

부당노동행위구제재심판정취소

[서울행정법원 2013. 5. 14. 2012구합20755]



【전문】

【원 고】 삼성노동조합 (소송대리인 변호사 백신옥 외 1인)

【피 고】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인】 삼성에버랜드 주식회사 (소송대리인 법무법인 아이앤에스 담당변호사 최성진 외 1인)

【변론종결】2013. 4. 11.

【주문】

】

1. 중앙노동위원회가 2012. 5. 22. 원고와 피고 보조참가인 사이의 중앙 2012부노92 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정 중 피고 보조참가인이 2011. 9. 9.과 같은 해 9. 16. 원고의 유인물 배포를 제지한 행위에 관한 재심판정 부분을 취소한다.

2. 소송비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고 보조참가인이, 나머지는 원고가 각 부담한다.

【청구취지】 주문과 같다.

【이유】

】1. 재심판정의 경위

가. 원고는 삼성그룹과 그 계열사 또는 협력업체 소속 근로자들을 조직 대상으로 2011. 7. 13. 설립된 전국 단위의 노동 조합이고, 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다)은 삼성그룹의 계열사로 상시 근로자 4,400여 명을 고용하여 에버랜드 리조트(이하 '에버랜드'라고 한다) 등을 운영하는 법인이다.

나. 원고는 '참가인이 ① 2011. 8. 26.과 같은 달 27일, 그리고 ② 같은 해 9. 9.과 같은 달 16일 원고의 유인물 배포를 제지한 행위는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다'고 주장하면서 경기지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였고, 경기지방노동위원회는 2012. 1. 18. 참가인의 위 제지행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였다(경기 2011부노131).

다.

원고는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였는데, 중앙노동위원회는 2012. 5. 22. 참가인의 위 ①항의 제지행위는 부당노동행위에 해당하지만 위 ②항의 제지행위는 부당노동행위에 해당하지 않는다는 이유로 원고의 재심신청 중 일부만 인용하였다(중앙 2012부노92, 갑 제3호증 참조, 이하 위 재심판정 중 위 ②항의 제지행위가 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판정한 부분을 '이 사건 재심판정'이라고 한다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 3호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

원고의 조합원이면서 참가인의 근로자인 소외 1(대판:소외인) 등 4명은 원고의 설립을 지원하는 일부 외부 인사들과 함께 2011. 9. 9.과 같은 달 16일 참가인의 통근버스 하차 장소에서 퇴근하는 근로자들을 상대로 원고의 설립과 근로자들의 적극적인 가입을 홍보하기 위한 유인물을 배포하였는데, 이는 원고의 정당한 노동조합활동의 범위에 속하

로 참가인의 시설관리권을 침해하였다고 볼 수 없다.

그럼에도 참가인이 원고의 정당한 노동조합활동을 막기 위해 강제로 위 유인물 배포를 제지한 행위는 노동조합법 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

따라서 이와 다른 전제에서 이루어진 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 관계 법령

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.

다만 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.

■ 취업규칙

제42조(복무규율)

사원은 업무수행을 함에 있어서 다음 각 호의 1의 사항을 엄수하여야 한다.

5. 회사의 허가 없이 사내에서 유인물, 현수막 게시·배포, 벽보 부착 행위 등 직장질서를 문란케 하는 행위를 하지 말 것
13. 회사의 허가 없이 근무시간 중에(휴식시간이라도 다른 근로자의 휴식에 지장을 초래하는 경우 포함) 집회, 시위, 방송, 연설 기타 업무와 관계없는 일을 하지 말 것

제43조(출입)

사원은 반드시 소정의 출입문을 통하여 출입하여야 하며, 출입할 때에는 필히 신분증과 기타 소정의 증명서를 휴대하여 별도의 제시요구가 있을 경우에는 언제든지 이에 응해야 한다.

제45조(입문정지와 퇴장명령)

사원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 입문을 불허하며, 발견 시에는 퇴거를 명할 수 있다.

1. 회사의 허락 없이 비라, 벽보, 집회, 시위운동을 하거나 시도할 경우

제131조(징계해고의 기준)

사원이 각 호의 1항에 해당하는 경우에는 징계해고할 수 있다.

