

고소고발장

고소고발인 전국금속노동조합 경기지부 삼성지회 외 9
피고소고발인 이OO 외 14

2013. 10. 22.

고소고발인
전국금속노동조합 경기지부 삼성지회 외 9

서울중앙지방법검찰청 귀중

목 차

고소취지

고소사실

I. 당사자들의 지위

II. 범죄사실

1. 노동조합및노동관계조정법 위반(지배·개입 및 불이익 취급으로서의 부당노동행위)

가. 노조 와해 전략의 수립

- (1) 삼성그룹의 무노조 경영방침
- (2) 노조 와해 정책 수립 과정

나. 삼성그룹의 노조 와해 전략의 시행

- (1) 친사(親社)노조의 설립과 영터리 단체협약 체결, 노사협의회의 전략적 육성
 - (가) 삼성지회의 설립을 와해하기 위한 친사노조의 설립 및 단체협약 체결
 - (나) 신규노조의 조기 와해를 위한 서류상 노조, 일명 알박기 노조의 존재
 - (다) 노동조합에 대한 대항마로 활용하기 위한 노사협의회의 전략적 육성과 활용
- (2) 노조파괴 대응조직 편성 및 소식지 배포행위의 방해
- (3) 주동자 및 문제인력에 대한 미행과 감시
 - (가) 문제인력에 대한 감시 계획 수립
 - (나) 2011. 7. 7. 조장희 등 미행
 - (다) 2011. 7. 8. 박원우, 김영태 미행 및 감시
 - (라) 2011. 8. 26. ~ 9. 16. 선전물 배포 시 미행
 - (마) 2011. 8.경 조장희 미행
 - (바) 2011. 9.경 조장희 등 미행
 - (사) CCTV 증설
- (4) 노조 설립을 전후한 삼성지회 조합원들에 대한 회유, 협박, 폭행
- (5) 조합원들을 여러 가지 명목으로 부당징계, 민형사상 법적대응을 통한 노조 무력화
 - (가) 징계와 법적대응을 통한 노조 무력화 계획 수립
 - (나) 노조와해 행위 실행의 자백
 - (다) 김영태(회계감사)의 경우
 - (라) 조장희(부지회장)의 경우
 - (마) 박원우(지회장)의 경우
 - (바) 백승진(사무국장)의 경우
 - (사) 오민정 조합원의 경우
- (6) 문제인력에 대한 재분류 및 밀착관리 강화
 - (가) 재분류 및 사찰 계획 수립
 - (나) 사찰의 실행
- (7) 대응방안 마련 및 반노조 교육과 모의훈련 실시
- (8) 사내건전인력을 이용하여 노조와해 정책 수립 및 시행
- (9) 사조직 해체 정책
- (10) 유관기관 등과의 유착관계 활용

나. 노조 와해 전략 수립 및 시행에 대한 법적 평가

2. 개인정보보호법 위반의 죄

III. 결 론

고소고발장

고 소 인 1. 전국금속노동조합 경기지부 삼성지회 외 5명

고 발 인 1. 참여연대 외 3

피고소인(피고발인) 1. 이OO (삼성전자 회장) 외 14명

고 소 취 지

피고소인(피고발인, 이하 '피고소인'으로 통칭함)들은 '무노조 경영' 방침 하에 소속 직원들이 노동조합을 설립하는 경우 전부분의 역량을 집중하여 조기에 와해시키고, 불가시 친사노조 설립을 통해 단체교섭을 거부하는 방법으로 노동조합의 고사화를 추진한다는 등의 노사전략을 수립·시행함으로써 노동조합및노동관계조정법 제81조 (노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위, 노조 가입 또는 조직에 대한 불이익취급으로서의 부당노동행위)를 위반하고, 직원들 개인의 정보를 동의 없이 무단으로 수집·이용하여 노조설립 및 활동을 차단하는데 활용함으로써 개인정보보호법을 위반하였으므로 공명정대하게 수사하여 엄히 처벌해주시기 바랍니다.

고 소 사 실

I. 당사자들의 지위

고소인 전국금속노동조합 경기지부 삼성지회(이하 '삼성지회'이라 합니다)는 삼성그룹의 계열사인 삼성에버랜드 주식회사(이하 '에버랜드'라 합니다)의 직원들이 자주적으로 결성한 노동조합입니다. 고소인 박OO는 삼성지회 지회장, 같은 조OO는 삼성지회 부지회장, 같은 김OO는 삼성지회 회계감사, 같은 백OO은 삼성지회 사무국장, 같은 오OO은 삼성지회 조합원입니다. 위 조OO는 노조가 설립된 직후 징계 해고되었고, 위 박OO, 김OO, 백OO, 오OO은 현재 에버랜드 재직 중입니다.

고발인들은 국민의 헌법상 기본권과 노동자의 권리가 부당하게 침해받지 아니하고 온전히 보장될 수 있도록 노력하는 노동단체와 시민사회단체입니다.

II. 범죄사실

1. 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법') 위반

- 지배·개입 및 불이익 취급으로서의 부당노동행위

가. 노조 와해 전략의 수립

(1) 삼성그룹의 무노조 경영방침

삼성그룹과 그 계열사들이 '무노조 경영', 나아가 '반노조 경영'을 추구해온 사실은 그 동안 공공연한 비밀이었습니다. 최근 심상정 국회의원이 언론에 공개한 「**2012년 "S그룹" 노사전략**」 문건을 통해 삼성그룹은 '무노조 경영' 방침에 따라 노동조합의 설립과 존속을 부정하는 반노조 정책을 추구해왔다는 사실이 적나라하게 확인되었

습니다(증제1호증 2012년 “S그룹” 노사전략). 삼성그룹은 노동조합을 대화 상대방이 아니라 회사에 피해를 주는 폭력집단으로 간주하여 사전에 설립을 봉쇄하고, 노동조합이 설립될 경우에도 이를 와해하기 위한 기초를 수립한 것입니다.

삼성그룹은 헌법이 보장하는 노동조합을 와해 내지 고사시켜야 할 대상으로 간주하는 초헌법적 방침을 갖고 있습니다. 증제1호증 노사전략 문건을 보면 “노조설립 상황이 발생되면 그룹 노사조직, 각사 인사부서와 협조체제를 구축하여 조기에 와해시켜 주시기 바랍니다. 조기와해가 안 될 경우, 장기 전략을 통해 고사화시켜 나가야 합니다”라고 명시하고 있습니다(증제1호증 113쪽).

