

대전지방법원

제 2 형 사 부

판 결

사 건 2015노302 가. 근로기준법위반
나. 노동조합및노동관계조정법위반

피 고 인 1.가.나. 甲
2.가. 乙
3.나. 丙
4.가.나. A 유한회사
대표이사 甲

항 소 인 검사(피고인들에 대하여)

검 사 김태훈(기소), 최수경(공판)

변 호 인 법무법인 베스트로 담당변호사 임성문(피고인들을 위하여)

원 심 판 결 대전지방법원 2015. 1. 15. 선고 2014고정300 판결

판 결 선 고 2015. 9. 17.

주 문

원심판결 중 피고인 丙, A 유한회사에 대한 부분을 파기한다.

피고인 丙을 벌금 3,000,000원에, 피고인 A 유한회사를 벌금 5,000,000원에 각 처한다.

피고인 丙이 위 벌금을 납입하지 아니하는 경우 100,000원을 1일로 환산한 기간 위 피고인을 노역장에 유치한다.

피고인들에 대하여 위 각 벌금에 상당한 금액의 가납을 명한다.

검사의 피고인 甲, 乙에 대한 항소를 모두 기각한다.

이 유

1. 항소이유의 요지

가. 사실오인(원심 판시 무죄부분)

전국금속노동조합 대전충북지부 A지회(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)는 2012. 3. 30.경 단체협약 유효기간 만료에 따라 피고인 A 유한회사(이하 '피고인 회사'라고만 한다)에 단체교섭을 요구하였으나 제2노조 설립에 따른 교섭창구 단일화절차에 대한 이견으로 교섭이 진행되지 않은 것이므로, 이 사건 노동조합이 피고인 회사 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다) 제105조의 절차를 위반하였다고 볼 수 없고, 피고인 丙은 이 사건 노동조합 측 교섭위원 중 한명이었던 L의 방문목적이 '단체교섭의 준비'이고 방문장소도 '노동조합 사무실'임을 알면서도 교섭 당일이 아니라는 이유만으로 출입을 제한한 것으로 정당한 조합활동을 부당하게 제약한 것으로 볼 수 있음에도, 피고인 丙과 피고인 회사에 대한 이 부분 공소사실을 무죄로 인정한 원심의 판단에는 사실을 오인하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다.

나. 양형부당

피고인들에 대한 원심의 형(피고인 甲 : 벌금 500만 원, 피고인 乙 : 벌금 200만 원, 피고인 丙 : 벌금 300만 원, 피고인 A 유한회사 : 벌금 500만 원)이 너무 가벼워서

부당하다.

2. 사실오인 주장에 관한 판단(원심 판시 무죄부분)

가. 이 부분 공소사실의 요지

1) 피고인 丙

사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하여서는 아니 된다.

그럼에도 불구하고 피고인은 2012. 9. 18.경 위 A 유한회사 정문에서, 이 사건 노동조합으로부터 단체교섭을 위임받은 전국금속노동조합 대전충북지부 미조직비정규부장인 L이 단체교섭 준비를 위해 노동조합 사무실을 방문하려고 하였으나 교섭당일이 아니라는 이유만으로 출입을 거부하였다.

이로써 피고인은 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하는 부당노동행위를 하였다.

2) 피고인 회사

피고인은 위 1)항 기재 일시·장소에서, 피고인의 노무이사인 丙이 피고인의 업무에 관하여 위와 같이 노조활동에 지배·개입하였다.

나. 원심의 판단

원심은, ① 이 사건 단체협약 제105조 제1항은 '조합 또는 회사 측에서 단체협약의 갱신, 임금 및 근로조건에 관한 교섭요구가 있을 시는 쌍방은 요구하는 날짜에 응해야 한다.'고, 제2항은 '단체교섭의 요청은 교섭일시, 위원 및 교섭내용을 최소한 10일 전에 문서로써 제출하여야 하며, 상대방의 요청사항을 부득이한 사유로 변경하고자 할 경우에는 3일 이내에 변경 요청사항을 통보하여야 한다.'고 규정하고 있는바, 위 규정의 취지는 노동조합과 회사 쌍방은 언제든지 단체교섭을 요구할 수 있으나, 서로 상대방의

