

부당감급및부당노동행위구제재심판정취소

[서울행법 2014. 3. 20. 2013구합9373]



【판시사항】

甲 주식회사가 소속 근로자이면서 그룹 및 계열사 소속 근로자 등을 조직대상으로 설립된 乙 노동조합의 조합장인 丙에게 회사의 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하였다는 등의 사유로 감급 3개월의 징계처분을 한 사안에서, 丙의 유인물 배포 행위는 정당한 노동조합활동이라고 보이는 등 징계사유가 존재하지 않고, 위 징계처분은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호에서 정한 부당노동행위에 해당한다고 한 사례

【판결요지】

甲 주식회사가 소속 근로자이면서 그룹 및 계열사 소속 근로자 등을 조직대상으로 설립된 乙 노동조합의 조합장인 丙에게 회사의 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하였다는 등의 사유로 감급 3개월의 징계처분을 한 사안에서, 유인물의 주된 내용은 甲 회사 소속 근로자들에게 乙 노동조합의 설립을 알리면서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지 증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 노동조합의 필요성과 가입을 적극적으로 홍보하기 위한 것으로 보이고, 내용 중에 다소 자극적이고 과장·왜곡된 표현이 있다고 하더라도 전체적으로는 유인물을 배포한 목적이 甲 회사의 명예를 훼손하거나 실추시키기 위한 것이라고 보기 어려운 점 등을 고려해 보면, 丙의 유인물 배포 행위는 정당한 노동조합활동이라고 보이는 등 징계사유가 존재하지 않고, 丙이 상당한 시간 동안 유인물 배포를 시도하였기 때문에 그 과정에서 甲 회사는 유인물 배포행위가 乙 노동조합의 활동임을 충분히 알 수 있었음에도 지속적으로 유인물 배포 제지행위를 한 점 등을 종합해 보면, 甲 회사의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있으므로 위 징계처분은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호에서 정한 '근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위'로서 부당노동행위에 해당한다고 한 사례.

【참조조문】

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호

【전문】

【원 고】

【피 고】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인】 삼성에버랜드 주식회사 (소송대리인 법무법인 광장 담당변호사 김소영 외 2인)

【변론종결】2014. 3. 4.

【주문】

]

1. 중앙노동위원회가 2013. 3. 5. 원고들과 피고보조참가인 사이의 2012부해1293, 2012부노288(병합) 부당감급 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

2. 소송비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이 부담하고, 나머지 중 90%는 피고보조참가인이 부담하고, 10%는 피고가 부담한다.

【청구취지】주문 제1항과 같다.

【이유】

】 1. 이 사건 재심판정의 경위

가. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 상시근로자 4,400여 명을 사용하여 유원지 및 테마파크 운영업 등을 사업목적으로 하는 회사이고, 원고 1은 1999. 4. 29. 참가인에 입사하여 근무하던 사람이며, 원고 삼성노동조합(이하 '원고 노조'라 한다)은 삼성그룹 및 그 계열사 소속 근로자 등을 조직대상으로 2011. 7. 13. 설립된 전국단위 노동조합이다.

나. 참가인은 2012. 5. 29. 아래와 같은 징계사유(이하 '이 사건 징계사유'라 한다)에 관하여 원고 1에 대한 인사위원회를 개최하여 감급 3월을 의결하고 2012. 6. 11. 원고 1에게 이를 통보하였다(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다).

□ 2011. 9. 9. 및 2011. 9. 16. 회사의 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하였으며, 특히 회사와 무관한 다수의 불특정 외부인과 합세하여 사내에서 구호, 연설, 집회 기타 단체행동을 통하여 직장질서를 문란케 함(이하 '제1 징계사유'라 한다) - 취업규칙 제42조(복무규율) 제5항, 제45조(입문정지와 퇴장명령) 및 제131조(징계해 고의 기준) 제16항, 제17항, 제18항 등 위반 □ 2012. 2. 24. 고(故) 소외 1 관련 삼성노조 성명서, 2012. 3. 28. 매일노동뉴스 기고 등을 통하여 허위의 사실을 주장, 유포함으로써 회사의 명예를 오손함(이하 '제2 징계사유'라 한다) - 취업규칙 제42조(복무규율) 제9항 및 제131조(징계해고의 기준) 제19항, 제21항 위반
다.

