 2006도48 판결(공2006하, 1296) / [3] 대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결(공1995상, 691), 대법원 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결(공2000상, 1210) / [4] 대법원 1997. 5. 7. 선고 96누2057 판결(공1997상, 1744), 대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결(공1998하, 1777)

【전문】

【피 고 인】 피고인 1외 4인

【상 고 인】 피고인들

【변 호 인】 법무법인 바른 담당변호사 김재호

【원심판결】 창원지법 2005. 12. 27. 선고 2004노2001 판결

【주문】

】

상고를 모두 기각한다.

【이유】

】상고이유를 본다.

1. 원심 범죄사실 제1항에 대하여

가. 공소사실의 특정 여부에 관하여

공소사실의 기재에 있어서 범죄의 일시, 장소, 방법을 명시하여 공소사실을 특정하도록 한 취지는 법원에 대하여 심판의 대상을 한정하고 피고인에게 방어권의 범위를 특정하여 그 방어권 행사를 쉽게 해 주기 위한 데에 있는 것이므로 공소사실은 이러한 요소를 종합하여 구성요건 해당사실을 다른 사실과 구별할 수 있을 정도로 기재하면 족하다. 따라서 공소장에 범죄의 일시, 장소, 방법 등이 구체적으로 적시되지 않았더라도 공소사실을 특정하도록 한 법의 취지에 반하지 아니하고, 공소범죄의 성격에 비추어 그 개괄적 표시가 부득이한 경우에는, 그 공소내용이 특정되지

않아 공소제기가 위법하다고 할 수 없다.

특히 포괄적 일죄에 있어서는 그 일죄의 일부를 구성하는 개개의 행위에 대하여 구체적으로 특정되지 아니하더라도 그 전체 범행의 시기와 중기, 범행방법, 피해자나 상대방, 범행횟수나 피해액의 합계 등을 명시하면 그로써 범죄사실은 특정된 것으로 보아야 한다(대법원 1999. 11. 12. 선고 99도2934 판결, 2005. 11. 10. 선고 2004도1164 판결 등 참조).

원심이 같은 법리를 전제로 하여, 이 사건 공소사실 제1의 가, 나, 라항은 피고인 5 주식회사 측의 피고인 회사의 노동조합인 전국금속노동조합 경남1지부 (회사명 생략)지회(이하 '지회'라고 한다) 조합원들에 대한 설득활동의 내용을 구체적으로 적시하고 있지 아니하여 이 부분 공소제기는 그 절차가 법률의 규정에 위반하여 무효라는 피고인들의 항소이유에 대하여, 이 사건 공소사실 제1의 가, 나, 라항은 이 사건 노동조합 및 노동관계조정법 위반죄의 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 상당하다고 판단하여 이를 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 공소사실의 특정 등에 관한 법리오해 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

나. 공모관계 인정 여부에 관하여

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 모의과정이 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 진다(대법원 1999. 4. 23. 선고 99도636 판결, 2005. 1. 27. 선고 2004도7511 판결 등 참조).

기록에 비추어 살펴보면, 원심이 같은 법리를 전제로 하여, 제1심이 적법하게 채택·조사한 증거들과 이에 의하여 인정되는 그 판시와 같은 사실들을 종합하여 보면, 피고인 회사의 노동조합 활동과 관련하여 이 사건 공소사실 기재와 같이 사용자 측의 노동조합 활동 통제를 위한 방안 논의, 문건 작성 및 보고, 각종 지시가 있었음을 충분히 인정할 수 있고, 그러한 행위들은 피고인 회사의 사용자 측에서 노동조합의 활동에 영향을 미치려는 의도하에 이루어진 일련의 행위로 비록 피고인들이 그와 같은 행위 전부에 현실적으로 가담하지 아니하였다고 하더라도 회사의 고위 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 있다고 판단하여, 이 사건 노동조합 및 노동관계조정법 위반의 점에 대한 공모가 없었다는 취지의 피고인들의 주장을 배척한 것도 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 채증법칙 위배 또는 심리미진으로 인한 사실오인 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

다.

