

유성기업 유시영 회장의 배임·횡령에 대한 엄중처벌 촉구 인권/시민/사회/종교단체 의견서

2019.8.21.

전국 총70개 인권/시민/사회/종교단체

(인권단체- 인권운동네트워크 바람, 빈곤과차별에반대하는 인권운동연대, 반도체노동자의건강과 인권지킴이 반올림, 불교인권위, 국제민주연대, 원불교인권위원회, 장애와인권발바닥행동, 인권운동사랑방, 한빛미디어노동인권센터, 다산인권센터, 전국불안정노동철폐연대, 성적소수문화인권연대 연분홍치마, 생명안전시민넷, 천주교인권위원회, 행동하는성소수자인권연대, 제주평화인권연구소, 노동인권실현을위한노무사모임, 손잡고, 민주주의법학연구회, 구속노동자후원회, 청소년인권행동 아수나로, 인권운동공간 활, 인천인권영화제, 제주평화인권센터, 인권교육센터 들, 전북평화인권연대, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 광주인권지기 활짝, 장애여성 공감, 충남인권교육활동가모임 부뚜막/ 보건안전단체-한국노동안전보건연구소, 노동건강연대/ 시민사회단체-비정규노동자의집 꿀잠, 더불어삶, 주권자전국회의 / 종교단체- 향린교회, 새세상을여는천주교여성공동체, 천주교예수회사회사도직위원회/ 정치단체- 노동당, 노동당 노동자정치행동, 사회변혁노동자당/ 노동단체- 비없세, 민주노총해고자복지투쟁특별위원회(전/해/투), 금속노조 기아자동차비정규직지회, 아사히비정규직지회, 서울지역공공서비스지부, 기륭전자분회, 현대차 아산공장 사내하청지회, 현대 전주 비정규직지회도, 전국화학섬유식품산업노동조합수도권본부 쌍용양회지회, 한국지엠부평비정규직지회, 공공운수노조 의료연대본부, 화물연대본부, 철도노조 코레일네트워크지부, 한국지엠 군산비정규직지회, 서울지부 기아자동차비정규직지회, 공공운수노조 인천공항지역지부, 발전노조 한전산업개발 발전본부, 전국철도노동조합 철도고객센터지부, 김천통합관제센터 분회, 공공운수노조경기지부 한국잡월드분회, 금속노조 현대중공업사내하청지회, 공공운수노조서울지역공공서비스지부, 공공운수노조 한국공항비정규직지부, 공공운수노조 전국교육공무직본부, 전국기간제교사노동조합, 공공운수노조 한국마사회지부, 보건의료노조 영남대의료원지부, 영남대의료원노동조합정상화를위한범시민대책위, 현대차 비정규직지회)

문의: 유성범대위, 인권운동네트워크 바람 명숙 상임활동가 (saltomor@gmail.com, 010-3168-1864)

유성기업 유시영 회장의 배임·횡령에 대한 엄중처벌 촉구 인권/시민/사회/종교단체 의견서

1. 유시영 회장의 배임·횡령 판결의 의미

귀 재판부(대전지방법원 천안지원 2019고합23, 45, 병합)는 유성기업 주식회사(이하 '유성기업')의 대표이사였던 유시영에 대한 배임·횡령 재판을 하고 있습니다. 유성기업은 민주노조를 탄압하기 위한 불법행위를 공모하고 집행하는 과정에서 노무법인 창조컨설팅(이하 '창조컨설팅')의 자문형식으로 자문료를 지급하였고, 해당 부당노동행위와 관련한 재판에서 변호사비를 지출하는 등의 배임·횡령 행위를 하였습니다.