원고들은 이 사건 징계처분이 부당징계 및 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 2012. 9. 7. 경기지방노동위원회에 부당감급 및 부당노동행위 구제신청을 하였는데(경기2012부해1260/부노92, 93 병합), 경기지방노동위원회는 2012. 11. 6. 위 구제신청을 모두 기각하는 판정을 하였다.

라. 원고들은 위 초심판정에 불복하여 2012. 12. 20. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였는데(중앙2012부해1293/부노288 병합), 중앙노동위원회는 2013. 3. 5. 위 재심신청을 모두 기각하는 판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을 하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고들의 주장

원고 노조의 조합원이면서 참가인의 근로자인 원고 1은 소외 2 등 7명과 함께 2011. 9. 9.과 2011. 9. 16. 참가인의 통근 버스 하차 장소에서 퇴근하는 직원들을 상대로 원고 노조의 설립을 알리고 직원들의 적극적인 가입을 홍보하기 위한 유인물을 배포하였는데, 이는 정당한 노동조합활동에 해당한다.

또한 원고 노조의 대표인 원고 1이 망 소외 1(이하 '망인'이라 한다)의 사망사건과 관련하여 작성한 성명서 및 원고 1이 매일노동뉴스와 인터뷰한 내용은 진실이므로, 원고 1은 허위사실을 유포하여 참가인의 명예를 오손하지 않았다.

따라서 이 사건 징계처분은 정당한 사유가 없어 무효이고, 그럼에도 불구하고 참가인이 원고 1에게 이 사건 징계처분을 한 것은 원고들의 노동조합 활동에 대한 보복적 조치이므로 부당노동행위에 해당한다.

이와 다른 전제에 선 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 관계 규정

별지 기재와 같다.

다.

인정 사실

1) 제1 징계사유에 관하여

가) 원고 노조는 2011. 7. 13. 서울지방고용노동청 서울남부지청에 노동조합설립신고를 하여 2011. 7. 18. 노동조합설립 신고증을 발급받았다.

나) 원고 1은 원고 노조의 조합장이고 소외 2, 3은 원고 노조의 조합원인데, 이들은 모두 참가인의 근로자로서 2011. 8. 초순경부터 2011. 10. 31.까지 육아휴직 중이었다.

소외 4는 원고 노조의 조합원으로 참가인의 근로자였으나 2011. 7. 18. '임직원 개인정보와 매입매출 전산거래원장의 외부 유출, 근무장소 무단이탈, 직장상사에 대한 폭언, 허위사실 유포' 등으로 징계해고처분을 받은 후 이 법원 (2012구합10185)에 부당해고 및 부당노동행위구제재심판정취소청구의 소를 제기하여 2014. 1. 23. 청구인용판결을 선고받았고, 위 사건의 피고 측이 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2014누2340) 계속 중이다.

그리고 소외 5는 원고 노조의 조합원, 소외 6은 원고 노조의 자문위원, 소외 7, 8은 삼성일반노동조합(원고 노조와 별개의 노동조합이다)의 조합원인데, 이들은 참가인의 근로자는 아니다.

다) 참가인의 영업시간은 09:30부터 22:00까지이고, 직원들의 출근시간은 08:00, 09:00, 10:00, 11:00, 12:00, 13:00, 퇴근 시간은 17:00, 18:00, 19:00, 20:00, 21:00, 22:00로 시차별 6개조로 교대 근무를 하고 있다.

참가인은 직원 전용 숙소인 캐스트하우스(이하 '이 사건 기숙사'라고 한다)에 거주하는 직원들의 출·퇴근을 위해 통근버스를 운행하였는데, 당초 퇴근 시 통근버스의 승차 장소는 에버랜드 정문 밖의 버스 승차장, 하차 장소는 이 사건 기숙사의 정문 앞이었다가, 참가인의 노사협의회인 한마음 협의회가 2011. 7. 6. 승차 장소를 백합보안실(이곳은 참가인 직원들이 출·퇴근하는 과정에서 이용하는 직원 출입구에 있는 일종의 경비업무공간으로서, 그 앞 출입구에는 차단기가 있어 참가인 직원 외에는 출입이 제한된다) 안쪽으로 변경할 것을 제안하였고, 참가인이 2011. 8. 26. 위 제안을 받아들여 퇴근 시 통근버스의 승차 장소가 백합보안실 안쪽으로 변경되었다.

