

서 울 행 정 법 원

제 1 3 부

판 결

사 건	2012구합21062 부당노동행위구제재심판정취소
원 고	삼성에버랜드 주식회사 서울특별시 중구 세종대로 67 (태평로2가) 대표이사 김봉영 소송대리인 아이앤에스 법무법인 담당변호사 조영길, 최성진, 윤혜영
피 고	중앙노동위원회위원장 소송수행자 길기수, 도계정, 안태환
피고보조참가인	삼성노동조합 서울 영등포구 영등포동3가 8 남서울빌딩 213호 대표자 위원장 박○○ 소송대리인 변호사 백신옥, 성춘일
변 론 종 결	2013. 9. 12.
판 결 선 고	2013. 10. 10.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.

2. 소송비용은 피고보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2012. 5. 22. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다) 사이의 중앙2012부노92 부당노동행위구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정 중 2011. 8. 26. 및 같은 달 27일 유인물 배포 제지행위를 지배·개입에 의한 부당노동행위라고 인정한 부분을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위

가. 원고는 삼성그룹의 계열사로 상시 근로자 4,400여 명을 고용하여 에버랜드 리조트(이하 '에버랜드'라 한다) 등을 운영하는 법인이고, 참가인은 삼성그룹과 그 계열사 소속 근로자들을 조직대상으로 하여 설립된 전국 단위 노동조합이다.

나. 참가인은 2011. 11. 24. 경기지방노동위원회에 원고가 2011. 8. 26. 및 같은 달 27일 참가인의 유인물 배포를 제지한 행위는 지배·개입에 의한 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 부당노동행위구제 신청을 하였는데, 경기지방노동위원회는 2012. 1. 18. 참가인의 신청을 받아들이지 아니하였다.

다. 참가인은 초심판정에 불복하여 2012. 3. 2. 중앙노동위원회에 부당노동행위구제 재심신청을 하였는데, 중앙노동위원회는 2012. 5. 22. 원고의 위와 같은 행위가 지배·개입에 의한 부당노동행위라고 보아 참가인의 이 부분 재심신청을 받아들였다(이하 '이

사건 재심판정'이라 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

참가인이 유인물을 배포한 백합보안실 앞, 캐리비안베이 보안실 앞 장소 등은 일반인의 출입이 제한되는 원고의 사업장 내이고 유인물을 배포한 참가인의 조합원들은 해고자 또는 휴직자였기 때문에 원고의 허가 없이 임의로 사업장에 출입할 권한이 없다. 참가인의 유인물 배포는 절차와 방법에 있어 취업규칙에서 정한 허가절차를 거치지 아니한 채 근무 중인 원고 회사 직원들을 상대로 이루어졌다. 그 내용에는 원고의 명예를 훼손하는 표현이 포함되어 있다. 따라서 참가인의 유인물 배포는 정당한 조합활동의 범위를 벗어나는 것이어서 이를 제지한 원고의 행위는 정당한 시설관리권 행사로서 지배·개입에 의한 부당노동행위가 아니다. 나아가 유인물 배포 제지행위는 경미직원등이 일상적인 질서유지 활동으로서 유인물을 수거한 것에 불과하기 때문에 부당노동행위 의사가 있었다고 볼 수 없다. 이와 다른 전체에 선 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 관계 규정

■ 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

제45조(입문정지와 퇴장명령)

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

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

다. 인정사실

1) 참가인 노조는 2011. 7. 13. 서울지방고용노동청 서울남부지청에 노동조합설립신고를 하여 같은 달 18일 노동조합설립신고증을 발급받았다. 참가인 노조의 홈페이지(www.samsunggroupandalliedworkerslaborunion.kr)는 비업무용 사이트로 분류되어 원고의 사내 전산망에서 접속이 차단되어 있다. 참가인 노조의 위원장 박○○는 2011. 7. 27. 사내 전산망을 통해 원고 회사 근로자들에게 참가인 노조 설립을 알리는 등 내용의 이메일을 전송하였는데, 원고는 사내 전산망을 비업무용으로 이용하였다는 이유로 위 이메일을 삭제하였다.