실행행위 부분의 인정 여부에 관하여

기록에 비추어 살펴보면, 원심이, 제1심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면 피고인들이 관리직 직원들과 순차로 공모하여 제1심 판시 각 기재와 같이 노동조합의 운영에 개입한 사실을 충분히 인정할 수 있고, 특히 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 상당하다고 판단하여 피고인들의 이 부분 사실오인 주장을 모두 배척한 것 또한 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 채증법칙 위배 또는 심리미진으로 인한 사실오인 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

2. 원심 범죄사실 제2, 3, 4항에 대하여

가. 일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로(이하 '연장근로 등'이라고 한다)를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 파업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다.

한편, 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래 관행에의 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 하는바 (대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결, 2000. 4. 11. 선고 99두2963 판결 등 참조), 이는 근로자에게 연장근로 등을 거부하여 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위의 경우에도 마찬가지이다.

기록에 비추어 살펴보면, 원심이 대체로 같은 법리를 전제로 한 뒤, 제1심이 적법하게 채택·조사한 증거들을 종합하여 그 판시와 같이 공소외 1은 당시 노조대의원으로 활동하는 등 노동조합 활동에 적극적이었던 자로서 당시 회사 측의 근로자들의 성향 분류상 낮은 등급에 속해 있었던 사실, 2001년 8월부터 2002년 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, 공소외 1의 경우 검사업무가 원자력공장의 다른 직원들의 업무와 다르기는 하였으나 업무 효율을 위해 연장근로 등이 필요한 상황인데도 회사 측에서 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 등을 인정한 다음, 이를 종합하면 피고인 1, 2 등이 노동조합 활동에 적극적이라는 이유로 2001년 10월경부터 2002년 8월경까지 공소외 1에 대한 연장근로 등의 허가에 있어 지나치게 엄격한 기준을 적용하고 그에 따라 공소외 1이 이를 포기하도록 하는 등의 방법으로 공소외 1을 다른 근로자들과 차별함으로써 업무상 또는 경제상 불이익을 준 사실을 충분히 인정할 수 있고, 이는 부당노동행위에 해당한다고 판단하여 이 부분에 관한 위 피고인들의 사실오인 주

장을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 채증법칙 위배 또는 심리미진으로 인한 사실오인 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

나. 기록에 비추어 살펴보면, 원심이, 제1심이 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 인정되고, 또 공소외 3이 공소외 5에게 개인적으로 그와 같은 통화를 하였다기보다는 피고인 회사의 이른바 선무활동의 일환으로 그러한 행위를 하였다고 봄이 상당하고, 나아가 회사 차원에서 이루어진 공소외 3의 위 행위에 대하여 피고인 1, 2를 비롯한 회사 임원들의 공모사실을 충분히 인정할 수 있다고 판단하여, 위 피고인들의 이 부분 사실오인 주장을 배척한 것도 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 채증법칙 위배 또는 심리미진으로 인한 사실오인 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

다.

사용자가 연설, 사내방송, 게시판, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음은 당연하나, 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위가 성립한다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결 등 참조). 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다(대법원 1997. 5. 7. 선고 96누2057 판결 등 참조).

기록에 비추어 살펴보면, 원심이 같은 법리를 전제로 하여, 제1심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면, 회사의 조합비에 대한 가압류로 인해 경제적인 어려움을 겪고 있던 지회가 이를 극복하기 위한 방안으로 채권을 발행하기로 하자, 피고인 1, 2 등이 2회에 걸쳐 지회의 채권발행을 중단할 것을 촉구하고, 업무에 지장을 초래하는 채권발행이나 근무시간 중의 채권발행에 대하여 엄중 조치하겠다는 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 개입하는 행위임을 충분히 인정할 수 있고, 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 인정하는 데 장애가 되지 아니한다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 판결 결과에 영향을 미친 법리오해나 채증법칙 위배 또는 심리미진에 의한 사실오인 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

3. 결 론

그러므로 상고를 모두 기각하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 안대희(재판장) 김영란 김황식(주심) 이홍훈