그러나 위 2011. 7. 6.자 협의회에서는 퇴근 시 하차 장소의 변경과 관련해서는 논의한 바가 없다.

라) 한편 참가인은 2011. 3. 1. 주식회사 에스텍서비스(이하 '에스텍'이라고 한다)와 사이에 같은 날부터 2012. 2. 29.까지 에버랜드를 비롯한 기타 참가인의 여러 시설에 대한 임직원의 출입관리 및 야간출입의 통제 등 경비용역업무를 위탁하는 내용의 경비보안 도급계약을 체결하였다.

마) 원고 1과 소외 2, 3, 4(이하 '원고 1 등'이라 한다)는 2011. 8. 26. 18:00경 및 2011. 8. 27. 10:30경 백합보안실 앞에서 출·퇴근하는 직원들에게 아래와 같은 내용이 기재된 유인물(이하 '이 사건 유인물'이라고 한다)을 배포하였으나, 참가인의 관리직원들과 에스텍 소속 경비직원들(이하 '참가인의 관리직원 등'이라 한다)이 이 사건 유인물을 받은 직원들로부터 이 사건 유인물을 수거하거나 직원들로 하여금 이 사건 유인물을 받지 못하게 하는 방법으로 원고 1 등의 이 사건 유인물 배포를 제지하였다.

역사적인 삼성노동조합이 출범했습니다!!삼성노동조합은 3년의 긴 준비 끝에 7월 12일 오후 7시 민주노총에서 삼성노동조합 설립 총회를 열어 설립을 결의하였고, 7월 13일 오전 10시 고용노동부에 설립신고서를 제출했으며 7월

18일 남부지청에서 설립필증이 교부됨에 따라 삼성그룹 최초의 현장 노동자가 중심이 된 자율적이고 민주적인 노동조합이 탄생되었습니다.

...(중략)... 직원들의 올바른 권익보호와 회사의 성장을 위해 선후배 동료 여러분께서는 삼성노동조합에 지속적인 관심과 참여를 부탁드립니다.

? 삼성노동조합 원고 1 위원장 인사말삼성노동조합은 삼성 직원들의 권익을 대변하기 위해 자주적이고 합법적인 노조로 탄생되었습니다.

그러나 회사는 무노조 경영의 악명을 증명이라도 하듯 노조를 설립하자마자 삼성노조의 소외 4 부위원장을 부당하게 해고시키고 그 외 조합원들에게도 유치하고 졸렬한 탄압을 자행함과 동시 노사협의회 이름으로 삼성노동조합을 매도하는 등 삼성노동조합의 의미나 명분을 애써 최소화하려고 노력하고 있습니다.

...(중략)... 부디 객관적이고 편견 없는 시각으로 삼성노동조합을 지켜봐 주시고 많은 관심과 질책, 뜨거운 지지를 부탁드립니다.

바) 원고 1 등은 참가인의 관리직원 등의 제지로 백합보안실 앞에서 이 사건 유인물 배포가 어렵게 되자, 2011. 9. 9. 18:00경 소외 5, 6, 7, 8(이하 '소외 5 등'이라고 한다)과 함께 이 사건 기숙사 주차장에 차량을 주차시킨 뒤에 위 주차장 부근에서 통근버스에서 내리는 직원들에게 이 사건 유인물을 배포하였으나, 참가인의 관리직원 등이 이를 제지하면서 강제로 이 사건 유인물을 빼앗는 한편, 원고 1 등과 소외 5 등을 이 사건 기숙사 정문 밖으로 쫓아냈다(참가인은 소외 3이 이 사건 유인물 배포를 목적으로 이 사건 기숙사 안에 들어갔다고 주장하나, 올라 제8호증의 영상만으로는 이를 인정하기 어렵다).