4. 고의로 태업·준법투쟁을 하거나 또는 타인에게 태업·준법투쟁을 권한 자

16. 허가 없이 유인물, 현수막 게시·배포, 벽보 부착행위, PC 통신 및 시설물에 낙서를 하여 직장질서를 문란케 한 자

17. 허가 없이 구호, 연설, 집회, 시위, 방송 기타 단체행동 등을 통해 사원을 선동하거나 질서를 문란시킨 자

18. 회사의 정당한 조치에도 불구하고 사원 또는 외부인을 부추기거나 선동하여 회사에 피해를 입힌 자

21. 허위의 사실을 유포하여 회사에 심각한 악영향을 미친 자

다.

인정 사실

1) 원고는 2011. 7. 13. 서울지방고용노동청 서울남부지청에 노동조합설립신고를 하여 같은 달 18일 노동조합설립신고증을 발급받았다.

2) 소외 1(대판:소외인)은 원고의 조합장이고, 소외 2, 소외 3은 원고의 조합원인데 이들은 모두 참가인의 근로자로서 2011. 8. 초순경부터 같은 해 10. 31.까지 육아휴직 중이었다.

소외 4는 원고의 조합원으로 참가인의 근로자였으나 같은 해 7. 18. '임직원 개인정보와 매입매출 전산거래원장의 외부 유출, 근무장소 무단이탈, 직장상사에 대한 폭언, 허위사실 유포' 등으로 징계해고를 당한 후 경기지방노동위원회(경기 2011부해1131/부노92, 93)와 중앙노동위원회(중앙 2011부해1044/부노238)에서 구제받지 못하자 서울행정법원(2012구합10185)에서 위 징계해고의 부당성을 다투고 있다(이하 이들을 함께 지칭할 때에는 '소외 1(대판:소외인) 등'이라고 한다).

소외 5는 원고의 조합원, 소외 6은 원고의 자문위원, 소외 7, 소외 8은 삼성 일반노동조합의 조합원인바, 이들은 참가인의 근로자는 아니다(이하 이들을 함께 지칭할 때에는 '소외 5 등'이라고 한다).

3) 에버랜드의 영업시간은 09:30부터 22:00까지이고, 이에 따라 근로자들은 개별적으로 출근 시간(08:00부터 12:00까지)과 퇴근 시간(18:00부터 22:00까지)을 달리하여 교대근무를 하고 있다.

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

4) 소외 1(대판:소외인) 등은 2011. 8. 26. 18:00경과 다음 날 10:30경 에버랜드 정문 부근의 직원 전용 출입구인 백합보안실 앞과 통근버스 승차장에서 출·퇴근하는 근로자들을 상대로 아래와 같은 내용이 기재된 유인물(이하 '이 사건 유인물'이라고 한다)을 배포하였는데, 그때마다 참가인의 관리직원들과 에스텍 소속의 경비원들(이하 '참가인의 관리직원 등'이라고 한다)이 이를 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 소외 1(대판:소외인) 위원장 인사말 ? 삼성노동조합은 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.

- 5) 한편 원래 근로자들의 출·퇴근을 위해 운행되는 통근버스의 승차 장소는 에버랜드 정문 밖의 버스 승차장이었고 하차 장소는 참가인의 직원 전용 숙소인 캐스트하우스(이하 '이 사건 기숙사'라고 한다)의 정문 앞이었는데, 참가인은 2011. 8. 26. 승차 장소를 백합보안실 안쪽으로 변경하였다(참가인의 노사협의회인 한마음 협의회는 같은 해 7. 6. 통근버스의 승차 장소를 백합보안실 안쪽으로 변경하기로 하였으나 하차 장소의 변경과 관련해서는 논의한 바가 없다).
- 6) 소외 1(대판:소외인) 등은 위와 같은 통근버스 승차 장소의 변경으로 출·퇴근하는 근로자들에게 이 사건 유인물을 배포할 수 없게 되자 2011. 9. 9. 18:00경 소외 5 등과 함께 이 사건 기숙사 주차장에 차량을 주차한 뒤에 위 주차장 부근에서 통근버스에서 내려 퇴근하는 근로자들에게 이 사건 유인물을 배포하였다.