(2) 노조 와해 정책 수립 과정

삼성그룹은 ‘무노조 경영’ 방침에 따라 노조 와해 정책을 수립하고 이를 시행해오고 있습니다. 삼성그룹은 문제인력들에 대한 사찰(정보수집)과 밀착관리를 해왔고, 복수노조 시행(2011. 7. 1.)을 앞두고 노조 설립을 사전에 봉쇄하기 위한 치밀한 계획과 시나리오를 수립한 것으로 확인됩니다.

삼성그룹은 증제1호증 문건에서 2011년을 평가하면서 “복수노조 시행에 대비하여 전사업장 복수노조 대응태세 점검, 특별 노사교육 및 모의훈련 실시”, “문제인력 감축”(증제1호증 5쪽)등 실제 시행사항을 밝히고 있고, 복수노조 설립 시 비상대응체제를 수립하여 시행하였으며(증제1호증 36~44쪽), 위 “비상대응체제”에 따라 삼성지회 설립 당시 체계적으로 대처하였음을 확인해주고 있습니다(증제1호증 36쪽 “에버랜드는 연초1) 그룹점검 결과, 하위 10개사에 포함되었으나 실전역량을 집중 보완, 노조 설립 시 체계적인 대처가 가능했음”).

1) 2011. 초를 말하는 것이므로 삼성지회가 설립되기 이전부터 노조설립 비상대응체제를 구축하고, “그룹점검”을 정기적으로 실시한 후 노조 말살 시나리오에 따라 “대처”하였음을 보여주고 있습니다.

삼성그룹은 복수노조 시행 이후 에버랜드에서 삼성지회가 설립된 예를 분석하면서 “다른 관계사는 적극적으로 대응하여 더 이상 확산되지 않음”이라고 명시하고 있는 바 이는 다른 관계사에서 노사전략 시나리오에 따라 적극 대응하여 노조 설립을 사전에 차단하였음을 보여주는 것입니다(증제1호증 6쪽). 그리고 삼성그룹은 노조 설립의 원인에 대하여 “조직생활에서 더 이상 비전을 찾지 못해 노조활동을 통해 신분 상승 도모”로 몰아 기본권 행사에 대한 부정적 인식을 드러내고 있습니다(증제1호증 8쪽).

결국, 삼성그룹은 ‘무노조 경영’ 방침을 관철하기 위하여 그룹차원에서 노조 와해 및 고사 정책을 수립하고 이를 각 계열사에서 시행한 것으로 보입니다.

나. 삼성그룹의 노조 와해 전략의 시행

(1) 친사(親社)노조의 설립과 영터리 단체협약 체결, 노사협의회 설립의 전략적 육성

(가) 삼성지회의 설립을 와해하기 위한 친사노조의 설립 및 단체협약 체결

에버랜드는 삼성지회 설립 직전인 2011. 6. 20.에 친사노조를 설립하여 6. 29.에 단체협약을 체결하였습니다(증제2호증 친사노조 단체협약). 이는 노조법시행령 제14조의 10 제1항에서 단체협약의 유효기간이 2년인 경우 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날까지 교섭대표노동조합의 지위가 유지된다는 점을 악용하여 자주적으로 결성된 신규노조가 단체교섭 요구를 할 수 없도록 단체교섭권 행사를 원천봉쇄하는 것입니다. 증제1호증 노사전략문건을 보면, “노조가 없는 회사에 노조가 설립된 경우에는 전 부분 역량을 최대한 집중하여 조기와해에 주력, 불가시 친사노조 설립판

단 후 교섭을 진행하며 고사화 추진”(증제1호증 82쪽)이라고 하고, “기존 노조와의 단협기간이 만료되지 않은 점을 근거로 신규노조의 단체교섭 요구에 대해 무조건 거부”(증제1호증 88쪽)라고 명시하고 있습니다.

즉, 에버랜드에서 2011. 6. 20. 친사노조를 설립하고 같은 29. 단체협약 체결을 급조한 것(증제1호증 10쪽)은 자주적으로 설립되는 노동조합(삼성지회)의 단체교섭 요구를 거부하여 단체교섭권 행사를 원천봉쇄함으로써 신규 노조를 고사시키려는 전략에 따른 것임을 알 수 있습니다.

주목할 점은 위 증제2호증 친사노조 단체협약에는 근로조건에 대한 아무런 내용이 없으며 도리어 회사에 대한 의무 위주로 구성되어 있습니다. 이러한 영터리 단체협약에 대하여서는 서울행정법원도 그 문제점을 지적하였습니다(증제3호증). 위 판결에서 서울행정법원은 “참가인 회사2)는 복수노조가 허용되는 2011. 7. 1.이 되기 직전에 소외 노동조합과 근로조건 등에 대해서는 아무런 내용도 없는 단체협약을 체결함으로써 이 사건 노동조합으로 하여금 2년의 단체협약 유효기간이 종료될 때까지 단체교섭을 요구할 수 없도록 하였고, 참가인 회사는 이 사건 노동조합이 설립된 이후 임원들에 대하여 무리한 형사고소를 진행하였으며, 유인물 배포 등 정당한 노동조합 활동을 방해하였다.”라고 판시하였습니다.

에버랜드는 자주적으로 결성되는 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하기 위한 빌미를 만들기 위해서 졸속으로 형식적인 단체협약을 만든 것입니다. 이처럼 에버랜드가 친사노조를 설립하여 영터리 단체협약을 만든 행위는 자주적인 노동조합의 단체교섭권, 협약체결권을 원천적으로 봉쇄하기 위한 행위로서 이는 심각한 부당노동행위라 할 것입니다.

2) 삼성에버랜드 주식회사

(나) 신규노조의 조기 와해를 위한 서류상 노조, 일명 알박기 노조의 존재

또한 증제1호증 88쪽을 보면 “친사노조 설립은 신중하게 판단 -노조측에서 알박기 노조, 어용노조라고 공격(부당노동행위로 제소될 가능성 100%)”(12쪽), “PU(서류상 노조)가 있는 4개사는 공개시 「알박기 노조」라는 비난여론을 감안, 신규 노조의 조기 와해 가능성을 면밀히 분석한 후 결정”이라고 함으로써 삼성그룹은 신규노조 설립시 노노갈등 유발과 단체교섭 거부 등을 통해 신규노조를 조기 와해할 목적으로 서류상 노조를 은밀하게 설립해두었음을 확인해주고 있습니다.