사) 또한 원고 1 등은 2011. 9. 16. 18:00경 소외 5 등과 함께 이 사건 기숙사 주차장 부근에서 퇴근하는 직원들을 기다리다가 참가인이 통근버스의 하차 장소를 이 사건 기숙사 주차장에서 이 사건 기숙사 현관(위 현관은 기동과 지붕으로 이루어진 '주랑 현관'으로 건물과 일체를 이루고 있다) 앞으로 변경하자 그곳으로 가 통근버스에서 내리는 직원들에게 이 사건 유인물을 배포하였으나, 참가인의 관리직원 등이 이를 제지하면서 강제로 이 사건 유인물을 빼앗는 한편, 원고 1 등과 소외 5 등을 이 사건 기숙사 정문 밖으로 쫓아냈다.

이에 소외 5는 이 사건 기숙사 앞 화단에 올라서서 '삼성노동조합은 여러분을 사랑합니다.

여러분도 다 같은 노동자입니다'라는 내용의 연설을 하였고, 소외 7은 이 사건 기숙사 앞 진입로에서 '무노동권, 무임금권, 무자유권, 무평등권을 강권하는 삼성에버랜드는 무소유 사상의 모범이다'라는 문구가 기재된 피켓을 들었다.

아) 이 사건 기숙사 건물과 주차장 부지의 주위에는 담장이나 철조망 등과 같이 경계를 구분할 수 있는 시설물이 설치되어 있지 않고 대신에 화단이 조성되어 있거나 수목이 식재되어 있다.

또한 이 사건 기숙사 정문과 현관 앞에 차량출입 차단기가 각각 설치되어 있는데 정문에 설치된 차량출입 차단기는 평소 개방되어 있었고 그 아래에는 작고 흐린 글씨로 차량출입 통제시간이 24:00 ~ 06:00까지라고 기재되어 있을 뿐이다.

한편 이 사건 기숙사 주차장 부지에서 이 사건 기숙사 현관 앞까지 인도로 연결되어 있어 위 주차장에 차량을 주차한 후 인도를 이용하여 현관까지 갈 수 있고, 차량으로 이 사건 기숙사 정문을 지나 현관 앞까지 들어가는 데에 현관 앞의 차량출입 차단기 외에 특별한 장애물이 없으며, 원고 1 등과 소외 5 등이 차량을 이용하여 이 사건 기숙사 정문을 지나 주차장으로 들어갈 때에도 입구에 있는 차단기가 개방되어 있었다.

자) 참가인은 원고 1 등과 소외 5 등을 주거침입 혐의로 고소하였고, 원고 노조는 당시 참가인의 대표이사 등을 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등의 혐의로 고소하였다.

검사는 2012. 3. 29. 소외 2, 3, 5, 8, 6의 폭력행위 등 처벌에 관한 법률위반(공동주거침입) 혐의에 대하여는 기소유에 처분을 하고, 참가인의 대표이사 등의 노동조합 및 노동관계조정법위반 등의 혐의에 대하여는 혐의없음 처분을 하였으며, 원고 1 및 소외 4, 7의 폭력행위 등 처벌에 관한 법률위반(공동주거침입) 혐의와 소외 9의 모욕 및 폭행 혐의에 대하여는 약식기소를 하였다.

수원지방법원은 2012. 5. 16. 원고 1 및 소외 4, 7, 9에게 각각 벌금 50만 원의 약식명령을 발령하였다.

차) 원고 1 및 소외 4, 7은 위 약식명령에 불복하여 수원지방법원(2012고정1511)에 정식재판을 청구하여 2013. 2. 18. '주거침입의 고의가 없거나 정당행위로서 위법성이 조각된다'는 이유로 무죄를 선고받았고, 검사가 위 판결에 대해 항소하였으나 항소심 법원(수원지방법원 2013노1127)은 2013. 7. 18. 공소장변경으로 원심판결을 파기하면서 1심 판결과 같은 이유로 역시 무죄를 선고하였다.

검사가 위 항소심판결에 대해 상고를 제기하여 현재 상고심(대법원 2013도10003) 계속 중이다.