구체적으로는 민주노조인 금속노조 유성아산영동지회(이하 민주노조)파괴를 위한 컨설팅계약을 체결한 후 창조컨설팅에 거액의 컨설팅 비용 등을 지급함으로써 창조컨설팅에 이익을 취득하게 하고 유성기업에 손해를 가하였으며(창조컨설팅 컨설팅비용 등의 건), 법인의 비용으로 지출할 수 없는 변호사 비용을 노동조합및노동관계조정법위반사건{대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507(병합), 2015고단768(병합), 2016고단2490(병합), 대전지방법원 2017노663, 대법원 2017도13781}, 피의자 유시영의 근로기준법위반 사건(대전지방법원 천안지원 2017고단2590), 피의자들 등의 노동조합및노동관계조정법위반사건(대전지방법원 천안지원 2018고단2344, 2018고단2434)에서 회사자금으로 변호사비를 대납하여 유성기업에 동액 상당의 손해를 가하였습니다.

이는 명백히 실정법을 위반한 범죄행위입니다. 더 중요한 것은 이러한 실정법 위반이 헌법과 노조법이 보장하는 노동조합활동을 탄압하는 과정에서 벌어진 점입니다.

유시영은 유성기업의 민주노조의 활동을 무력화하기 위해 복수노조법을 악용해 기업노조를 설립했고, 민주노조 조합원들에 대한 부당징계와 해고 등 조합원들에 대한 압박을 하는 등 노동조합 및 노동관계법(이하 노조법)과 근로기준법 등을 위반하는

부당노동행위로 이미 처벌받은 바 있습니다. 2016년 사측이 만든 기업노조(어용노조)는 자주성이 없어 노조가 아니라는 법원의 판결이 있었고 현재는 유성기업 노동자들의 끈질긴 투쟁으로 민주노조가 1노조가 되었습니다.

그럼에도 불구하고 유성기업 유시영 회장은 아직까지도 노조활동을 인정하지 않고 탄압하고 있으며 민주노조인 금속노조 유성이산영동지회와의 교섭을 해태하고 있습니다. 유성기업은 2011년 단체협약을 일방해지함으로써 단체협약이 적용되지 않고 있으며 임금교섭도 해태해 유성기업 민주노조 조합원들은 저임금을 받고 있습니다.

따라서 귀 재판부가 맡은 배임횡령과 관련한 재판에서 유시영이 여전히 노조탄압(부당노동행위)을 하고 있다는 사실은 중요한 판단근거인 것으로 알고 있습니다. 또한 유성기업의 임금 및 단체교섭 해태로 인해 노동자들이 노동기본권만이 아니라 일한 대가조차 제대로 받고 있지 못하다는 점도 참작하여야 합니다.

유성기업이 유성기업 노동자들에게 9년 동안 행해온 부당노동행위, 불법행위를 중단 시키기 위해서는 유시영 회장을 엄중 처벌해야만 합니다. 나아가 아무리 고용주라 할지라도 헌법과 실정법이 정한 노동자의 권리를 짓밟는 일이 더 이상 발생하지 못하도록 막을 수 있으며, 헌법이 정한 노동기본권이 우리 사회 상식으로 자리 매김 될 것입니다. 이에 우리 인권·시민·사회·종교단체는 유시영에게 법정 최고형을 선고해 줄 것을 촉구합니다.

이에 최근 벌어진 유성기업에서의 노조탄압과 단체교섭 해태 사건 및 그에 대한 인권·시민·사회·종교단체의 의견을 다음과 같이 전달합니다.

2. 사법부 및 국가인권위의 유성기업 부당노동행위에 대한 경과

1) 유성기업의 부당노동행위 및 인권침해에 대한 국가기관의 결정

국가인권위원회는 2019년 1월 11일 유성기업에서 벌어진 노조탄압과 그로 인한 노동자들의 정신건강의 훼손과 관련하여 아래와 같이 판단하고 권고했습니다.

