

- 수신 : 대전지방법원 천안지원 (사건번호 2013고단1867)
- 발신 : 전국 44개 인권단체
- 내용 : 유성기업 유시영 회장의 불법 행위 처벌에 관한 인권단체 의견서 (총 5쪽)
- 문의 : 명숙 (인권운동사랑방 상임활동가)

인권운동사랑방 주소: 서울시 마포구 와우산로 24길 49[우편번호04059], 전화 02-365-5369
 e-mail: humanrights@sarangbang.or.kr // homepage : www.sarangbang.or.kr

유성기업 유시영 회장의 불법 행위 처벌에 관한 인권단체 의견

2017.1.10.

전국 44개 인권단체(무순)

인권운동사랑방, 문화연대, 인권교육센터 '들', 한국여성민우회 여성노동팀, 법인권사회연구소, 원불교인권위, 장애와인권발바닥행동, 국제민주연대, 불교인권위원회, 서울인권영화제, 거창 평화인권예술제위원회, 다산인권센터, 광주인권지기 활짝, 한국게이인권운동단체친구사이, 인권교육 온다, 제주평화인권센터, 전국불안정노동철폐연대, 상상행동장애와여성마실, 천주교인권위원회, 반도체노동자의건강과인권지킴이 반올림, 행동하는성소수자인권연대, 노동인권실현을위한노무사모임, 한국노동안전보건연구소, 한국장애인자립생활센터협의회, 장애여성공감, 한국레즈비언상담소, 삼성노동인권지킴이, 한국성적소수자문화인권센터, 인권중심사람, 참여연대 노동사회위원회, 조계종사회노동위원회, 나아장애인인권교육센터, 노들장애인야학, 빈곤철폐를위한사회연대, 서울장애인인권영화제, 서울장애인차별철폐연대, 장애등급제·부양의무제폐지공동행동, 장애해방열사단, 전국장애인차별철폐연대, 정태수열사추모사업회, 장애인차별금지추진연대, 전북평화와인권연대, 인천인권영화제, 빈곤과차별에저항하는인권운동연대 (직인 생략)

귀 재판부가 맡고 있는 유성기업 유시영 회장에 대한 재판(2013고단1867) 관련해서 인권단체의 의견을 전합니다. 유시영 회장은 대한민국 헌법이 보장하고 있는 노동조합 결성 및 노동조합 활동을 불법적으로 막아왔을 뿐 아니라 현행 근로기준법(이하 근기법)과 노동조합및노동관계조정법(이하 노조법)을 위반하며 노동자들을 괴롭혔습니다. 노조파괴를 지시한 명백한 증거가 있었고, 국회 국정감사에서 창조컨설팅과 공모한 점이 드러났음에도 검찰은 2013년 12월 불기소 처분했습니다. 이에 조합원들은 법원 앞에서 노숙을 하며 재정신청을 하였고 2014년 12월 30일 대전고등법원은 대부분의 고소사실에 대하여 공소제기명령을 하였습니다.(대전고등법원 2014초재413 재정신청) 공소제기명령에 따라 검사는 비로소 2015년 4월 13일 기소해 종전 사건과 병합하여 유시영 등 7명에 대한 형사재판이 진행되었습니다.(대전지방법원 천안지원 2013고단1867, 2015고단507, 2015고단768)

국민의 권리를 구제하고 불법행위를 기소해야 할 검찰의 방치로 유성지회 조합원들은 오랜 기간 수많은 인권침해와 괴롭힘을 겪었습니다. 그 결과 2016년 3월 17일 한광호라는 노동자가 자결하기에 이릅니다. 자신의 생명을 스스로 끝낼 정도로 괴롭힘과 모욕에 시달렸음을 알 수 있습니다.

우리 인권단체는 유시영 회장이 헌법과 노동법을 어겼을 뿐 아니라 국제인권기준을 위반하였다는 사실에 주목합니다. 한국은 국제사회의 일원으로서 국제인권기준을 준수해야 하며 <유엔 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 규약>과 <유엔 시민적 정치적 권리에 관한 규약>에 가입한 당사국으로서 국제인권규약과 규약위원회의 권고를 이행해야 할 뿐 아니라 유엔인권이사회 상임이사국으로서 국제인권기준을 더 모범적으로 준수하기 위해 노력해야 합니다. 또한 한국이 비준한 국제인권법은 행정부, 입법부, 사법부 등 모든 국가기관이 준수할 의무가 있으며 유엔인권기구의 권고 이행을 위한 실질적 노력을 해야 합니다. 이러한 원칙에 비춰보면 유시영 회장이 저지른 범죄행위는 사안이 의도적으로 인권을 침해했을 뿐 아니라 6년이라는 시간동안 지속됐다는 점, 한 사람을 죽음에 이르게 한 만큼 심각하다는 점에서 우리는 그에 대한 엄중한 처벌을 촉구합니다. 유시영 회장에 대한 엄중 처벌은 우리 사회 인권실현에 주요한 시금석이 될 것이기에 다음과 같이 의견을 제시합니다.