단체교섭 요구의 목적과 내용 등에 대하여 충분한 시간을 갖고 준비할 수 있도록 하여 단체교섭의 공전과 불필요한 대립을 방지함으로써 신속한 단체교섭의 타결과 성숙한 노사문화의 정립을 목적으로 한다고 볼 수 있는 점, ② 회사가 노동조합의 정당한 단체교섭을 거부하는 경우 노동조합은 쟁의행위를 개시할 수 있는바, 정당한 단체교섭의 요구가 있었는지 여부를 판단함에 있어서 단체협약에서 정한 절차를 지켰는지가 상당히 중요한 의미를 갖는다고 할 것이므로, 이를 단지 절차 규정이라고 할 수 없는 점, ③ 따라서 단체협약에서 정한 '10일 전'에 단체교섭을 요청해야 한다는 규정을 어기고 단 '1일 전'에 통보한 이 사건 노동조합의 '2012. 9. 18.자 단체교섭' 요청은 효력이 없다고 봄이 상당한바, 그 유효함을 전제로 한 교섭위원의 회사 출입요청 역시 정당성이 없다고 할 것인 점, ④ 더하여 단체교섭이 예정되어 있는 경우 그 교섭위원은 교섭일 이전이라도 노동조합 사무실에 출입할 필요가 있음은 당연한 것으로 수공이 가나, 이 사건과 같이 노동조합이 회사에 단체교섭 예정일 하루 전에 단체교섭을 요청한 경우라면, 그러한 단체교섭이 이루어질 수 없음이 자명하므로, 이러한 경우라면 단체교섭 자체가 예정되어 있다고 볼 수 없어 그 교섭위원으로 지정된 자라고 하더라도 당연히 회사에 출입할 수 있는 것은 아니라고 보아야 하고, 만일 그렇게 해석하지 않는다면 극단적인 경우 단체교섭을 빌미로 외부인이 항상 회사에 출입할 수도 있게 되는바, 이는 사용자의 시설관리권을 과도하게 제한하는 것으로 부당하다고 할 것인 점 등의 사정을 종합하여, 피고인 丙이 L의 출입을 거부한 행위는 정당하거나 적어도 그러한 권한이 있다고 믿었던 데에 정당한 이유가 있다고 봄이 상당하다고 보아 피고인 丙, 피고인 회사에 대한 이 부분 공소사실을 각 무죄로 판단하였다.

다. 당심의 판단

1) 사업장 내의 노동조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 규율이나 제약에 따라야 하지만, 그러한 규율이나 제약도 합리적인 범위 내에서 정당한 노동조합활동과 조화를 이루어야 한다. 그러므로 노동조합이나 조합원들이 조합활동을 함에 있어서 시설관리권의 본질적인 부분을 침해하지 않는 한도 내에서 사용자의 합리적인 규율이나 제약에 따라 정당한 조합활동을 할 수 있다고 보아야 할 것이고, 단체교섭 및 협약체결을 위임받은 교섭위원의 경우 교섭 당일이 아니라고 하더라도 단체교섭 준비, 단체교섭 논의 및 교섭 등 단체교섭을 목적으로 하여 사업장을 출입하고자 하는 경우에는, 정당한 노동조합활동 범위 내에서 그 출입은 허용되어야 한다고 봄이 상당하며, 이는 그 교섭위원이 해당 사업장의 소속 직원이 아니라고 하더라도 마찬가지이다.

2) 이 사건에 관하여 보건대, 원심이 적법하게 채택·조사한 증거들에 의하면, ① 이 사건 노동조합은 2012. 9. 17. 피고인 회사에게 2012. 9. 18. 오후 3시를 교섭일시로 하는 내용의 단체교섭을 요청(그 당시 통보된 위 노동조합 측 교섭위원 명단 중에는 L도 포함되어 있었다)하였는데, 피고인 회사는 2012. 9. 17. 이 사건 노동조합에게 교섭일정 조정이 불가피하다는 취지의 통보를 한 사실, ② 이에 L은 2012. 9. 18. 교섭준비를 위하여 피고인 회사 노동조합 사무실을 방문하겠다고 피고인 회사 측에 그 출입 목적을 밝히고, 피고인 회사에 출입하고자 하였는데, 당시 피고인 丙이 교섭당일이 아니라는 이유로 L의 출입을 금지하도록 지시하였던 사실(2013형제7582호 사건 증거기록 제2권 801~802면, 제7권 2838면, 2913~2914면, 2960~2961면), ③ 대한지방고용노동청장은 2012. 9. 19.자로 피고인 회사에게 '2012. 9. 18.에 있었던 L에 대한 출입거부 행위가 부당노동행위의 소지가 있다'는 취지의 '노동조합 교섭위원에 대한 노동조합 사무실 출입 허용 촉구서'를 보냈고(위 증거기록 1권 74면, 4권 1343면), 그 후로 피고