○ 유성기업이 잔업·특근 부여 및 그에 따른 연장근로수당 지급 시 제1노조 조합원을 배제한 것과, 파업 없이 협상을 타결한 노조 조합원에게만 무분규 타결금을 지급한 것은 노조 소속을 이유로 한 차별행위임 (인권위 차별시정위원회)

○ 유성기업 사태가 제1노조 조합원의 건강상태를 크게 악화시켰을 뿐 아니라 소속 노조와 상관없이 보더라도 많은 노동자들이 광범위한 정신적 피해를 입고 있음을 확인하며 아래와 같이 권고

- 유성기업에는 제1노조에 대한 과도한 적대행위를 자제하고 대화와 협상을 위한 전향적 입장표명 등 갈등 치유의 여건을 조성하도록 노력할 것, 제1노조에는 유성기업의 조치에 보다 유연히 대응함으로써 상호 불신과 대결적 상황을 해소해 나가는 것이 바람직하다는 것, 고용노동부 천안고용노동지청과 충청남도에는 유성기업 사태 해결을 위한 적극적인 중재 노력을 기울이는 한편, 피해 노동자 지원 방안 마련 시행에 노력

3. 유성기업 조합원들의 정신건강 훼손

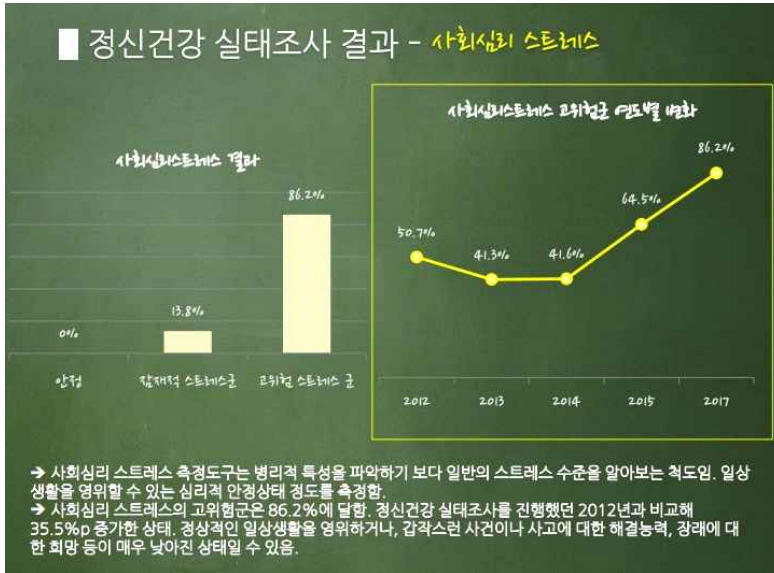
유성기업이 민주노조 조합원들을 부당징계하고 해고하면서 민주노조 조합원들을 사측이 세운 기업노조에 가입하도록 압박했습니다. 이와 관련해서 유성기업이 현대차와 창조컨설팅과 공모한 사실이 재판에서 드러나, 현재 현대차 임원진과 창조컨설팅은 재판을 받고 있는 상황입니다.

특히 유성기업이 조합원의 민주노조 탈퇴를 종용하면서 감시와 폭력, 폭언을 하면서 노동자들 간의 갈등과 고소고발이 많았습니다. 2011년 당시에는 용역깡패를 동원해 쇠파이프로 폭행하고 자동차로 들이박는 끔찍한 폭력을 행사했으나 이와 관련된 피해자들은 어떠한 처벌도 받지 않았습니다. 이러한 노조탄압 행위로 인해 조합원들의 동료 및 인간관계가 깨지고 트라우마와 우울증을 보이는 등 심각한 정신건강의 훼손이 나타났습니다. 이러한 탄압은 2016년 3월 고 한광호 노동자가 목숨을 끊게 만들기도 했습니다.

유성기업 노동자들의 정신건강과 관련해서는 충남노동인권센터에서 정기적으로 실시한 조사와 국가인권위원회에서 조사한 아래의 결과에서도 드러납니다. 특히 국가인권위원회가 충남도에 심리치유 등의 권고를 하고 지자체가 예산을 책정했으나 노조탄압이 유지되고 있어 노동자들은 현재 치유도 받고 있지 못한 상황입니다.