2) 참가인 노조 위원장 박○○, 조합원 백○○, 김○○은 모두 원고의 근로자로서 2011년 8월 초부터 같은 해 10. 31.까지 육아휴직 중이었고, 부위원장 조○○(이하 위

4명을 함께 지칭할 때는 '박○○ 등'이라 한다)는 원고의 근로자였으나 2011. 7. 18. 원고로부터 징계해고처분을 받아 2011. 8. 30. 경기지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 하였다. 경기지방노동위원회는 2011. 10. 31. 조○○의 신청을 받아들이지 아니하였고 조○○가 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 부당해고 등 구제 재심신청을 하였으나 중앙노동위원회는 2012. 2. 23. 조○○의 재심신청을 기각하였다.

3) 박○○ 등은 2011. 8. 26. 18:00 이후 에버랜드 입구 근처에 있는 백합보안실 앞, 기숙사 인근 캐리비안베이 보안실 앞, 정문 통근버스 승차장 부근에서 근로자들에게 참가인 노조가 설립되었다는 내용과 위원장 박○○의 인사말, 노동조합에 대한 이해, 현장사원의 목소리, 노동자 운동의 역사 등 내용이 포함된 유인물(이하 '이 사건 유인물'이라 한다)을 배포하였으나, 원고 소속 관리직원 및 경비직원들이 이 사건 유인물을 받은 근로자들로부터 이 사건 유인물을 수거하거나 근로자들로 하여금 이 사건 유인물을 받지 못하게 하는 등 박○○ 등의 이 사건 유인물 배포를 제지하였다. 원고 회사의 인사그룹 차장으로서 인사 업무 및 기숙사 관리 업무를 담당하는 김##은 경비직원들로부터 이 사건 유인물 배포에 대한 보고를 받고 이 사건 유인물 배포 현장에 나와 있었다.

4) 박○○ 등은 2011. 8. 27. 10:30 이후 백합보안실 앞에서 캐리비안베이 근무복을 입은 직원들에게 이 사건 유인물을 배포하였으나, 원고측 관리직원 및 경비직원들이 이 사건 유인물을 받은 근로자들로부터 이 사건 유인물을 수거하거나 박○○ 등이 근로자들에게 접근하지 못하게 하는 등 박○○ 등의 이 사건 유인물 배포를 제지하였다.

5) 에버랜드의 영업시간은 09:30부터 22:00까지이고, 근로자들은 개별적으로 정해진 출근시각(09:00부터 13:00까지) 및 퇴근시각(17:00부터 22:00)에 출퇴근한다. 캐리비안

베이 직원들은 백합보안실 앞 출입구 안쪽에 있는 제1사원식당에서 식사를 하는데, 10:30부터 14:30까지 사이에 필요에 따라 식당을 이용한다.

6) 백합보안실은 주로 캐리비안베이 직원들이 제1사원식당 등을 이용하거나 에버랜드 직원들이 출퇴근하는 과정에서 이용하는 직원 출입구에 있는 일종의 경비업무공간(경비실)이다. 백합보안실 앞 출입구에는 차단기가 있어 원고 소속 직원 외에는 출입이 제한된다. 백합보안실을 기준으로 백합보안실 앞 출입구를 통과한 내부는 에버랜드 이용고객들이 입장권을 구입하여야 입장이 가능한 놀이공간이자 에버랜드 직원들의 주된 업무공간이다. 한편 백합보안실 앞 출입구를 통과하기 전 외부공간에는 에버랜드 정문 앞 대형 주차장과 분리된 소규모 주차공간과 백합보안실에서 50여 미터 떨어진 곳에 고객들이 이용할 수 있는 피크닉 장소가 있고, 이 사건 유인물 배포행위 당시 에버랜드 외부에서 백합보안실 앞 출입구에 이르기까지 차단기, 표지판 등 일반인의 출입을 제한하는 것으로 보이는 시설이 설치되어 있지 아니하였다(원고는 에버랜드 대형 주차장에서 백합보안실로 진입하는 통로에 업무와 출입 및 접근을 제한한다는 내용의 경고문을 설치하였다고 주장하며 갑 제16호증의 영상을 증거로 제출하였으나, 을나 제16호증의 영상 및 변론 전체의 취지에 의할 때, 이 사건 유인물 배포 당시에는 이와 같은 경고문이 설치되어 있지 아니하였던 것으로 보인다). 이 사건 유인물 배포는 백합보안실 앞 출입구를 통과하기 전 외부공간에서 이루어졌다.