인 회사 측에서는 L에 대한 위 회사 출입을 허용하였던 사실, ④ 피고인 회사와 이 사건 노동조합 간에 2012. 9. 27. 첫 번째 단체교섭이 개최된 사실(위 증거기록 제7권 29 61면), ⑤ 한편 이 사건 단체협약 제105조는 제1항에서 '조합 또는 회사 측에서 단체협약의 갱신, 임금 및 근로조건에 관한 교섭요구가 있을 시는 쌍방은 요구하는 날짜에 응해야 한다.'고, 제2항에서 '단체교섭의 요청은 교섭일시, 위원 및 교섭내용을 최소한 10일 전에 문서로써 제출하여야 하며, 상대방의 요청사항을 부득이한 사유로 변경하고자 할 경우에는 3일 이내에 변경 요청사항을 통보하여야 한다.'라고 규정하고 있는 사실 등이 인정된다.

3) 위 인정사실에 의하면, 이 사건 단체협약에 단체교섭의 요청은 최소한 10일 전에 문서로써 제출하도록 규정하고 있기는 하나, 실제로 2012. 9. 17.자 단체교섭 요청이 있는 후 10일이 경과하지 않은 시점인 2012. 9. 27.에 첫 번째 단체교섭이 이루어진 점을 고려하면, 위 조항이 반드시 교섭요청의 상대방까지 구속한다고 볼 수는 없으며 단체교섭 요청의 효력이 없다고 단정하기 어렵고, 나아가 이 사건 노동조합이 2012. 9. 17.자로 요청한 2012. 9. 18.자 단체교섭이 이루어질 수 있는지 여부와 관계없이 그 교섭위원인 L으로서 단체교섭의 개최여부 및 그 후속조치 등과 관련한 준비 내지 방어를 위하여 위 2012. 9. 18.에도 이 사건 회사 노동조합 사무실을 방문할만한 충분한 이유가 있다고 보이므로, 정당한 노조활동 범위 내로서 피고인 회사의 출입이 허용되어야 하며, 달리 L이 위 출입을 정상적인 노조활동 외의 목적으로 사용할 의사가 있었다거나 L의 위 출입이 피고인 회사의 업무운영·시설관리상의 실질적 지장을 초래하는 경우였다는 등의 사정이 보이지도 않는 이상, 피고인 丙과 피고인 회사의 L에 대한 출입거부 행위는 이 사건 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하는 부당노동행위라고

봄이 상당하다. 그럼에도 불구하고 원심이 이 부분 공소사실을 무죄로 판단한 데는 사실을 오인하여 판결에 영향을 미친 위법이 있으므로, 검사의 사실오인 주장은 이유 있다.

3. 피고인 甲, 乙에 대한 양형부당 주장에 관한 판단

이 사건은 피고인들이 근로자들로 하여금 연장 근로시간 한도를 초과하여 근로하게 하거나, 이 사건 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하고, 근로자에게 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위를 하게 한 사안으로, 그 죄책이 결코 가볍지 않다.

그러나 이 사건 근로기준법위반 범행의 경우 근로자들과의 연장근로에 대한 어느 정도의 합의가 있었던 것으로 보여 그 경위에 있어 참작할 사정이 있는 점, 그 밖에 이 사건 범행의 수단과 결과, 범행 전후의 정황 등 형법 제51조에 규정된 여러 양형 조건들을 종합하여 보면, 피고인들에 대한 원심의 선고형은 적정하고 너무 가벼워서 부당하다고 보이지 아니하므로, 검사의 이 부분 양형부당 주장은 모두 이유 없다.

4. 결론

그렇다면 검사의 피고인 丙, 피고인 회사에 대한 항소는 이유 있으므로, 검사의 위 피고인들에 대한 양형부당 주장에 관한 판단을 생략한 채 형사소송법 제364조 제6항에 의하여 원심판결 중 피고인 丙, 피고인 회사에 대한 부분을 파기하고, 변론을 거쳐 다시 다음과 같이 판결하며, 검사의 피고인 甲, 乙에 대한 항소는 이유 없으므로, 형사소송법 제364조 제4항에 의하여 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

【피고인 丙과 피고인 회사에 대하여 다시 쓰는 판결 이유】

범죄사실

1. 피고인 丙

가. 사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하여서는 아니 되고, 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하여서는 아니 된다.

피고인 丙과 甲은 2012. 12. 11. 15:30경 피고인 회사 정문에서, 전국금속노동조합 대전충북지부 A지회의 조합원 교육을 위해 전국금속노동조합 대전충북지부 유성영동지회 대외협력부장인 이정훈이 강사로서 방문하였으나, 단체협약상 강사의 신분이나 강의내용에 대한 아무런 제한이 없음에도 불구하고, 이정훈이 유성기업 주식회사 영동공장의 해고자 신분이고 강의내용이 대립적 노사관계를 부각시킬 것이라는 이유로 출입을 거부하고, 이정훈과 교육을 실시하기 위해 정문 앞에 집결한 근로자 29명에 대해 0.5시간분 임금을 공제하였다.