그러나 참가인의 관리직원 등은 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등이 이 사건 유인물을 배포하자 참가인의 근로자인지를 확인하지 아니한 채 이를 제지하면서 강제로 이 사건 유인물을 빼앗는 한편 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등을 이 사건 기숙사 정문 밖으로 쫓아냈고, 그 과정에서 참가인의 환경안전그룹 대리인 소외 9는 소외 7과 말다툼을 하면서 그에게 욕을 하기도 하였다.

- 7) 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등은 같은 달 16일 18:00 참가인이 통근버스의 하차 장소를 이 사건 기숙사 현관 앞으로 변경하자 그곳에서 퇴근하는 근로자들에게 이 사건 유인물을 배포하였고, 참가인의 관리직원 등은 앞서 본 바와 같이 이를 제지하면서 강제로 이 사건 유인물을 빼앗는 한편, 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등을 이 사건 기숙사 정문 밖으로 강제 퇴거시키려고 하였고(이하 원고 측의 위 2011. 9. 9.자 및 같은 달 16일자 유인물 배포를 '이 사건 유인물 배포'라고 하고, 이를 제지한 참가인 측의 행위를 '이 사건 제지행위'라고 한다), 그 과정에서 소외 9는 소외 1(대판:소외인), 소외 6, 소외 8에게 욕을 하고 소외 1(대판:소외인)의 목살을 잡아당기기도 하였다.

당시 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 들고 시위를 하였다.

- 8) 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 평소에 개방되어 있었고 그 아래에는 작고 흐린 글씨로 차량출입 통제시간이 24:00 ~ 06:00까지라고 기재되어 있을 뿐이었다.

그리고 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등이 차량을 이용하여 이 사건 기숙사 정문을 지나 주차장으로 들어갈 때에도 입구에 있는 차단기가 개방되어 있었다.

한편 이 사건 기숙사 현관 앞까지 주차장 부지와 그 외부까지 이어지는 인도와 차도가 연결되어 있어 주차장에 차량을 주차한 후 계단을 이용하거나 인도를 이용하여 현관까지 갈 수 있으며, 차량으로 이 사건 기숙사 정문을 지나 현관 앞까지 들어가는 데에 현관 앞의 차량출입 차단기 외에 특별한 장애물이 없었다.

9) 이 사건 유인물 배포와 제지행위가 있는 이후 참가인은 소외 1(대판:소외인) 등과 소외 5 등을 주거침입 혐의로 고소하였고, 원고는 당시 참가인의 대표이사 등을 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등의 혐의로 고소하였다.

수원지방법검찰청 검사는 2012. 3. 29. 소외 2, 소외 3, 소외 5, 소외 8, 소외 6의 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반(공동 주거침입) 혐의에 대하여는 기소유예 처분을, 참가인의 대표이사 등의 노동조합 및 노동관계조정법 위반 등의 혐의에 대하여는 혐의없음 처분을 각각 하고, 소외 1(대판:소외인), 소외 4, 소외 7의 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반(공동주거침입) 혐의와 소외 9의 모욕 및 폭행 혐의에 대하여는 수원지방법원 2012고약5750호로 약식기소하였다. 위 법원은 같은 해 5. 16. 소외 1(대판:소외인), 소외 4, 소외 7, 소외 9에게 각 벌금 50만 원의 약식명령을 발령하였다.

10) 소외 1(대판:소외인), 소외 4, 소외 7은 위 약식명령에 불복하여 위 법원 2012고정1511호로 정식재판을 청구하였는데, 위 법원은 2013. 2. 18. '주거침입의 고의가 없거나 정당행위로서 위법성이 조각된다'는 이유로 무죄를 선고하였다.

수원지방법검찰청 검사는 위 판결에 불복하여 항소를 제기하였는바, 현재 수원지방법원 2013노1127호로 항소심이 계속 중이다.

[인정 근거] 갑 제1, 4, 6호증, 갑 제7호증의 1, 2, 갑 제8호증, 갑 제12호증의 1 내지 3, 갑 제14호증의 1, 2, 갑 제15호증, 갑 제16호증의 1, 2, 갑 제17호증의 1 내지 3, 을가 제1 내지 6호증, 을나 제1호증의 1, 2, 을나 제2호증, 을나 제3, 4호증의 각 1, 2, 을나 제5 내지 10호증, 을나 제12호증의 1, 2, 을나 제13호증의 1 내지 3, 을나 제14, 15, 18, 19호증의 각 기재(뒤에서 믿지 아니하는 부분 제외) 또는 영상, 변론 전체의 취지

[배척 증거] 을나 제19호증의 일부 기재

라. 판단

1) 살피건대, 노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것으로서 근로조건의 유지 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 판결 등 참조).