7) 원고는 2011. 3. 1. 주식회사 에스텍서비스(이하 '에스텍'이라 한다)와 사이에 에버랜드 등 사업장 내 출입고객 보호, 불법행위자 발생시 퇴치, 출입인원 통제 등 경비용역업무를 위탁하는 내용의 경비보안 도급계약을 체결하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 5 내지 7, 9, 10, 12, 18, 19호증, 을가 제1호증,

을나 제5, 7 내지 10, 12 내지 14, 22, 24, 26, 27, 28, 31, 32, 37호증의 각 기재 및 영상, 증인 김##의 증언, 이 법원의 현장검증결과, 변론 전체의 취지

라. 판단

위 인정사실과 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 고려해 보면, 참가인의 이 사건 유인물 배포 행위는 정당한 노동조합활동이라고 보아야 하므로, 이를 제지하거나 방해한 원고의 행위는 부당노동행위에 해당한다.

1) 박○○, 백○○, 김○○는 이 사건 유인물 배포 당시 육아휴직 중이었다고 하라도 참가인 노조의 조합원 지위 및 원고의 근로자로서의 지위가 유지되고 있었다. 조○○는 이 사건 유인물 배포 이전에 원고로부터 해고처분을 받기는 하였으나 2011. 8. 30. 경기도노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 하였기 때문에 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서 규정의 취지를 고려해 볼 때, 이 사건 유인물 배포 당시 조○○의 근로자 지위가 상실되었다고 보기 어렵고, 참가인 노조는 기업별 노동조합이 아니기 때문에 조합원 자격으로 일정한 사용자에 대한 종속관계가 당연히 요구되는 것은 아니다. 따라서 박○○ 등은 참가인의 노동조합활동으로 행해진 이 사건 유인물 배포의 주체가 될 수 있다.

2) 백합보안실 앞, 캐리비안베이 보안실 앞 등은 원고의 사업장 또는 사업을 위한 부대시설에 해당하므로 이와 같은 장소에서 노동조합활동을 함에 있어 사용자의 시설관리권을 침해하여서는 안된다. 그런데 일반적으로 유인물 배포 행위는 일시적·잠정적 행위에 불과하여 집회 또는 벽보부착 등의 행위와 달리 기업의 물적 시설을 침해한다고 보기 어려운 면이 있다. 그리고 이 사건 유인물 배포가 이루어진 각 장소는 원고 소속 근로자들이 업무를 실제로 수행하는 공간이 아니라 출퇴근시간 및 휴게(식사)시

간에 이동하는 공간이고, 일반인의 출입이 제한된 곳이라고 볼 수도 없다. 따라서 이 사건 유인물 배포에 의한 원고의 시설관리권 침해가 크지 않은 것으로 보인다.

3) 반면 이 사건 유인물 배포가 이루어진 시기는 참가인 노조가 설립된 지 불과 한 달 남짓 지난 시점이었기 때문에 노동조합 설립을 직원들에게 알리고 조합원을 확보하기 위해 노동조합을 홍보하는 조합활동의 필요성이 큰 시기였음에도, 참가인 노조의 홈페이지는 원고의 사내 전산망에서 접근이 차단되어 있었고, 박○○가 직원들에게 보낸 이메일은 원고에 의해 삭제되었다. 그리고 리조트 영업을 하는 에버랜드 특성상 직원들의 근무시간이 일정하지 않고 넓은 공간에 분산되어 근무하기 때문에 직원들에 대하여 효과적으로 노동조합 홍보활동을 하기가 어렵다. 이와 같은 사정들을 고려해 볼 때 참가인으로서의 노동조합 홍보를 위해 이 사건 유인물 배포 외에 별다른 방법을 찾기 어려웠다.