삼성화재노동조합, (주)에스원노동조합, 호텔신라노동조합, 에버랜드노동조합이 바로 4개의 서류상 노조에 해당하는 것으로 추정됩니다. 이들 노조는 상급단체에 소속되어 있지 않으며 근로자 수에 비하여 조합원 수가 비정상적으로 적고 노동조합의 설립 여부가 근로자들에게조차 전혀 알려져 있지 않았기 때문입니다(증제4호증 국정감사 요구자료).

(다) 노동조합에 대한 대항마로 활용하기 위한 노사협의회의 전략적 육성과 활용

삼성그룹은 “르노삼성 차의 경우 11. 8월 노조설립 시 노사협의회를 대항마로 내세워 신규 노조원을 250 → 80명으로 축소”한 사례를 예시하며, 노동조합 설립시 대항마 역할 수행을 위한 노사협의회에 대한 전략적 육성 및 활용 계획을 수립하고 있습니다(증제1호증 74쪽). 즉, “대항마 역할 수행을 위한 우수인력을 양성(2012. 1월~)”을 위해 “노사위원 후보 군 발굴 및 육성 마스터플랜 수립(~12. 3월)”하고, “노사협의회 역량강화교육 의무 실시(연 2회 이상), 유사시 친사노조로 전환할 수 있도록 마인드 및 역량 제고”를 추진하고 있음을 확인할 수 있습니다.

이러한 그룹차원의 전략은 2012. 1. 위 노사전략 문건(증제1호증)에서 처음으로 수립된 것이 아닙니다. 증제1호증 2쪽의 목차를 보면 “ I. 2011년 평가 및 반성 II. 2012년 노사환경 전망 III. 2012년 노사전략 IV. 당부말씀”의 순으로 되어 있습니다. 이처럼 증제1호증과 같은 문건은 매년 지난해의 노사상황을 평가하고 올해의 노사환경을 전망하고 전략을 수립하는 형식으로 작성되고 있음을 추정할 수 있습니다. 증제1호증 5쪽에는 그 동안 “전 사업장 복수노조 대응태세 점검”이라고 되어 있는 점을 보더라도 2011년 이전부터 노조와해 전략을 수립하고 대응태세를 만들어 시행하고 있었음을 알 수 있습니다.

(2) 노조파괴 대응조직 편성 및 소식지 배포행위의 방해

삼성그룹은 노조설립을 위한 홍보활동과 조합가입 방해 및 대응조직 편성(증제1호증 79~80쪽)계획을 수립하였습니다. 그리고 과거 2011년 삼성지회 설립과정에서도 이와 동일한 방식으로 노조설립을 위한 홍보활동과 조합가입을 방해한 사실이 확인됩니다. 아래에서 설명할 삼성지회에 대한 삼성그룹의 노조활동 방해 행위들을 보면 증제1호증 80쪽의 노조활동 대응 시나리오와 그대로 일치하고 있음을 확인할 수 있습니다. 이는 삼성의 노조파괴 전략이 증제1호증 작성 시기 이전과 이후 지금까지 그룹차원의 일관된 기조로서 계속되고 있다고 볼 수 있는 근거가 됩니다. 삼성지회 노조활동 방해행위는 다음과 같습니다.

에버랜드의 경비원들 및 용역 등은 2011. 8. 26.과 같은 달 27일 삼성노조의 조합원들이 에버랜드 직원들을 상대로 소식지를 배포하려고 하는 것을 공공연하게 방해하였습니다(증제5호증 소식지 배포방해 동영상). 2012. 5. 23. 중앙노동위원회는 에버랜드의 위와 같은 행위가 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다(증제6호증 유인물 배포 관련 재심

판정서). 이에 에버랜드가 행정소송을 제기하였으나 패소하였습니다(증제7호증 서울행정법원 2013. 10. 10. 2012구합21062 판결). 중앙노동위원회와 서울행정법원 모두 에버랜드의 소식지 배포 방해 행위를 부당노동행위라고 인정한 것입니다. 위 증제5호증 동영상에서는 에버랜드 소속 직원들이 유인물을 빼앗아서 조합원들의 눈앞에서 찢어 버리는 모습을 확인할 수 있는데, 이로서 증제1호증 전략문건 80쪽의 “방호 인력” 또는 “노조활동 대응인력”이 과거부터 실제로 존재하고 있었음이 명백히 확인된 것입니다.

그리고 에버랜드의 경비원들 및 용역 등은 2011. 9. 9.과 같은 달 16. 김OO 등이 작업장 출입구 부근에서 노동조합 소식지를 배포하려고 하자 김OO 등의 출입을 통제하였습니다(증제8호증 한겨레신문 2011. 9. 23.자 기사 “미행, 지방발령, 가족회유... 삼성 치졸한 노조탄압”). 서울행정법원은 에버랜드의 위 소식지 배포 방해가 부당노동행위라고 판시하였습니다(증제9호증).

이처럼 삼성그룹은 노조활동 방해 계획을 사전에 치밀하게 수립하였고, 실제로 에버랜드는 조합원들의 노조활동을 상시적이고 노골적으로 방해하고 도리어 온갖 꼬투리를 만들어 조합원들을 형사고소하는 등 불이익을 주는 행위를 하였습니다.

(3) 주동자 및 문제인력에 대한 미행과 감시

(가) 문제인력에 대한 감시 계획 수립

삼성그룹은 2012년 노사전략에서 노조설립 주동자 및 노조활동 주요인물을 지속적으로 “채증”하여 감시할 것을 계획하였습니다(증제1호증 90쪽). 그리고 전술한바 이러한 문제인력으로 분류된 직원들에 대한 감시는 2012년에 갑자기 생긴 것이 아니라 과거부터 반복적으로 이어진 삼성그룹의 일관된 노사전략이며, 이와 동일한 내용

이 2011. 삼성지회 설립과정에서 시행되었던 사실도 확인됩니다. 구체적인 사건내용은 아래와 같습니다.

(나) 2011. 7. 7. 조장희 등 미행

에버랜드는 조OO 등 노조 준비위원들이 2011. 7. 7.(목요일) 밤 10시 삼성노조 설립을 위한 위 준비위원회 긴급회의를 마치고 나오던 중 준비위원들을 미행한 사실이 있습니다. 검은색 SM5 18허5754 차량이 삼계리 - 둔전 - 전대리 - 에버랜드 지원센터 - 캐스트 하우스(에버랜드 기숙사) 순으로 조OO 등을 미행하였습니다.