1. 사건 개요

유성기업은 2011년 공격적으로 직장을 폐쇄하고 용역경비를 동원해 조합원들에게 폭력행위를 벌였습니다. 2012년 국회 국정감사에서 폭력행위가 전국에 생중계되며 그 실상이 폭로됐지만 유성기업 경영진이나 창조컨설팅 대표 등 어느 누구도 법적 처벌을 받지 않았습니다. 앞서 언급한 대로 검찰은 2013년 불법행위를 기소하지 않았습니다. 조합원들의 노력으로 대전고등법원은 2014. 12. 30. 재정신청을 받아들였습니다. 대부분의 고소사실인 아산공장 직장폐쇄 유지, 영동공장의 직장폐쇄 개시 및 유지, 단체교섭거부, 유성기업(주)노동조합 조직 및 운영 관여와 불이익 처분, 유성지회 탈퇴 및 유성기업(주)노동조합 가입 권유, 유성지회 노동자들에게 연장근로 및 휴

일근로 미부여, 직장폐쇄 기간 중 임금미지급 등에 대하여 공소제기명령을 하였습니다.(대전고등 법원 2014초재413 재정신청). 2015. 4. 13.에 기소된 사건은 아직까지 재판 결과가 나오지 않았습니다. 그 결과 6년 동안 금속노조 유성지회 조합원들은 인권침해를 겪으며 일터가 전쟁터같다며 괴로움을 호소하고 있습니다. 또한 2016년 1월 유성기업은 현대차와 창조컨설팅과 공모해 민주노조 조합원 탈퇴전략을 지속적으로 해왔음이 밝혀져 시민사회가 고발했지만 이에 대한 조사도, 기소도 이루어지지 않았습니다.

유성기업은 2011년 7월부터 복수노조가 가능한 것을 악용해 사측 노조를 만들고 민주노조 탈퇴를 하지 않은 사람들을 주로 감시하고 임금과 조퇴, 근태관리에 차별했습니다.(2016년 4월 법원은 사측 노조는 회사의 주도로 만들어져 자주적이지 않으므로 무효라고 판결합니다.) 조합원들은 차별적인 징계와 해고만이 아니라 고소고발을 당하며 직장생활도 불안해졌습니다. 이렇게 6년 동안 유성기업 노동자들은 괴로움을 당했습니다. 금속노조 유성지회 조합원들은 노동권만 침해받았을 뿐 아니라 심각한 정신건강의 훼손도 입었습니다.

앞서 언급한 대로 고 한광호 씨는 11차례 고소고발을 당했으며 (경찰조사는 8회), 징계위원회 출석을 3차례나 받았습니다. 그가 죽기 일주일전 징계위에 회부됐고 세 번째 징계는 해고라는 것이 공공연한 사실이 된 유성기업에서 징계위 회부로 그가 받았을 심리적 압박을 짐작할 수 있습니다. 결국 그는 직장 내 괴로움을 견디지 못하고 자결하기에 이릅니다. 회사는 고 한광호 씨의 죽음은 개인적 죽음이라며 사과조차 하지 않았지만 2016년 10월 근로복지공단은 한광호 씨의 죽음에 대해 산업재해라고 판결합니다. 회사의 조직적이고 의도적인 부당노동행위, 괴로움으로 노동자가 죽었다는 사실을 인정한 것입니다.

2. 유시영 회장의 불법행위의 심각성과 현재성

유성기업은 2011년부터 민주노조인 금속노조 유성지회 조합원들을 괴롭혔습니다. 노조에서 탈퇴하게 만들기 위해서라면 괴로움도 법을 어기는 것도 마다하지 않았습니다. 사측 노조 가입 조합원에 비해 민주노조 조합원들의 임금을 차별하고 그들에 대한 감시와 고소고발, 징계를 일삼았습니다. 폭력 및 폭언만이 아니라 몰래카메라까지 동원했습니다. 정당한 노조법상의 쟁의행위도 막아서고 업무방해나 명예훼손이라며 조합원들을 고소하고 징계했습니다. 유성기업은 법이 통하지 않는 공간이 되었고 노동자들은 시름시름 앓으며 정신적 괴로움을 당했습니다. 많은 사람들이 빛더미에 앉았고 가족관계나 동료관계가 파탄났습니다.