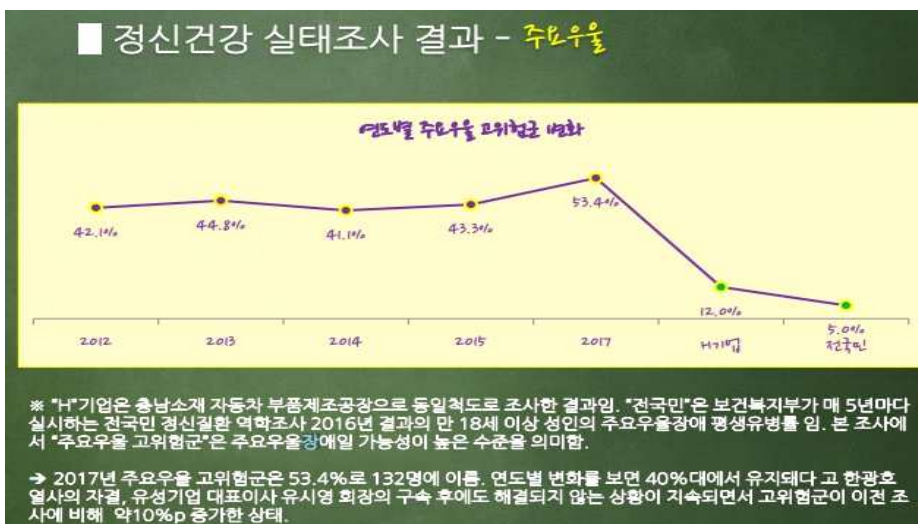
○ 충남노동인권센터가 실시한 유성기업노동자 정신건강 실태조사 결과 (2018.1.)

*사회심리스트레스



- 사회심리스트레스 측정도구는 병리적 특성을 파악하기보다 일반의 스트레스 수준을 알아보는 척도로 일상생활을 영위할 수 있는 심리적 안정상태 정도를 측정함.
- 사회심리스트레스의 고위험군은 86.2%에 달함. 정신건강 실태조사를 진행했던 2012년과 비교해 35.5%p 증가한 상태. 정상적인 일상생활을 영위하거나 갑작스런 사건이나 사고에 대한 해결능력, 장래에 대한 희망 등이 매우 낮아진 상태일 수 있음.

*주요 우울증



- 2017년 주요우울 고위험군은 53.4%로 132명에 이룸. 연도별 변화를 보면 40%대에 유

지되 한광호 열사의 자결이후 유성기업 유시영 회장이 구속됐으나 해결되지 않는 상황이 지속되면서 고위험군이 10%대 증가한 상태

○ 국가인권위원회가 실시한 유성기업 정신건강 실태조사 (2019.1.)

- 설문조사 응답 노동자 중 총 91명이 각각 △우울증 징후(59명), △외상 후 스트레스 장애 징후(32명) 등 정신적 건강에 어려움이 있는 것으로 분류되었다. 이 가운데 제1노조 조합원의 숫자가 △우울증 징후 43명, △외상 후 스트레스 장애 25명으로 월등히 높게 나타났다.

<설문조사 응답 분석 결과 징후자>

구분	해당자 (해당자 중 1노조 조합원 인원)
우울증 징후	59명 (43명)
외상후 스트레스장애 징후	32명 (25명)

- 또한 질환 징후자로 분류된 사람들에 대해서는 개별 상담을 실시, 12명의 노동자(제1노조 조합원 9명)가 자살 사고 등 정신건강 고위험군으로 판단됨에 따라 외부 의료기관의 협조를 얻어 이들에 대한 정밀정신건강검사를 실시했다. 검사 결과, 이들은 각각 우울장애, 외상 후 스트레스 장애, 알코올 사용 장애, 공황장애 등의 증상이 있는 것으로 확인돼 지속적 치료와 정기적 평가, 필요시 응급개입 등이 필요하다는 진단이 내려졌다.