(다) 2011. 7. 8. 박OO와 김OO 미행 및 감시

그리고 에버랜드는 2011. 7. 8. 박OO와 함께 근무하는 상급자인 조OO 과장과 김OO 과장 및 김OO와 함께 근무하는 상급자인 김OO과 주OO 차장으로 하여금 각 위 박OO와 위 김OO의 자택으로 가서 각 위 박OO와 위 김OO를 감시하였습니다. 2011. 7. 8. 오전 9: 50 경, 위 조OO 및 위 김OO은 업무시간 중에 유니폼 차림으로 위 박OO의 자택 앞 주차장에 왔고, 조OO가 “이 곳은 왜 왔냐?, 누가 시켜서 왔냐?” 등의 질문을 하였지만 답을 하지 않았습니다(증제10호증 2011. 7. 8. 박OO 삼성노조위원장 자택 미행 동영상).

(라) 2011. 8. 26. ~ 9. 16. 선전물 배포 시 미행

삼성지회의 조합원들이 2011. 8. 26.부터 같은 해 9. 16.까지 총 4차례에 걸쳐서 에버랜드의 근로자들을 상대로 선전물 배포를 할 때마다 정체불명의 3대 내지 5대의 차량이 삼성지회 조합원 노조의 차량을 뒤따라 온 적도 있습니다. 또한 조OO와 김OO가 2011. 8.

경 연간회원권을 이용하여 에버랜드에 입장한 적이 있는데, 위 2명의 노조간부는 연간회원권을 분실한 적이 없는데도 출입구에서 연간회원권이 분실신고가 되어있으니 연간회원권 발급소에서 절차를 거치라는 안내를 받았습니다. 조OO 등이 위 절차를 거친 후에 이 사건 사업장에 입장하였더니 에스텍과 안전팀 직원이 일정거리를 두고 미행하였습니다.

(마) 2011. 8.경 이후 조장희 미행

조OO는 2011. 8. 경부터 조OO의 집 주변을 수시로 배회하던 검은색 베라크루즈 차량을 발견하고 그 차에 대해 의심을 품고 있었는데, 2011. 10. 10. 위 차량을 뒤쫓아 노조 준비위원회 사무실(포곡읍 삼계리) - 모현 - 광주 - 경부고속도로 - 강남삼성본관까지 추격하였습니다. 그 과정에서 신호에 걸려있던 위 베라크루즈 조수석 문을 두들기고 창문을 열게 한 후, 조수석에 앉은 사람에게 “니들 삼성직원 아니냐?”고 묻자 그들이 “아니다”라고 대답하였고 이에 조OO는 운전석에 앉은 사람의 사진을 찍었습니다(증제11호 중). 나중에, 삼성노조의 기자회견에도 위 운전자와 조수석에 앉아 있던 사람이 찾아와서 박OO 등이 사내 인트라넷으로 이들의 얼굴과 신분을 확인했는데, 당시 운전자는 신문화팀 소속의 김OO 차장이었고 위 조수석의 인물은 신문화팀의 서OO 차장이었습니다.

(바) 2011. 9. 경 조OO 등 미행

2011. 9. 경에는 조OO 등의 조합원들이 에버랜드에서 삼성지회 사무실까지 약 5km 가량을 조합원 백OO의 차를 타고 이동할 때, 위 백OO의 차를 4명의 에스텍 직원이 탄 은색 스타렉스 승합차와 은색 SM5 두 대의 차량이 따라왔습니다. 낮익은 위 에스텍 직원과 위 차량들이 조OO 등이 탑승한 차량을 약 10분 간 뒤따라왔습니다.

(사) CCTV 증설

그리고 에버랜드는 삼성지회 설립 직후 사내 CCTV를 대폭 증설하였습니다. 삼성지회 설립 이후 3개월 만에 사내 CCTV가 신규로 160여대 추가 설치된 것입니다. 이러한 사실은 **증제1호증 5쪽**의 “복수노조 시행에 대비하여” 그동안 에버랜드가 실행한 내역을 평가한 부분에서 확인할 수 있습니다(“CCTV, 취업규칙 보완 등 인적·물적 보강”). 삼성지회 설립 이후 CCTV를 갑자기 증설한 것은 에버랜드가 노조와 조합원들을 감시하기 위한 정책의 일환이라고 볼 수 있는 것입니다.

이처럼 삼성에버랜드는 노동조합을 조직하려 하거나 조직하였다는 이유로 조OO 등 노동자들을 상시적으로 미행·감시하였습니다.

(4) 노조 설립을 전후한 삼성지회 조합원들에 대한 회유, 협박, 폭행

삼성그룹은 노조 가담자를 회유하여 탈퇴를 유도하고 결국 노조를 와해하는 계획을 수립하고 있습니다(**증제1호증 90~91쪽**). 이는 삼성그룹의 일관된 노조파괴 전략의 연장선상에 있는 것입니다. 증제1호증 노사전략 문건이 작성된 시기(2012. 1.) 이전에 발생한 노조 와해 사건들과 작성 이후 발생한 노조 와해 사건들이 일맥상통하기 때문입니다. 그 내용은 다음과 같습니다.

2011. 7. 13. 노조 설립 이전과 설립 과정에서는, 조OO가 2010. 1. 경 에버랜드의 모든 노동자들(900명)에게 노조 설립의 필요성을 역설하는 내용의 이메일을 사내 네트워크(마이싱글)를 통해 송부하였을 때 삼성에버랜드의 인사팀 소속인 손OO, 김OO, 김OO 등이 조OO에게 면담을 요청하여 ‘노조 설립만 안한다면 원하는 부서로의 이동, 진급, 급여 인상 등 어떠한 요구도 다 들어주겠다’며 삼성전자지회 조합원을 회유하였습니다. 이러한 회유는 조OO가 노조를 결성할 때까지 수십 차례에 걸쳐 즐기치게 행해졌습니다. 그리고

2010. 8. 조OO를 비롯한 노조 준비위원들이 구체적인 노조 설립 움직임을 보이자, 에버랜드의 인사팀인 김OO과 김OO이 조OO와 노조 준비위원들에게 싱글 메신저, 휴대폰 문자, 회사 전화 등으로 집요하게 연락을 취해 왔습니다. 위 인사팀 직원들은 조OO를 포함한 위 노조 준비위원들에게 진급이나 사업지원 등을 제의하였습니다. 심지어 위 인사팀 직원들은 그 무렵 박OO에게 그러한 회유를 하다가 여의치 않자 조OO와 박OO를 폭행하기까지 하기까지 하였습니다. 그 사건으로 위 김OO은 벌금 100만 원의 약식명령을 받았습니다