2012년부터 충남노동인권센터에서 해마다 노동자들에 대한 심리건강을 조사했는데 조합원의 43%가 우울증 고위험군에 속한다는 결과가 나왔습니다. 이는 일반인의 6~7배에 가까운 높은 수치입니다. 이에 심리치유사업으로 조합원에 대한 집단 상담을 하고 있지만 괴로움과 인권침해가 사라지지 않는 한 근본적 해결이 될 수 없었습니다. 우울증 고위험군이 2012년 46명, 2013년 53명, 2014년 120명, 2015년 117명으로 해마다 증가하는 사실은 이를 분명하게 말해줍니다. 2016년 3월 17일 고 한광호 씨의 죽음은 이를 비극적으로 보여주었습니다.

이후 인권단체, 노동안전단체들이 모여 2016년 <유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단>을 구성해 인권침해를 조사하였습니다. 조사 결과에 따르면 유성기업 노동자들은 업무 수행 중 지난 1개월 동안 언어폭력, 지난 1년 동안 신체·정신적 스트레스의 수준은 ‘괴로움의 정도’ 매우 높았고 2명은 매우 심각한 상태인 것으로 나왔습니다. 또한 구체적인 괴롭힘 경험도 다른 사업장에 비해 매우 높았습니다. 성과급 및 승진에서의 차별(50.9%), 정당한 사유가 없는 해고나 징계(43.8%), 사소한 이유나 정당한 사유 없이 경고장(66.5%), 임금삭감(169명(76.5%), 화장실 통제, 몰래카메라, 녹취와 같은 일상적 감시(53.4%), 고소고발(52.1%), 사측 노조와의 차별(82.9%)을 경험했습니다. 특히 압도적으로 임금삭감과 사측 노조와의 차별을 경험했다고 응답한 사람은 80%가 넘었습니다. 그 결과 스트레스로 위협집단이 응답자의 60%에 이르렀습니다. 2016년 유성기업 영동공장은 재해율 14.89%로 전국에서 가장 높은 산업재해율을 보이고 있는 이유도 이 때문입니다.

민주노조 탈퇴 종용과 단체교섭 거부 등의 노조파괴 행위는 헌법33조 위반입니다. 노조를 파괴하기 위해 벌인 노동자 괴롭힘 행위, 즉 감시, 부당징계, 차별행위, 고소고발 등은 노조법을 위반할 뿐 아니라 여러 실정법에도 저촉되는 일입니다. 고용노동부는 유성기업에 정신건강 실태조사를 하라고 권고했지만 사측은 이를 이행하고 있지 않습니다.

게다가 유성기업은 고 한광호 씨의 죽음에 대해 사과하지 않아서 아직까지 장례도 치르지 못했습니다. 조합원들은 동료의 영정을 들고 거리에 나와 있습니다. 또 다른 동료의 죽음을 막기 위해 부당한 사측의 임금삭감 중에도 파업을 하고 농성을 합니다.

그럼에도 유성기업은 여전히 조합원들에 대한 부당해고 등 징계를 멈추지 않고 있으며 노조활동을 비난하는 홍보물을 배포하고 있습니다. 근로복지공단에서 고 한광호 씨에 대한 산재판결이 났음에도 개인질환이라고 명명하고 해고자들을 비난하고 있습니다. 얼마 전에는 사업설명회에서 회사에 질문을 한 조합원을 업무방해로 해고하는 등 부당징계와 해고를 남발하고 있습니다. 이는 여전히 노동자들에 대한 인권침해가 현재형임을 말해줍니다.

얼마 전 감사의 낮은 형량 구형을 접하며 유성기업측은 재판에서 집행유예가 나올 것이라며 최소한의 반성하는 모습도 보이지 않고 있습니다.

3. 국제인권기준에 따른 처벌

인권침해 가해자에 대한 처벌은 정의를 실현하는 일이자 인권침해를 막기 위해서도 중요한 일이라는 것이 국제인권기준입니다. 유엔인권위원회가 2005년 만든 ‘불처벌 방지 행동을 통한 인권의 보호와 증진 원칙(E/CN.4/2005/102/Add.1)’에는 극악한 반인도범죄에 대한 처벌과 진실에 대한 권리를 명시한 것입니다. 우리는 유시영 화장이 벌인 노조를 파괴를 목적으로 노동자들에게 벌인 지속적이고 조직적인 괴롭힘에 주목합니다. 가해자인 유시영 화장이 제대로 된 처벌을 받지 않는다면 고 한광호 씨를 비롯한 노동자들의 피해는 회복될 수 없습니다.