4. 최근에도 자행된 노조활동 탄압행위와 국제인권기구의 권고

유성기업 유시영 회장은 부당노동행위로 이미 구속된 경험이 있고, 현재 배임횡령 재판에 앞두고 있음에도 여전히 민주노조의 조합 활동을 탄압하고 민주노조 조합원들을 차별하고 있습니다. 뿐만 아니라 정당한 노조활동에 대해 손해배상을 청구하였습니다.

심지어 민주노조가 교섭을 요청하는 중인 지난 7월말 8월 초 여름휴가기간 동안 민

주노조가 개시한 현수막과 천막을 철거하였습니다. 급기야 8월 13일 유성기업은 충남노동지청의 중재를 위한 노력했으나 이를 거부하였습니다. 이는 헌법과 국제인권법이 보장하는 노동조합할 권리를 명백히 침해하는 행위입니다.

1) 여름 휴가기간 동안의 현수막 및 천막 철거

지난 7월말 8월초 유성기업 노동자들은 여름휴가를 떠났습니다. 조합원들이 없는 사이, 유성기업은 일방적으로 아산공장에 민주노조가 개시한 현수막을 뜯어내고 천막을 철거했습니다. 이는 헌법과 노조법이 보장하는 표현의 자유와 노조활동을 침해하는 행위입니다. 나아가 시민사회와 정부가 바라는 평화적 해결에 전면으로 반하는 적대행위입니다.

2) 상경투쟁을 이유로 단체교섭 중단 선언

유성기업은 정부와 시민사회의 제안에도 불구하고 노조탄압을 중단할 의지를 보이고 있지 않습니다. 충남도와 충남노동지이 요청한 단체교섭도 거부하고 있습니다. 유성기업은 민주노조가 준비하고 있는 8월 상경투쟁을 중단하지 않으면 교섭을 할 수 없다며 교섭 중단선언을 했습니다.

그러나 쟁의행위나 파업은 노조법과 헌법이 보장한 노동자들의 권리로, 상경투쟁은 단체교섭 거부의 사유가 될 수 없습니다. 이는 유성기업이 여전히 노동자의 권리를 무시하는 것이며, 70년대나 있을 법한 권위주의시대 갑질 태도라 할 수 있습니다.

3) 노조탄압 관리자에 대한 배제 조치의 중요성

민주노조가 유성기업에 요구하는 것은 법과 국제인권기준에 기반 한 상식적인 수준입니다. 9년간 유성기업 노조탄압을 자행한 핵심 관리자에 대한 배제와 어용노조 해체라는 단순한 요구입니다. ‘가해자 처벌과 불법행위 중단, 재발방지 방안’은 불법행위와 인권침해 행위를 종결시키기 위해서 기본적으로 포함되는 사항입니다.

노조탄압을 했던 관리자가 여전히 지위를 유지하고 있는 상황에서 정의는 실현되지 않을 뿐 아니라 조합원들은 언제 비슷한 탄압이 생길지 모른다는 불안감에 시달릴 수밖에 없습니다. 무엇보다 유성기업이 헌법과 노조법이 보장하는 노조활동을 보장하겠다는 의지가 있다면, 노조탄압을 자행했던 관리자의 지위를 박탈해야 마땅합니다. 그럼에도 여전히 유성기업은 민주노조의 정당한 요구를 받지 않겠다고 단체인교섭을 미뤄오고 있습니다.

※ 2017년 유엔 경제적·사회적·문화적 권리위원회(이하 유엔 사회권위)의 4차 심의 권고

유성기업의 노조활동 탄압은 국제인법에 반하는 일입니다. 노조활동은 헌법과 국제인권법이 명시한 모든 사람의 기본적 권리입니다.

한국은 1990년 유엔 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 규약(약칭 사회권 규약)에 가입했고 국제인권법은 비준한 국제법이므로 국내에서도 법적 효력이 있습니다. 사법부도 국제인권법의 권고를 바탕으로 판결을 해야 하기에 2017년 유엔 사회권위가 한국정부에 권고한 내용 중 유성기업과 관련한 내용을 덧붙입니다.