노조설립 이후인 2012. 7. 27.에는 에버랜드 인사팀 소속 김OO이 김OO의 근무지(에버랜드 내 알파인식당)로 찾아와 위 김OO에게 욕설을 퍼붓고 전치 2주의 폭행을 가하였습니다. 위 김OO은 김OO가 2012. 7. 24. 삼성노조의 기자회견장에서 MBC취재진 앞에서 ‘삼성에버랜드의 손님서비스 만족도는 1위지만 직원 만족도는 그에 미치지 못하고 있다’는 발언을 한 것에 앙심을 품고 위 일시에 위 장소로 찾아와 김OO에게 다짜고짜 욕설을 퍼붓고 폭행을 가하여, 좌측 어깨와 팔꿈치, 허리에 상해를 입힌 것입니다(진단서와 목격자 확인서는 추후 제출하겠습니다). 김OO는 위 김OO을 상해혐의로 고소하였고, 현재 위 김OO은 수원지방법원에서 형사재판을 받고 있습니다. 김OO는 위 김OO의 폭행 등 행위에 대하여 노동부에 근로기준법 위반과 부당노동행위로 진정을 하였고, 노동부도 위 폭행사건을 조사 중입니다. 위와 같이 에버랜드는 노동조합을 조직하려 하거나 조직하였다는 이유로 노동자들을 회유·협박·폭행하였습니다.

(5) 조합원들을 여러 가지 명목으로 징계, 민형사상 법적 대응을 통한 노조 무력화

(가) 징계와 법적대응을 통한 노조 무력화 계획 수립

증제1호증 13쪽, 90쪽을 보면 “주동자 즉시 해고”, “주동자는 위법사실 채증 후 해

고·정직 등 격리”할 것을 계획·지시하고 있습니다. 그리고 증제1호증 92쪽에는 “불법행위시 민·형사상 법적 대응을 통해 무력화 → 고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을 통해 경제적 압박을 가중시켜 활동을 차단하고 식물노조로 만든 뒤 노조해산 유도”라고 명시해 놓았습니다. 징계나 고소·고발, 고액의 손해배상 및 가처분 등을 통해 노조를 조기에 와해 또는 고사화할 것을 회사의 방침으로 수립한 것입니다. 심지어 증제1호증 105쪽을 보면 “불법행위 유도”라고 하고 있습니다. 이런 반사회적 행위를 통해서 계획적으로 노조 또는 조합원에게 무리하게 고소·고발을 하여 노조를 와해시키려는 태도가 확인되는 부분입니다. 이러한 내용의 계획은 과거 삼성지회 설립과정에서도 똑같이 실행되었음이 확인됩니다. 이는 증제1호증 전략문건의 내용이 일회적으로 만들어진 것이 아니라 매년 반복적으로 수립·시행된 내용들이라는 것임을 반증하는 것입니다.

(나) 노조와해 행위 실행

증제1호증에는 “에버랜드 노조 개요”를 설명하면서 “주동자 1명 징계하고, 조합원 1명 정직조치”(7쪽), “소송 방어 및 맞고소(6건) -한국노총 협조, 노동부, 검·경 등 유관기관 협조 -모욕, 주거침입 등 고소”(15쪽)라고 되어 있는바 과거 실행사실이 직접 확인됩니다(별론으로 “노동부, 검·경 유관기관 협조”라는 대목은 삼성그룹이 국가기관과 유착관계를 맺고 있다는 사실을 말해줍니다). 그리고 증제1호증 10쪽의 “사건 경과”를 보더라도 삼성지회 “설립준비-설립단계-勢확산”의 각 경과에 따른 에버랜드의 시나리오 실행 과정이 구체적으로 나와 있습니다. 특히 “7. 11. 조OO 징계위원회 개최 통보 및 해고”, “11. 9. 김OO 징계(정직 2개월)”이라는 실행 내용이 확인됩니다. 증제1호증 15쪽에는 “노조 확산 차단 조치 -김영태 징계”라고도 되어 있습니다.

2011년을 평가하고 있는, 증제1호증 11쪽을 보면 놀랍게도 “O 회사는 노조설립 음

직업 사전 감지 ○ 시나리오에 따른 신속한 선제 대응이라고 명시되어 있고, 13쪽을 보면 “부당노동행위 회피를 위해 노조설립 전 주동자 징계해고”라고 되어 있습니다. 이는 노조와해 행위 실행의 자백임과 동시에, 삼성그룹 스스로도 위 징계의 실질이 노조를 탄압하기 위한 부당한 징계이고 따라서 노조설립 이후에는 부당노동행위에 해당한다는 사실을 정확히 인지하고 있음을 말해주는 것입니다. 이러한 삼성그룹의 일관된 노조 와해 내지 고사화 전략에 따라 삼성지회의 간부는 전원이 징계 처분을 받았습니다. 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

(다) 김OO의 경우

에버랜드는 삼성지회 설립 4일 후인 2011. 7. 16.부터 20.까지 조합원인 김OO에 대한 감사를 진행하였습니다. 그리고 에버랜드는 김OO가 위 감사 사실과 내용의 부당함에 대하여 외부에 공개한 사실 등을 이유로 하여 징계위원회를 개최하고, 정직 2개월의 징계를 하였습니다. 이에 김OO는 행정소송을 제기하였고, 서울행정법원은 위 징계가 부당하며 오히려 노조활동을 이유로 이러한 징계를 한 것이 부당노동행위에 해당한다고 하였습니다(증제3호증 서울행정법원 2013. 9. 27. 선고 2012구합28827 판결). 그리고 에버랜드는 2011. 9. 9.과 16. 작업장 출입구 부근에서 노동조합 소식지를 배포한 행위에 대하여 김OO 등을 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동주거침입)으로 고소하였으나, 검찰은 불기소 처분(기소유예)하였습니다.

(라) 조OO의 경우

에버랜드는 삼성지회 설립 직후인 2011. 7. 18. 조OO를 해고하였습니다. 징계 내역에는 그동안 아무런 조사도 받지 않았고 주의도 받은 적이 없는 기숙사 내 운동시설 이용행위, 이미 1년 6개월 이상 지난 부당인사발령에 항의하는 이메일 발송 행위, 근로자위원

선거의 부당 개입에 항의하는 이메일 발송 행위 등도 포함되어 있었습니다.