4) 참가인이 이 사건 유인물을 배포함에 있어 원고의 취업규칙상 허가 절차를 거치지 아니한 것으로 보이는 것은 아니다. 그러나 취업규칙 등에서 유인물 배포에 관하여 허가규정을 두고 있다고 하더라도 노동조합의 정당한 조합활동을 사용자가 임의로 불허할 수는 없으므로, 그 배포행위가 정당한지 여부는 허가 여부만을 가지고 판단할 수는 없다.

5) 백합보안실 앞은 원고 소속 직원들이 출퇴근하거나 백합보안실 내부의 사원식당에서 식사를 하기 위해 이동하는 장소이다. 캐리비안베이 보안실 앞과 정문 통근버스승차장 역시 직원들이 출퇴근버스를 타기 위해 대기하는 장소이다. 박○○ 등은 직원들의 퇴근 및 점심식사가 시작되는 시간을 선택하여 이 사건 유인물을 배포한 것으로 보인다. 따라서 이 사건 유인물 배포행위의 대상이 된 직원들은 근무를 마치고 퇴근하

거나 적어도 휴게(식사)시간 중이었을 것으로 보여 이들이 근무를 실제로 수행하고 있었던 직원이라고 보기 어렵다.

6) 이 사건 유인물의 내용에는 '무노조 악명을 증명이라도 하듯 ... 조○○ 부위원장을 해고시키고 ... 유치하고 졸렬한 탄압을 자행하고 있다'는 다소 자극적이고 과장·왜곡된 표현이 포함되어 있기는 하다. 그러나 유인물로 배포된 문서에 이와 같은 내용이 포함되어 있더라도 그 문서를 배포한 목적이 근로조건의 유지·개선 등 근로자의 지위 향상을 도모하기 위한 것으로 전체적인 내용이 진실한 것이라면 정당한 노동조합 활동으로 보아야 하는데, 이 사건 유인물의 주된 내용은 원고 소속 근로자들에게 참가인 노조의 설립 사실 및 근로조건의 개선, 근로자 지위 향상을 위해 노동조합이 필요함을 알려 참가인 노조를 홍보하기 위한 것으로 보이고 그 내용이 전체적으로 볼 때 진실한 것으로 보여, 이와 같은 내용의 유인물 배포는 정당한 노동조합활동의 범위에 속하는 것으로 판단된다.

7) ① 박○○ 등이 2011. 8. 26. 이 사건 유인물을 배포하였을 당시 백합보안실에서 근무하던 에스텍 직원이 원고의 인사담당 차장 김##에게 보고를 하여 김##이 백합보안실에 나와 있었던 점, ② 김##의 직급, 담당업무, 박○○ 등이 '삼성노동조합'이라는 문구가 표시된 조끼를 착용하고 있었던 점 등을 참작해 볼 때 김##은 박○○ 등이 이 사건 유인물을 배포하는 행위가 단순히 잡상인 또는 외부인의 홍보활동이 아니라 참가인 노조의 홍보활동임을 충분히 알 수 있었던 것으로 보이는 점, ③ 에스텍 직원 등은 박○○ 등에게 유인물을 배포하지 말라고 요구하기 보다는 백합보안실 앞을 지나가던 직원들이 받은 이 사건 유인물을 빼앗거나 수거하고 직원들의 동선을 조정하거나 박○○ 등과 사이를 가로막는 등의 방법으로 직원들이 박○○ 등과 접촉하지 못하도록 한

점, ④ 박○○ 등이 상당한 시간 동안 이 사건 유인물 배포를 시도하였기 때문에 그 과정에서 원고측이 이 사건 유인물 배포가 참가인 노조의 활동임을 충분히 알 수 있었음에도, 원고측이 지속적으로 위와 같은 유인물 배포 방해·제지행위를 한 점 등을 고려해 보면, 원고가 참가인의 이 사건 유인물 배포를 제지할 당시 부당노동행위 의사가 있었던 것으로 판단된다.

3. 결 론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장	판사	반정우
	판사	김진하
	판사	김정환