이로써 피고인 丙과 甲은 공모하여 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하고, 근로자에게 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위를 하였다.

나. 사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 하여서는 아니 된다.

그럼에도 불구하고 피고인은 2012. 9. 18.경 피고인 회사 정문에서, 이 사건 노동조합으로부터 단체교섭을 위임받은 전국금속노동조합 대전충북지부 미조직비정규부장인 L이 단체교섭 준비를 위해 노동조합 사무실을 방문하려고 하였으나 교섭당일이 아니라는 이유만으로 출입을 거부하였다.

이로써 피고인은 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하는 부당노동행위를 하였다.

2. 피고인 회사

가. 사용자는 근로자의 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 8시간을 초과하여 근로시킬 수 없으며, 1주간의 근로시간을 12시간을 초과하여 연장하여서는 아니 된다.

그럼에도 불구하고 피고인 회사의 대표이사인 甲과 공장장인 乙은 피고인 회사의 업무에 관하여 2010. 1. 4.경부터 2010. 1. 10.경까지 위 사업장에서, 생산직 근로자로 근무하고 있는 박종길 등 105명에 대하여 1주간 12시간을 초과하여 근로하게 한 것을 비롯하여, 그 무렵부터 2011. 3. 28.경까지, 2012. 4. 1.경부터 2012. 8. 21.경까지 사이에 원심 판시 별지 근로시간 위반내역서 기재와 같이 4,485명에 대하여 각 연장근로시간 한도를 초과하여 근로하게 함으로써, 연장근로 한도를 위반하였다.

나. 피고인 회사는 위 1의 가항 기재 일시·장소에서, 피고인 회사의 대표이사인 甲과 노무이사인 丙이 피고인 회사의 업무에 관하여 위와 같이 노조활동에 지배·개입하고, 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하였다.

다. 피고인 회사는 위 1의 나항 기재 일시·장소에서, 피고인 회사의 노무이사인 丙이 피고인 회사의 업무에 관하여 위와 같이 노조활동에 지배·개입하였다.

증거의 요지

1. 피고인들의 각 일부 법정진술

1. 증인 L, 박윤종의 각 법정진술

1. 수사보고서(연장근로 한도위반 전체 대상기간 중 일부 제외기간에 대한 기 처분사건 관련내용 보고)

1. 단체협약

1. 근로시간위반내역(집계표), 월별위반내역

1. 전 조합원 교육진행에 따른 시간할애 요청건, 노동조합 출입 보장 요청건, 귀 조합 공문에 대한 회신, 부당노동행위 중단촉구건, 불법집단 행동 자제 요청

1. 2012. 12. 11. 무단이탈 공제 현황

1. 정문출입 대장(노병직, 2노조 강사), A지회 외부강사 초빙 교육일지, 사실확인서, 공고문(2노조 조합원교육)

법령의 적용

1. 범죄사실에 대한 해당법조 및 형의 선택

○ 피고인 丙 : 각 노동조합 및 노동관계조정법 제90조, 제81조 제1호, 제4호, (형법 제30조), 각 벌금형 선택

○ 피고인 회사 : 각 근로기준법 제115조, 제110조 제1호, 제53조 제1항, 각 노동조합 및 노동관계조정법 제94조, 제90조, 제81조 제1호, 제4호, 각 벌금형 선택

1. 경합범가중

피고인들 : 형법 제37조 전단, 제38조 제1항 제2호, 제50조

1. 노역장유치

피고인 丙 : 형법 제70조, 제69조 제2항

1. 가납명령

피고인들 : 형사소송법 제334조 제1항

양형의 이유

이 사건은 피고인들이 근로자들로 하여금 연장 근로시간 한도를 초과하여 근로하게 하거나, 이 사건 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하고, 근로자에게 정당한 조합활동

등을 이유로 불이익을 주는 행위를 하게 한 사안으로, 그 죄책이 결코 가볍지 않다.

그러나 이 사건 근로기준법위반 범행의 경우 근로자들과의 연장근로에 대한 어느 정도의 합의가 있었던 것으로 보여 그 경위에 있어 참작할 사정이 있는 점, 그 밖에 이 사건 범행의 수단과 결과, 범행 전후의 정황 등 형법 제51조에 규정된 여러 양형 조건들을 종합하여 주문과 같이 형을 정한다.

재판장 판사 이태영 _____

 판사 계훈영 _____

 판사 조장환 _____