또한 조OO는 에버랜드의 임직원의 이메일 주소 등을 수집하여 조OO 본인 이메일로 송부한 행위 및 에버랜드의 매입매출전자세금계산서를 다운로드 받아 본인 이메일로 송부한 행위 등에 대하여 업무상배임으로 기소(에버랜드의 고소)되었으나, 2013. 2. 21. 1심에서 무죄판결을 받았고(증제12호증), 최근 2심에서도 역시 무죄판결을 받았습니다(증제13호증). 그리고 조OO는 에버랜드의 임직원의 이메일 주소 등을 수집하여 자신의 개인 이메일로 송부한 행위와 에버랜드의 매입매출전자세금계산서를 다운로드 받아 자신의 개인 이메일로 송부한 행위 등에 대하여 부정경쟁방지법상의 기밀유출혐의로 조사를 받았으나, 2012. 4. 6. 증거불충분으로 불기소되었습니다. 조OO 등은 2011. 9. 9.과 16. 이 사건 작업장 출입구 부근에서 노동조합 소식지를 배포한 행위에 대하여 폭력행위등처벌에 관한법률위반(공동주거침입)으로 기소되었으나, 2013. 2. 18. 무죄판결을 받았고(증제14호증), 거꾸로 위 노동조합소식지 배포를 방해한 에버랜드의 행위가 부당노동행위라는 판결이 내려졌습니다(증제9호증).

(마) 박OO의 경우

위 박OO는 2011. 9. 9.과 16. 이 사건 작업장 출입구 부근에서 삼성전자지회 조합원 노조 선전물을 배포한 행위에 대하여 폭력행위등처벌에 관한법률위반(공동주거침입)으로 기소되었으나 2013. 2. 18. 무죄판결을 받았습니다(증제14호증). 그리고 에버랜드는 박OO가 2011. 9. 9.과 16. 작업장 출입구 부근에서 노조 선전물을 배포한 행위와 2012. 2. 24. 고 김OO 관련 삼성노조 성명서 발표 등을 이유로 하여 같은 해 7. 3. 박OO에게 감급 3개월 징계하였습니다(증제15호증, 증제16호증). 이에 박OO는 부당징계구제신청을 한 결과, 중앙노동위원회는 노조 선전물 배포행위가 징계사유에 해당될 수 있으나, 고 김OO 사망 사건에 대한 성명서 발표 등은 징계사유로 삼기 어렵다는 재심판정을 하였고(증제17호증). 노조선전물 배포행위에 대해서는 서울행정법원은, 중앙노동위원회의 판단과는 달리

이 역시 정당한 노동조합활동이고, 이를 방해한 것은 회사의 부당노동행위라고 판결하였습니다(증제9호증). 이에 위 중앙노동위원회의 재심판정 중 노조 선전물 배포행위를 징계 사유라고 인정한 부분에 관하여 박OO는 부당감급 및 부당노동행위구제재심판정 취소청구를 한 상태입니다.

(바) 백OO의 경우

위 백OO은 2011. 9. 9. 과 16. 작업장 출입구 부근에서 노조 선전물을 배포한 행위에 대하여 에버랜드로부터 폭력행위등처벌에관한법률위반(공동주거침입)죄로 고소를 당하였으나, 검찰은 불기소처분(기소유예)하였습니다. 그리고 에버랜드는 백OO이 2013. 1. 3. 탈의실이 없는 업무 장소 인근 휴게실에서 옷을 갈아입은 것을 이유로 같은 달 29. 정직 60일의 징계에 처하였습니다(증제18호증, 증제19호증, 증제20호증). 이에 대해 백OO이 부당징계구제신청을 한 결과, 2013. 6. 15. 경기지방노동위원회로부터 부당정직임을 인정받았습니다.

위와 같이 에버랜드는 노동조합의 조직과 노조 활동에 참가한 것을 이유로 하여 노조 간부 전원에 대해 여러 가지 명목으로 징계하거나 형사고소를 하였으나 대부분 법원에서 부당징계이거나 무죄로 판명되었습니다(별첨1 삼성지회 승소현황 정리표).

(사) 오OO의 경우

삼성지회의 조합원인 오OO은 통상의 경우와 달리 부당하게 스케줄을 강요당하였고, 야간근로의 경우에는 동의도 없이 강제되어 근무한 사실이 있습니다. 오OO이 근무하고 있는 에버랜드 리조트 사업부의 경우 업무의 특성상 전월에 익월 근무 스케줄 전체를 작성합니다. 통상적으로는 매장의 각 근로자들이 본인이 원하는 휴무일 및 근무

시간을 점장에게 제출하면 점장은 매장의 운영일정 등을 감안하여 근로자들과 일정부분 조율을 통하여 익월 스케줄을 확정합니다. 에버랜드 리조트 사업부는 휴일에 반드시 업무를 하여야 하는 놀이공원시설이기 때문에 그 특성상 근로자들은 정기휴무를 갖지는 못합니다. 따라서 근로자들은 매월 말에 익월의 스케줄 작성을 위하여 각 근로자별로 발생하는 각 휴무개수를 근거로 1차적으로는 본인이 희망하는 스케줄표를 작성하고, 2차로는 점장과 협의를 거쳐서 다른 근로자와의 중복휴무가 되는지, 매장영업에 특별한 지장이 있는지 등의 사정을 고려하여 특별한 사정이 없으면 주로 근로자가 제출한 스케줄표대로 확정됩니다. 부득이 변경 시에는 반드시 해당 근로자의 동의를 받고 있습니다. 동의가 없이 특정일에 무리하여 근무를 강제하는 경우는 없습니다. 업무 여건상 다른 근로자들과 충분히 조정이 가능하기 때문입니다.

그런데 피고소인 이OO은 고소인이 작성한 스케줄표를 무시하고, 고소인의 8월 스케줄 전체를 임의대로 작성하였습니다. 이에 오OO은 점장이 마음대로 작성한 스케줄표에 동의할 수 없다는 의사를 분명히 밝히면서 수차례 변경을 요청하였습니다. 그러나 위 이OO과는 더 이상 대화가 통하지 않았습니다. 이에 오OO은 회사의 다른 인사업무 담당자들인 김OO, 이OO, 손OO 등에게 위 스케줄표 작성의 부당성에 대하여 설명하고 변경을 요청하였습니다. 그러나 위 담당자들 역시 모두 위 이OO의 권한이라거나 점장의 지시에 따르라는 말만을 반복하였습니다(구체적 사건경과는 추후 제출하겠습니다).