한편 유인물로 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 다른 사람의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실관계 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장·왜곡된 점이

있다고 하더라도 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지 증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자의 정당한 활동범위에 속하고(대법원 2001. 12. 28. 선고 2000두7315 판결 등 참조), 유인물의 배포가 허가제를 채택하고 있다고 할지라도 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위까지 금지할 수는 없으므로 그 배포행위가 정당한가 아닌가는 허가 여부만을 가지고 판단할 것이 아니고, 그 행위의 정당성을 판단하려면 그 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 기준으로 하여야 할 것이다(대법원 1996. 9. 24. 선고 95다11504 판결 등 참조).

그리고 시설관리권이란 사용자가 자신의 소유권이나 임차권 등에 근거하여 사업장의 물적 시설·설비 또는 부지 등을 관리·사용·처분할 수 있는 권한을 의미하므로, 그 범위는 사업장이나 기숙사 등 건물 자체는 물론이고 그에 부속된 부지 등 사용자가 소유 또는 관리하는 토지도 포함된다고 봄이 타당하다.

따라서 사용자의 사전 양해 없이 통행이 묵시적으로 허용되는 사업장이나 기숙사의 부속토지라고 하더라도 사용자는 언제든지 통행을 제지하거나 퇴거를 요구할 수 있다고 할 것이다.

2) 위와 같은 법리를 토대로 이 사건에 관하여 보건대, 이 사건 기숙사 현관이나 기숙사 주차장 등이 참가인의 시설관리권이 미치는 장소임은 분명하므로 소외 5 등 참가인의 근로자가 아닌 사람들의 경우 설령 이 사건 기숙사 주차장이나 현관까지 별다른 제지 없이 접근할 수 있었다고 하더라도, 특별한 사정이 없으면 참가인의 관리직원 등은 언제든지 소외 5 등의 이 사건 유인물 배포나 연설, 피켓시위를 제지하고 퇴거를 요구할 수 있다고 봄이 타당하다.

따라서 그 과정에서 몸싸움이나 폭언 등이 있었다고 하더라도 그 행위의 위법성을 다른 방법으로 평가하는 것을 별론으로 하고, 참가인의 관리직원 등의 요구에도 소외 5 등이 이 사건 유인물 배포나 연설, 피켓시위를 즉시 중단하지 아니하고 퇴거를 거부한 것은 참가인의 시설관리권을 침해하는 행위라는 점에 있어서는 같으므로 위법한 소외 5 등의 행위에 대한 참가인의 관리직원 등의 제지가 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없다.

3) 그러나 위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 참가인의 근로자인 소외 1(대판:소외인) 등의 유인물 배포는 정당한 노동조합활동으로 평가될 수 있으므로 이를 막기 위한 참가인의 관리직원 등의 제지는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위에 해당한다고 보는 것이 타당하다.

가) 소외 1(대판:소외인), 소외 2, 소외 3이 이 사건 유인물 배포 당시 육아휴직 중이었다고 하더라도 원고 조합원의 지위는 물론이고 참가인 소속 근로자의 지위가 상실된 것은 아니다.

또한, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 제라목 단서는 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다고 규정하고 있으므로, 이 사건 유인물 배포 당시 소외 4도 여전히 참가인의 근로자에 해당한다고 봄이 타당하다.

그리고 소외 1(대판:소외인) 등이 휴직자나 해고자의 지위에서 적극적으로 참가인의 시설을 이용하는 것은 허용되지 않는다고 하더라도 노동조합활동과 관련하여 소극적으로 참가인의 간섭을 거부할 수는 있다고 봄이 타당하다.

따라서 소외 1(대판:소외인) 등은 원고의 조합원이자 참가인 소속 근로자 지위에서 그 조합활동의 하나로 이루어진 이 사건 유인물 배포의 주체가 될 수 있다.