카) 원고 노조는 '참가인이 ① 2011. 8. 26.과 2011. 8. 27., 그리고 ② 2011. 9. 9.과 2011. 9. 16. 원고 노조의 유인물 배포를 제지한 행위는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다'고 주장하면서 경기지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였고, 경기지방노동위원회는 2012. 1. 18. 참가인의 위 각 제지행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다는 이유로 원고 노조의 구제신청을 기각하였다(경기 2011부노131). 원고 노조는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였는데, 중앙노동위원회는 2012. 5. 22. 참가인의 위 ①항의 제지행위는 부당노동행위에 해당하지만 위 ②항의 제지행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다는 이유로 원고 노조의 재심신청 중 일부만 인용하였다(중앙 2012부노92). 원고 노조는 위 재심판정 중 기각 부분에 불복하여 이 법원(2012구합20755)에 부당노동행위구제재심판정취소청구의 소를 제기하여 2014. 1. 23. 위 ②항의 제지행위가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 청구인용판결을 선고받았고, 위 사건의 피고 측이 항소하여 현재 항소심(서울고등법원 2013누182870) 계속 중이다.

2) 제2 징계사유에 관하여

가) 참가인의 리조트사업부 동물원 사육사로 근무하던 망인은 2011. 12. 14. 17:08경 고열, 복통증세로 조퇴한 후 기숙사에서 휴식을 취하다가 같은 날 저녁 인근 병원에서 수액처방을 받고 열이 내려 같은 날 21:00경 기숙사로 복귀했으나, 2011. 12. 15. 08:00경 다시 복통증세로 병원으로 후송되어 입원치료를 받다가 2012. 1. 6. 패혈증으로 사망하였다.

나) 한편 망인은 사망 직전에 왼쪽 광대뼈 쪽에 상처를 입은 사실이 있었는데, 이에 대하여 참가인은 망인이 퇴근 후 직장동료인 소외 10, 11과 함께 술을 마시다가 화장실에 다녀오던 중 넘어져 위와 같은 상처를 입은 것이라고 주장하는 반면에, 유족들은 망인이 동물원에서 근무하던 중 직장동료와 엇갈려 넘어지면서 철문에 부딪쳐 위와 같은 상처를 입은 것이라고 주장하였다.

다) 이에 원고 노조는 참가인에게 망인의 사망원인에 대하여 의혹을 제기하였고, 원고 노조로부터 위와 같은 사실을 전해들은 △△△△ 소외 12 기자는 원고 노조 간부들과 함께 2012. 1. 7. 21:30 ~ 22:00 사이에 망인의 빈소가 차려진 아주대학교 장례식장을 방문하여 망인의 큰아버지와 인터뷰를 하였는데, 인터뷰하는 방으로 참가인 인사팀 직원들이 들어오려고 하자 원고 노조 간부들이 이를 막아 실랑이가 벌어지기도 하였으며, 망인의 큰아버지가 인터뷰를 마치고 방을 나가자 인사팀 직원 일부는 그를 따라갔고, 일부는 위 기자의 얼굴을 촬영하였다.

라) 참가인의 리조트사업부 인사팀 소외 13 차장은 2012. 1. 16. 이메일로 참가인의 일부 직원들에게 "故) 소외 1 관련 상황 보고"라는 문건을 발송하였는데, 원고 1도 수신자로 지정되어 위 문건을 받았다.

그런데 위 문건에는 망인의 사망과 관련한 참가인 측의 조치뿐만 아니라 유족들이 2011. 4.경 퇴사한 망인의 친구 소외 14와 전화 통화한 내용과 유족들이 원고 노조 관련자나 △△△△ 소속 기자와 만났는지 여부 등도 기록되어 있었다

마) 망인의 상급자였던 소외 15 책임은 2012. 1. 25. 망인의 부모에게 "부모님 제게 시간을 허락해 주신다면 지금까지 밝혀진 자료들로 충분히 오해를 풀어드릴 수 있습니다.

이 자료들이 알려질수록 부모님과 소외 1이 더욱 처참해질 것 같아 너무 걱정됩니다.

"라는 문자메시지를 보냈고, 참가인 노사협의회 소외 16 의장은 2012. 2. 13. 동물원에서 망인과 같이 근무하던 직장동료들과 함께 망인의 아버지가 운영하는 매장에 찾아가서 망인과 직장동료들이 주고받았던 문자메시지에 대하여 이야기하려 하였으나 망인의 아버지는 대화를 거절하였다.

바) 또한 참가인은 직원 대상 설명회를 개최하여 직원들에게 원고 노조가 소외 15 책임에게 협박하는 내용의 문자메시지를 보냈다는 점과 망인의 사망 관련 언론보도는 사실이 아니라는 점 등을 알렸다.