유엔 경제적·사회적·문화적 권리위원회 4차 심의 최종견해 중(2017)

파업권

38.위원회는 (a)당사국내의 파업권 행사를 효과적으로 저해하는 제한적인 합법파업 요건, (b)업무방해죄를 적용한 형사처벌과 민사상 손해배상청구가 지속되고 있는 등 쟁의행위 참가 노동자를 상대로 한 보복조치에 관한 보고, (c) 파업이 금지되는 “필수서비스”에 대한 광범위한 범위에 우려한다 .

39.위원회는 당사국이 합법파업의 요건을 완화하고 필수서비스의 범위를 엄격하게 규정하여 파업권이 효과적으로 행사될 수 있도록 보장할 것을 권고한다. 또한 당사국이 파업권 침해에 이르게 되는 행위를 자제하고 쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사를 실시할 것을 권고한다.

노동조합권리

40. 위원회는 법률상 복수노조가 허용한다는 점을 인지함과 동시에 기업들이 이를 단체인교섭에서 노동자의 힘을 약화하기 위해 이용해왔다는 점에 우려를 표한다. 위원회는 또한 노동조합의 자주적 활동을 방해하는 해고자 노조가입 금지 조항 등에 대해 우려한다. 더 나아가 당사국 노동력의 다수를 이루고 있는 비정규직 노동자 들은 노조를 구성하거나 참여할 권리가 보장되지 않는다는 점에 우려한다.

41. 위원회는 당사국이 복수노조를 허용하는 법률이 기업에 의해 단체인교섭에서 노동자들의 힘을 약화할 목적으로 사용되지 않도록 할 것을 권고한다. 위원회는 모든 사람이 노동조합에 자유롭게 가입하도록 보장하고 노조 활동에 대한 행정당국 및 사용자의 자의적 개입을 예방하도록 노동법을 개정할 것을 권고한다 위원회는 당사국이 결사의 자유와 단결권에 관한 ILO협약 7호와 단결권과 단체인교섭권에 관한 ILO협약 98호를 비준할 것을 권장한다.

5. 마치며

유성기업 유시영의 배임·횡령 행위는 노조탄압 과정에서 이루어졌다는 점에 주목해야 합니다. 그의 배임·횡령 행위로 회사가 경제적 손실을 봤을 뿐 아니라 다수 노동자의 삶이 망가졌으며 정신건강도 훼손됐습니다. 유성기업 노동자들은 고위험군이 53명이나 될 정도로 죽음의 위협에 놓여있습니다. 9년째 이어지는 유성기업 노조탄압에 대한 시민사회 및 정부의 관심이 높아지는 것도 바로 이 때문입니다.

무엇보다 유시영회장의 배임·횡령은 노조법 위반과 연결돼있습니다. 부당노동행위로 구속된 경력이 있음에도 부당노동행위를 중단하고 있지 않으며, ‘내가 구속되어도 좋으니 1노조와 타협하지 말라’는 말까지 하는 것을 볼 때, 유시영은 조금도 반성하고 있지 않습니다. 지속성, 반성 없음 등을 볼 때 유시영의 죄질은 매우 나쁩니다. 한국 사회가 급속 성장하면서, 사장이면 노동자의 권리를 함부로 침해해도 된다는 권위주의적 인식이 유성기업에 팽배한 만큼, 유시영의 초법적인 태도와 불법행위에 대한 행정부와 사법부의 역할이 더없이 중요합니다.