나) 이 사건 기숙사 건물과 그에 부속하는 주차장 부지 등은 참가인의 시설관리권이 미치는 장소임은 앞서 본 바와 같으나, 소외 1(대판:소외인) 등은 참가인의 근로자이므로 사업장 내의 노동조합활동은 그 활동의 구체적 시기, 태양, 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적 규율이나 제약을 준수하였는지 여부 등을 고려하여 사회통념에 따라 허용되는 것인지를 판단하여야 한다.

다) 이 사건 유인물의 주된 내용은 참가인 소속 근로자들에게 원고의 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'이나 '조합원에게 유치하고 졸렬한 탄압을 자행'한다는 다소 자극적이고 과장·왜곡된 표현이 있다고 하더라도 전체적으로는 이 사건 유인물을 배포한 목적이 참가인의 명예를 훼손하거나 실추시키기 위한 것이라고 보기 어렵다.

라) 참가인의 취업규칙 제42조는 허가 없이 사내에서 유인물을 배포하거나 근무 시간 중에 집회·시위·방송 연설 기타 업무와 관계없는 행위를 금지하고 있고, 소외 1(대판:소외인) 등이 이 사건 유인물을 배포한 시간은 18:00경으로 에버랜드의 영업시간 중이었다.

그러나 ① 이 사건 유인물 배포가 이루어진 장소는 사업장 내가 아니라 이 사건 기숙사 주차장 부근 또는 현관인 점, ② 참가인이 통근버스의 승하차 장소를 변경함에 따라 소외 1(대판:소외인) 등이 이 사건 기숙사 주차장 부근이나 현관에서 이 사건 유인물 배포를 하게 된 점, ③ 소외 1(대판:소외인) 등이 퇴근하는 근로자들에게 이 사건 유인물을 배포하였고, 그 과정에서 폭력적이거나 파괴적인 방법을 사용하지 아니한 점, ④ 소외 1(대판:소외인) 등이 이 사건 기숙사 내부까지 진입하지 아니한 점(을나 제5증의 일부 영상만으로 소외 3이 이 사건 유인물 배포를 목적으로 이 사건 기숙사 내부에 들어갔다고 인정하기 어렵다) 등을 종합하면, 이 사건 유인물 배포가 그 행위의 동기, 시기, 태양 등의 측면에서 사회 통념상 참가인의 영업이나 업무를 방해하였다거나 지장을 초래하여 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 규율이나 제약을 벗어나는 정도에 이르렀다고 보기 어렵다.

마) 한편 소외 1(대판:소외인) 등이 참가인의 근로자가 아닌 소외 5 등과 함께 이 사건 유인물을 배포하거나 피켓시위 등을 하였지만, 그 인원이 집단적 위력을 보일 정도였다거나 그 정도에 이르지 않을지라도 참가인의 관리직원 등이 압력이나 불안을 느낄 정도는 아니었던 것으로 보이는 점, 소외 1(대판:소외인) 등이 이 사건 유인물 배포에 앞서 2011. 8. 26.과 같은 달 27일에도 에버랜드 정문 부근에서 유인물을 배포하다가 참가인의 관리직원 등에 의해 제지를 당한 전력이 있었기 때문에 참가인의 관리직원 등은 참가인 소속 근로자와 그렇지 아니한 사람을 구분하거나 확인하여 개별적으로 조치할 수 있었을 것으로 보임에도 무작정 이 사건 유인물 배포 등을 제지한 점 등을 고려하면, 소외 1(대판:소외인) 등이 소외 5 등과 함께 이 사건 유인물을 배포하였다는 사정만으로 소외 1(대판:소외인) 등의 유인물 배포행위가 노동조합활동으로서의 정당성을 잃게 된다고 볼 수 없다.

바) 참가인이 통근버스 하차 장소를 갑자기 이 사건 기숙사 현관 앞으로 변경한 점, 참가인이 30여 명 정도의 관리직원 등을 통근버스 하차 장소에 배치하여 소외 1(대판:소외인) 등의 소속이나 이 사건 유인물의 내용을 확인해 보지도 않고 유인물 배포를 제지한 점 등에 비추어 참가인의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있다.

- 4) 결국, 참가인이 소외 1(대판:소외인) 등의 행위를 제지한 것은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'로서 부당노동행위에 해당하므로, 이와 다른 전제에서 이루어진 이 사건 재심판정은 위법하다.

3. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 진창수(재판장) 이강호 김혜성