사) 이에 원고 1은 원고 노조를 대표하여 2012. 2. 24. 아래와 같은 내용이 기재된 성명서(이하 '이 사건 성명서'라 한다)를 냈다.

삼성은 고 소외 1 사망사건의 사실을 규명하고 삼성노동조합에 대한 음해를 중단하라!!지난 1월 6일 패혈증으로 사망한 삼성에버랜드 동물원 비정규직 사육사 고 소외 1씨 사망사건과 관련하여 사망 후에 사망원인과 관계있는 것으로 추측되는 새로운 정황과 증거가 새롭게 발견되어 유족이 삼성 측에 이의를 제기했음에도 불구하고 기존의 동료들의 증언만을 가지고 사실을 은폐 왜곡하는 추태를 멈추지 않고 있다.

...(중략)... 삼성에버랜드는 진실을 밝히려는 노력보다 회사는 뒤에서 노사협의회와 동물원 노동자들을 이용해 이 사건을 해결하려 하고 있다.

(후략)

아) 또한 원고 1은 2012. 2. 24. 매일노동뉴스와 인터뷰를 하였고, 2012. 3. 24. 아래와 같은 내용이 기재된 인터뷰 기사(이하 '이 사건 기사'라 한다)가 게재되었다.

(전략) 노조를 설립한 지 8개월이 지났다.

언론의 관심은 한풀 꺾였지만 에버랜드에서는 사육사 고 소외 1씨의 죽음을 두고 산업재해 은폐의혹이 일었고, 삼성전 자 백혈병 논란은 계속되고 있다.

...(중략)... 하지만 이야기 주제가 사육사 고 소외 1씨로 옮겨 가자 분위기는 가라앉았다.

"삼성에선 사회적으로 문제가 되는 이야기는 하지 않는 게 불문율처럼 돼 있습니다.

상식적인 회사라면 회사가 잘못했는지, 아니면 유가족이 오해한 것인지 토론이 오갈 것도 같은데 소외 1씨에 대한 이야기가 전혀 회자되지 않고 있어요." (후략)

자) 한편 망인의 유족들은 2012. 3. 21. 근로복지공단 평택지사에 유족급여를 청구하였으나 2012. 12. 18. 유족급여 부지급결정을 받았다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제3호증, 갑 제5호증의 1, 2, 갑 제6호증의 1, 2, 3, 갑 제7호증, 갑 제8호증의 1, 2, 갑 제9호증, 갑 제27호증의 1, 갑 제38, 39호증, 을나 제9, 10호증, 을나 제13 내지 17호증, 을나 제19 내지 24호증, 을나

제26호증, 을나 제32 내지 35호증의 각 기재, 갑 제13, 15, 37호증, 을나 제1 내지 4, 8, 11호증의 각 영상, 변론 전체의 취지

[배척증거] 을나 제25호증[사실확인서(소외 17)]의 일부 기재(참가인의 리조트사업부 총무부 선임으로 근무하면서 통근 버스 운행 및 노선, 스케줄 관리업무를 담당하고 있는 소외 17은 2011. 7. 6. 개최된 한마음 협의회의 회의에서 퇴근 시 통근버스의 하차 장소를 이 사건 기숙사 현관 앞으로 변경하기로 결정하였다고 진술하였으나, 을나 제26호증의 기재 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 위 회의의 회의록에는 “예전처럼 동물원 사원식당 및 백합보안실 안쪽까지 승·하차 장소를 변경하여 이동동선을 효율적으로 운영 요청”이라고만 기재되어 있을 뿐, 퇴근 시 하차 장소를 이 사건 기숙사 현관 앞으로 변경한다는 내용은 없는 점에 비추어 위 진술은 믿기 어렵다)라. 판단

1) 징계사유의 존부

가) 제1 징계사유에 관하여

위 인정 사실과 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 고려해 보면, 원고 1 등의 이 사건 유인물 배포 등 행위는 정당한 노동조합활동이라고 보이므로, 제1 징계사유는 존재하지 아니한다.