유엔 사회권위원회는 2009년 한국에서 업무방해로 노동자의 파업권 및 조합 활동을 제한하는

것을 우려한 바 있으며, 2013년 한국을 공식방문 조사한 유엔인권옹호자 특별보고관은 2014년 유엔인권이사회에서 한국의 노동권옹호자(조합활동가)에 대한 탄압에 대해 우려하였습니다. 유엔인권이사회에 제출한 특별보고관 보고서에는 “노동조합의 탄압에 있어 노동관계에 특화된 사설 컨설팅 회사의 개입에 대한 심각한 주장을 들었다. 국회의 환경노동위원회는 2012년 당시 사건에 대한 공청회를 열었으며, 여기에서 특정 사설 컨설팅 회사들이 노동쟁의에 대한 손해배상 청구 및 재산의 가압류 등을 통해 노동조합들을 위협하는 데에 중요한 역할을 해온 것이 드러났다. 특별보고관은 이 보고서에 대해 상당히 우려를 표하며, 이러한 일들이 용인되지 않고, 제기된 주장에 대한 신속하고 공정한 조사가 시행되며, 가해자들에게 책임을 묻도록 보장할 것을 정부에 촉구한다”고 구체적으로 적시했습니다. 하지만 아직까지 유성기업이나 창조컨설팅, 현대자동차 등 어느 누구도 법적 처벌을 받지 않았습니다. 근로기준법과 노조법을 위반하고 사람의 생명조차 앗아갔지만 가해자가 처벌받지 않은 것은 정의와 인권과 거리가 먼 유성기업 노동자들의 현실을 말해줄 뿐입니다.

이렇게 처벌받지 않는 경영진들의 사례는 유성기업만이 아니라 다른 사업장의 노동자들에게도 악영향을 미칩니다. 많은 사람들이 정의에 대한 권리, 노동조합을 결성할 권리, 차별과 모욕적 처우를 받지 않을 권리를 보장받을 수 있도록 하는 것이 사법부의 의무입니다.

4. 마치며 : 법정 구속을 포함한 엄중한 처벌을 촉구합니다.

11월 4일 검찰은 유시영 회장에게 1년이라는 매우 낮은 형량을 구형했습니다. 그동안 노동자들의 정당행위에 대해서도 1년 넘게 구형하던 천안 검찰의 관행에 비추어보면 매우 편파적입니다. 사법정의를 바로 세우지 않는다면 망자만이 아니라 산자조차 인간의 존엄이 훼손됩니다. 가해자에 대한 처벌 없이 피해노동자들의 몸과 마음을 위로할 수 없으며 우리 사회가 보장한 권리를 행사할 수 없습니다. 유시영회장을 비롯한 경영진에 대한 철저한 처벌은 유성기업 노동자들의 권리 회복이 출발점이 될 것입니다. 나아가 가정과 동료관계가 파괴된 조합원들이 다시 평범한 일상으로 돌아가기 위해서 최소한 필요한 것이 사법정의입니다.

최근 박근혜-최순실게이트에서 드러났듯이 정치권력은 재벌을 비호하며 자신의 배를 불리기에 여념이 없었습니다. 이러한 현실에서 법원마저 기업의 편에 선다면 이는 민주주의를 거스르는 일이 될 것입니다. 불법과 탈법을 하는 경영진이 마음대로 노동자의 인권을 유린해도 되는 것이 고용관계는 아닙니다. 노동자들도 시민이며 일터에서 민주주의를 실현하는 것은 사회구성원의 건강한 삶을 위해 필수적인 일입니다.

헌법과 노동법을 위반하며 노동자의 인권을 침해한 유시영을 비롯한 가해자들을 엄중 처벌하는 일은 최근 광장에서 일어나고 있는 새로운 사회를 위한 열망에 부응하는 일입니다. 재판부는 유시영 회장에게 높은 형량과 구속을 선고하여 노동자의 인권을 옹호해주시기 바랍니다. 법은 사회구성원의 인권을 옹호하기 위해 만들어졌다는 사실을 재판부는 공정하고 엄중한 판결로 확인시켜주시기를 바랍니다. (끝)