한편 위 이OO 작성의 스케줄표에는 근무일 중 일부가 “오후 3시 출근 ~ 24시 퇴근”으로 되어 있습니다(증제21호증). 그런데 오OO은 18세 이상의 여성에 해당함에도 불구하고 사용자인 위 인사 담당자들은 고소인에게 야간근로를 시키는 데에 있어서 일절 동의를 구한바 없습니다. 오히려, 전술한 것처럼 일방적으로 점장이 작성한 스케줄표에 대하여 항의하는 오OO에게 위 스케줄대로 근무할 것을 강요하기에 이르렀습니다. 이에 실제로 고소인은 8. 1.과 7. 양일 간 동의 없이 강제된 야간근로를 해야 했습니다.

(6) 문제인력에 대한 재분류 및 밀착관리 강화

(가) 재분류 및 사찰 계획 수립

삼성그룹은 노조설립을 차단하기 위해 사원에 대한 재분류(증제1호증)와 주요 노동자에 대한 정밀채증 등 유사시 징계할 수 있도록 사찰(증제1호증), 문제인물에 대한 감축계획(증제1호증)을 수립·운영하고 있습니다.

먼저, 이들 회사는 소속 노동자 전체를 등급 분류하여 속칭 문제인력이라 불리는 인물에 대해서는 철저한 감시 등을 통해 노조 설립을 미연에 방지하고 있습니다. 계속적인 사찰 후 문제가 심각하다고 판단되는 노동자에 대해서는 온갖 수단을 동원하여 해고 등의 징계를 추진하였습니다. 이러한 노조파괴 수단으로서의 징계 과정은 전술한 것처럼 철저한 계획 하에 추진되었음을 알 수 있습니다.

(나) 사찰의 실행

이는 단순히 회사의 인사관리 차원을 넘어서 노조설립을 철저하게 봉쇄하기 위한 목적 하에서 개인정보를 무단으로 수집하고 관리하는 사찰의 형태를 띠는 점에 문제의 심각성이 있습니다(부당노동행위 이외에 개인정보보호법 위반에도 해당되는 점에 대하여서는 후술하겠습니다). 이러한 정책이 단순히 논의로 그친 것이 아님은 이번에 폭로된 자료를 통해서도 확인할 수 있습니다. 증제1호증을 보면 “노조설립 시 즉시 징계할 수 있도록 비위사실 채증 지속. SMD는 문제인력의 체계적 관리를 위해 문제인력 개개인에 대한 「100과사전」을 제작, 개인취향, 사내지인, 자산, 주장 등을 꼼꼼히 파일링하여 활용 중”이라고 되어 있습니다. 문제인력에 대한 체계적 관리를 위한 불법적 개인정보수집을 계획에만 그친 것이 아니라 실제로 “활용 중”임을 분명히 밝히고 있는 것입니다.

(7) 대응방안 마련 및 반노조 교육과 모의훈련 실시

삼성그룹은 각사에 복수노조 시행에 따른 노조 설립 원천봉쇄와 설립 시 대응을 위한 세부 시나리오를 이행할 것을 지속적으로 지시하고 계획을 넘어서 실제로 시행하였습니다. 즉, 증제1호증 전략문건(5쪽)을 통하여 확인되는바 삼성그룹은 “그 동안 우리는... ○ 복수노조 시행에 대비하여 전사업장 복수노조 대응태세 점검(2회) 특별 노사교육 및 모의훈련 실시”라고 하면서 복수노조 대응방안의 존재 및 그 실행사실을 분명히 밝히고 있습니다.

이에 따라 삼성그룹은 에버랜드의 삼성지회 설립 사건을 계기로 선제적으로 노조설립 자체를 무산시키는 것을 목표로 하는 조직 모니터링, 문제인력 사찰, 사전 교육 실시 등을 내용으로 하는 방안을 마련하였습니다(증제1호증). 이러한 노조 와해 교육은 실제로 시행되었습니다. 증제1호증 56쪽을 보면 실제로 삼성전자에서 노조폐해 강의를 실행되었음이 명시되어 있고, “교육 내용 및 교자재 관련 부당노동행위 피소 가능”이라고 삼성그룹 스스로도 이러한 반노조 교육이 부당노동행위에 해당한다는 사실을 충분히 인지하고 있음을 알 수 있습니다.

그런데 이러한 반노조의식을 강제로 주입하는 교육에 대하여서 사내에서도 반발이 있는 것이 확인됩니다. 증제1호증 56쪽에는 “전자 간부가 교육수강 중 노조폐해 강의내용을 비판하며 트위터에 연속적으로 글을 게시함”이라고 되어 있는데, 증제1호증 57쪽을 보면 그 트위터 내용이 소개가 되어 있습니다. 트위터 내용을 보게 되면 삼성그룹이 시행하고 있는 반노조 교육의 실체를 파악할 수 있습니다

이처럼 삼성그룹은, 헌법적·법률적 상식이 있는 직원들이라면 자사의 교육임에도

심각한 거부감을 느낄 정도로 편향적이고 노동조합에 악의적인 내용의 교육을 실시하고 있습니다. 이러한 교육은 노조 설립과 활동에 대해 지배·개입하는 부당노동행위에 해당합니다.

(8) 사내건전인력을 이용한 노조와해 정책 수립 및 시행

실제 노조가 설립될 경우 이에 대한 구체적인 대응방안도 마련하였는바, 여기에는 회사에 충성도가 높은 직원들을 사내건전인력으로 확보하고 “사내건전인력”을 방호인력, 여론주도 인력, 노조활동 대응인력으로 배치하여 방호인력은 “외부세력 사업장 침투 등 방호에 동원”, 여론주도 인력은 “조직 내 집단 불만 및 노조설립 징후 파악, 회사 우호적 여론 조성”, 노조활동 대응인력은 “대자보 철거 등 사내 조합활동 방해, 회사 우호적 활동 전개”라고 하여 구체적으로 역할 분담을 하고 있습니다(증제1호증). 이러한 계획과 동일한 방식은 과거에도 실제로 시행되었음이 확인됩니다. 삼성 직원이 홈페이지에 업무상 불만의 글을 올리면 해당 직원의 의견을 비난하면서 회사에 우호적인 의견을 조성하는 활동을 확인할 수 있습니다(증제1호증). 그리고 전술한 바 삼성지회 노보 유인물 방해활동에 투입된 인력들이 바로 방호인력 또는 노조활동 대응인력입니다(증제5호증). 그 역할 수행 내용이 증제1호증 전략문건에서 확인되는 것과 동일합니다.