- (1) 참가인의 취업규칙 제42조는 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하거나 근무시간 중에 집회·시위·방송·연설 기타 업무와 관계없는 행위를 금지하고 있지만, 그렇다 하더라도 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위까지 금지할 수는 없으므로, 이 사건 유인물 배포행위가 정당한지 여부는 그 허가 여부만을 가지고 판단할 것이 아니라 그 유인물의 내용, 배포의 주체, 시기, 대상, 방법, 이로 인해 참가인의 영업이나 직원들의 업무에 미친 영향 등을 기준으로 하여야 한다.
- (2) 이 사건 유인물의 주된 내용은 참가인 소속 근로자들에게 원고 노조의 설립 사실을 알리면서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지 증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 노동조합의 필요성과 그 가입을 적극적으로 홍보하기 위한 것으로 보이고, 설령 그 내용 중에 ‘막강한 힘을 가지고 삼성노조를 여러 방법으로 탄압하고’, ‘무노조 경영의 악명을 증명이라도 하듯’ 또는 ‘조합원에게 유치하고 졸렬한 탄압을 자행’이라는 다소 자극적이고 과장·왜곡된 표현이 있다고 하더라도 전체적으로는 이 사건 유인물을 배포한 목적이 참가인의 명예를 훼손하거나 실추시키기 위한 것이라고 보기 어렵다.
- (3) 원고 1 및 소외 2, 3은 이 사건 유인물 배포 당시 육아휴직 중이었다고 하더라도 원고 노조의 조합원 지위 및 참가인의 근로자로서의 지위가 유지되고 있었다.

소외 4는 이 사건 유인물 배포 이전에 참가인으로부터 해고처분을 받기는 하였으나 2011. 8. 30. 경기지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 하였기 때문에 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 (라)목 단서 규정의 취지를 고려해 볼 때, 이 사건 유인물 배포 당시 소외 4의 근로자 지위가 상실되었다고 보기 어렵다.

따라서 원고 1 등은 원고 노조의 노동조합활동으로 행해진 이 사건 유인물 배포의 주체가 될 수 있다.

한편 소외 5 등은 비록 참가인의 근로자는 아니지만, 앞서 본 바와 같이 참가인의 관리직원 등이 이 사건 유인물 배포를 계속하여 제지하자 원고 1 등이 그에 대응하기 위하여 소외 5 등을 동원한 것이고, 그 수도 4명에 불과한 점, 그 당시 소외 5 등이 한 행위도 이 사건 유인물 배포나 연설, 피켓시위의 정도에 그친 점에 비추어 보면, 소외 5 등이 주도적인 역할을 하였다기보다는 원고 1 등의 이 사건 유인물 배포를 단순히 도운 것에 지나지 않다고 봄이 타당하므로, 원고 1 등이 소외 5 등과 함께 이 사건 유인물을 배포하였다는 사정만으로 원고 1 등의 유인물 배포행위가 노동

조합활동으로서의 정당성을 잃게 된다고 볼 수 없다.

- (4) 원고 1 등은 근무를 마치고 퇴근하는 직원들을 상대로 이 사건 유인물을 배포하였고, 이 사건 유인물을 배포한 장소도 직원들이 통근버스에서 하차하는 지점이었으므로, 이 사건 유인물 배포로 인하여 참가인의 영업이나 직원들의 업무에 지장을 초래하였다고 볼 수 없다.

나아가 원고 1 등이 2011. 9. 9. 이 사건 유인물을 배포한 장소인 이 사건 기숙사 주차장 부지의 주위에는 담장이나 철조망 등과 같이 경계를 구분할 수 있는 시설물이 설치되어 있지 않아 그 부지는 외부인이 함부로 출입할 수 없다는 점이 객관적으로 명확하게 드러나지 않는 장소이다.

또한 원고 1 등이 2011. 9. 16. 이 사건 유인물을 배포한 장소인 이 사건 기숙사 현관 앞은 그 구조상 외부인의 출입이 제한되는 곳으로 보이나, 앞서 본 바와 같이 참가인이 갑자기 통근버스의 하차 장소를 기존의 이 사건 기숙사 주차장에서 이 사건 기숙사 현관 앞으로 변경하자, 원고 1 등이 퇴근하는 직원들에게 이 사건 유인물을 배포하기 위하여 위 현관으로 간 것이다.

따라서 원고 1 등의 이 사건 유인물 배포행위가 참가인의 시설관리권의 본질적인 내용을 침해하였다고 보기 어렵고, 설령 침해하였다고 하더라도 이를 정당화할 충분한 사정이 존재한다고 할 것이다.