더구나 국가인권위원회 권고 이후 충남 지자체와 충남노동지청, 그리고 충남 인권위원회 및 충남 인권단체들은 유성기업이 그동안 행했던 부당노동행위를 중단하고 법이 보장한 민주노조의 권리와 조합원에 대한 차별을 중지하도록 제안하고 중재해왔습니다. 종교계도 더 이상의 죽음은 없어야 한다며 노력하였습니다. 그러나 이러한 노력을 수용하기보다는 오히려 민주노조의 권리를 포기하라는 식으로 나왔습니다. ‘상경투쟁을 하지 마라’, ‘기자회견을 하지 마라’는 것, 합법적인 노동자 권리 행사를 중단하지 않으면 교섭할 수 없다는 입장은 비상식적입니다.

이러한 것을 고려할 때, 유시영 배임·횡령죄에 대한 더 이상의 선처나 재고는 해결책이 될 수 없습니다. 재판부는 선처가 없는 법의 엄정하고 객관적인 잣대에 따라 유시영에게 법정 최고형을 선고해야 할 것입니다. 그래야 유성기업의 노조에 대한 70년대식 권위주의적 사고와 불법적인 노무관리 행태가 중단될 수 있습니다.

재판장님,

유시영에 대한 엄중 처벌만이 유성기업 노조탄압 중단과 조합원들이 더 이상 죽지 않는 길이며, 유성기업 노동자들의 권리를 되찾는 길이자 사법정의입니다. 우리 인권·사회·종교단체는 유성기업 노동자의 권리 회복을 위한 사법부의 정의로운 판결을 거듭 촉구합니다. 유시영에게 법정 최고형을 선고해주십시오.

2019년 8월 21일

전국 총70개 인권/시민/사회/종교단체

(인권단체- 인권운동네트워크 바람, 빈곤과차별에반대하는 인권운동연대, 반도체노동자의건강과 인권지킴이 반올림, 불교인권위, 국제민주연대, 원불교인권위원회, 장애와인권발바닥행동, 인권운동사랑방, 한빛미디어노동인권센터, 다산인권센터, 전국불안정노동철폐연대, 성적소수문화인권연대 연분홍치마, 생명안전시민넷, 천주교인권위원회, 행동하는성소수자인권연대, 제주평화인권연구소, 노동인권실현을위한노무사모임, 손잡고, 민주주의법학연구회, 구속노동자후원회, 청소년인권행동 아수나로, 인권운동공간 활, 인천인권영화제, 제주평화인권센터, 인권교육센터 들, 전북평화인권연대, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 광주인권지기 활짝, 장애여성 공감, 충남인권교육활동가모임 부뜰 / 보건안전단체-한국노동안전보건연구소, 노동건강연대/ 시민사회단체-비정규노동자의집 꿀잠, 더불어삶, 주권자전국회의 / 종교단체- 향린교회, 새세상을여는천주교여성공동체, 천주교예수회사회사도직위원회/ 정치단체- 노동당, 노동당 노동자정치행동, 사회변혁노동자당/ 노동단체- 비없세, 민주노총해고자복지투쟁특별위원회(전/해/투), 금속노조 기아자동차비정규직지회, 아사히비정규직지회, 서울지역공공서비스지부, 기륭전자분회, 현대차 아산공장 사내하청지회, 현대 전주 비정규직지회도, 전국화학섬유식품산업노동조합수도권본부 쌍용양회지회, 한국지엠부평비정규직지회, 공공운수노조 의료연대본부, 화물연대본부, 철도노조 코레일네트웍스지부, 한국지엠 군산비정규직지회, 서울지부 기아자동차비정규직지회, 공공운수노조 인천공항지역지부, 발전노조 한전산업개발 발전본부, 전국철도노동조합 철도고객센터지부, 김천통합관제센터 분회, 공공운수노조경기지부 한국잡월드분회, 금속노조 현대중공업사내하청지회, 공공운수노조서울지역공공서비스지부, 공공운수노조 한국공항비정규직지부, 공공운수노조 전국교육공무직본부, 전국기간제교사노동조합, 공공운수노조 한국마사회지부, 보건의료노조 영남대의료원지부, 영남대의료원 노동조합정상화를위한범시민대책위, 현대차 비정규직지회)