- (5) 원고 노조가 설립된 지 얼마 되지 않아 참가인의 직원들에게 노동조합 설립사실을 알릴 필요성이 큰 시기였음에도, 참가인은 사내 전산망에서 원고 노조 홈페이지의 접근을 차단하고, 원고 1이 참가인 직원들에게 보낸 이메일도 삭제함으로써 원고 노조가 참가인의 전산망을 통하여 노동조합을 홍보하는 길을 원천적으로 봉쇄하였을 뿐만 아니라, 참가인의 직원들은 업무의 특성상 근무시간이 일정하지 않고, 넓은 공간에 분산되어 근무하고 있어 유인물 배포, 연설 또는 피켓시위 외에는 노동조합 홍보를 위한 별다른 방법을 찾기 어려웠을 것으로 보인다.

또한 유인물 배포 등은 일시적, 잠정적 행위에 불과하여 참가인의 피해를 최소화하는 방법이라 할 것이다.

나) 제2 징계사유에 관하여

위 인정 사실과 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 고려해 보면, 원고 1이 허위사실을 유포하여 참가인의 명예를 오손하였다고 볼 수 없으므로, 제2 징계사유는 존재하지 아니한다.

- (1) 망인의 사망원인에 대하여 참가인과 유족들 사이에 의견 차이가 있는 상황에서, 참가인은 유족들이 망인의 지인들과 통화하는 내용을 수집하거나 유족들이 원고 노조나 망인의 사망사건을 취재하려는 기자와 접촉하는 것을 감시하였다.
- (2) 참가인은 유족들이 산업재해보상보험법에 따른 보호를 받을 수 있도록 적극적으로 협조하였다고 주장하나, 오히려 참가인은 유족급여청구에 대한 근로복지공단의 결정이 있기 전까지 유족들에 대한 집요한 설득과 직원들을 상대로 한 설명회 개최 등으로 자신의 주장을 관철하는 태도로 일관하였다.
- (3) 이 사건 성명서 및 이 사건 기사의 내용이 다소 자극적이고 과장된 표현이 있다고 하더라도 주된 목적은 참가인이 망인의 사망원인을 은폐, 왜곡하려고 한다는 의혹을 제기한 것이고, 앞서 본 참가인의 대응상황 등에 비추어 위와 같은 의혹제기에 상당한 이유가 있는 것으로 판단되므로, 전체적으로는 이 사건 성명서 및 인터뷰의 목적이 참가인의 명예를 훼손하거나 실추시키기 위한 것이라고 보기 어렵다.

2) 부당노동행위인지 여부

위 인정 사실과 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 원고 1 등이 상당한 시간 동안 이 사건 유인물 배포를 시도하였기 때문에 그 과정에서 참가인은 이 사건 유인물 배포행위가 원고 노조

의 활동임을 충분히 알 수 있었음에도, 지속적으로 유인물 배포 제지행위를 한 점, ② 또한 그 제지의 방법도 상당수의 직원을 동원하거나 통근버스의 하차 장소를 갑자기 변경하는 것으로 계획적이고 조직적인 점, ③ 그럼에도 불구하고 참가인은 원고 1에게 이 사건 유인물 배포행위를 징계사유로 하여 이 사건 징계처분을 한 점 등을 종합하여 보면, 참가인의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있다.

따라서 참가인이 원고 1에게 이 사건 징계처분을 한 것은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호에서 정한 '근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위'로서 부당노동행위에 해당하고, 이와 달리 판단한 이 사건 재심판정은 위법하다(한편 원고는 2014. 3. 13. 이 법원에 참고서면 및 참고자료를 제출하였으나, 위 참고서면의 내용은 기존 주장을 보충·정리한 것에 불과하고, 위 참고자료는 이 사건 변론종결 후에 제출된 것으로서 증거로 사용할 수 없을 뿐만 아니라 이미 제출된 증거들만으로도 위와 같은 사실을 충분히 인정할 수 있으므로, 위 참고서면 및 참고자료의 내용을 반박하고자 하는 참가인의 변론재개신청은 받아들이지 아니한다).

3. 결론

그렇다면 원고들의 이 사건 청구는 모두 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

[[별 지] 관계 규정: 생략]

판사 반정우(재판장) 김용찬 김정환