(9) 사조직 해체 정책

삼성그룹은 무노조경영을 위해 심지어 사내 사조직도 용납하지 않는 정책을 시행하고 있습니다(증제22호증). 증제22호증은 “본사인사팀장”이 발송한 공문입니다. 위 공문에는 “회사는 건강한 기업문화 조성을 위해 이미 신고된 사조직을 포함한 모든 사조직의 조속한 해산과 탈퇴를 다시 한 번 강력히 권고합니다.”라고 적시하면서

“회사내에서 허용될 수 없는 사조직 정의”를 다음과 같이 내리고 있습니다.

“① 학연, 지연 등에 의해 모임 결성 후 명칭을 정하고 배타적 방식으로 회원 선별
(특정집단, 성향, 자격 등)

② 회장, 총무, 간사 등의 조직으로 정기적으로 회합

③ 특정목적을 위해 정기적으로 회비를 징수하거나 거액의 기금을 조성하는 경우
(예, 주식투자 등)

④ 현재 회사와 거래관계에 있거나, 향후 거래관계 또는 이해관계가 형성될 가능성이 있는 외부업체, 기관, 단체소속의 인력이 구성원으로 포함되어 있는 경우

⑤ 단순 친목도모 외의 특별한 활동을 목적으로 하는 경우 ※ 정기적으로 회비를 걷고 모임을 갖는 특정 동문·동향 모임, 특정 부서·지역·군출신 모임 등은 사조직 개념으로 간주

※ 단, 사회봉사 등 공익 목적의 활동이나, 동호회 등 회사에서 인정하는 경우는 제외

※ 사조직 판단이 모호한 경우 반드시 인사팀으로 문의 바랍니다.”

위 공문에서 “탈퇴를 강력히 권고”하면서 금지하는 사조직은 일상생활에서 흔히 볼 수 있는 동문회, 향우회 등 거의 모든 사조직입니다. “단순 친목 도모”는 허용하는 것처럼 보이지만 “회장, 총무, 간사 등의 조직으로 정기적으로 회합”하는 것을 금지하고 있으며, “정기적으로 회비를 걷고 모임을 갖는”것을 금지하고 있으므로 실제로는 정기적인 친목회는 금지되고 있는 것입니다. 단서로 “사회봉사 등 공익 목적의 활동이나, 동호회 등 회사에서 인정하는 경우는 제외”라고 하면서 직원 개개인의 사생활 영역에도 회사가 개입하여 모임을 “인정하는 경우”에만 사조직활동을 할 수 있도록 하고 있습니다. 이는 노동조합 결성의 단초가 될 수 있는 모든 형태의 사적인 모임을 사전에 차단하는 것으로서 부당노동행위의 일환으로 진행된 것으로 볼 수 있습니다. 또한 이는 헌법 제10조 행복추구권, 일반적 행동의 자유를 침해하는

중대한 범죄행위이고 인권유린행위입니다. 실로 “빈대 잡으려다 초가삼간 다 태우는 격”이 아닐 수 없습니다.

(10) 유관기관 등과의 유착관계 활용

삼성그룹은 친사 노조(한국노총), 국가유관기관(노동부, 검찰, 경찰 등)에 대하여 평소 유대관계를 형성하고 긴밀한 협력체제를 구축할 계획을 수립하였고 실제로 시행한 것으로 보입니다(증제1호증). 이러한 대목은 삼성그룹이 노조 와해를 위하여 국가 기관과 긴밀한 유착관계를 맺고 있는 것이 아닌지 의혹이 제기됩니다. 이에 대하여 서도 철저한 수사가 요구됩니다.

다. 삼성그룹의 노조 와해 전략 수립과 시행에 대한 법적 평가

헌법 제33조 제1항에서는 노동자의 단결권을, 노조법 제5조는 노동조합의 조직·가입의 자유를 각 보장하고 있습니다. 앞에서 언급한 삼성그룹의 노조 설립 봉쇄와 노조 와해를 위한 전략은 그 자체로 지배·개입의 부당노동행위의 의사로 추진된 것이며 이러한 계획이 실제 실행의 착수로 나아간 이상 부당노동행위에 해당함은 명백합니다. 또한 노조 가담자들에 대한 관리 및 불법사찰(미행, 채증)은 삼성그룹이 노동조합 설립 및 활동을 저지하기 위한 의도로 행한 것으로 볼 수 있어 이 역시 노조 조직 및 운영에 대한 지배·개입에 해당하는 부당노동행위이므로 이에 가담한 피고소인들은 노조법위반죄(제90조, 제81조 제4호)로 엄중 처벌받아야 합니다.

그리고 조합원들이나 문제인력들에게 행한 징계, 고소고발, 부당한 업무스케줄 강요 등의 조치 등은 노조 설립 내지 가입에 대비한 불이익취급으로서 부당노동행위이므로 이에 가담한 피고소인들은 노조법위반죄(제90조, 제81조 제1호)로 엄중 처벌받아

야 합니다.

2. 개인정보보호법 위반의 죄

현행 개인정보보호법은 동의 없이 개인의 정보를 무단으로 수집하는 것을 금지하고 있습니다. 그런데 삼성그룹은 노조 와해 정책을 시행하기 위하여 사전에 문제인력의 개인정보를 무단으로 수집하고, 불법적으로 미행하거나 채증하였습니다(증제1호증).

또한 삼성그룹의 계열사인 SMD는 수집한 문제인력의 개인정보를 “100과 사전”으로 제작하여 활용하고 있는 것으로 확인됩니다. “100과 사전”에는 “개인취향, 사내 지안, 자산, 주량 등”의 아주 내밀한 개인의 사적영역의 정보가 파악되어 있습니다. 삼성그룹은 지금도 “꼼꼼히 파일링하여 활용 중”이라고 밝히고 있습니다(증제1호증).

위 사실들은 목적 범위를 벗어나 개인정보를 이용하거나 본인의 동의 없이 개인의 사생활 정보를 처리한 경우에 해당하여 개인정보보호법 위반죄(제71조 제2호 및 제3호, 제18조 제1항 및 제23조)에 각 해당합니다.

III. 결 론

피고소인들은 노조를 조기 와해 또는 고사하려는 의도로 “2012년 “S그룹” 노사전략”이라는 문건을 작성하였습니다. 문건에서는 소속 직원들의 노조 설립 행위를 사전에 봉쇄하고 기 설립된 노조를 와해 또는 고사시키기 위한 노조 파괴 전략을 수

립하고 실제 실행된 내용들이 담겨있습니다.

위에서 살펴본 여러 사실관계들을 종합해볼 때, 노조 와해 또는 고사를 위한 노사 전략은 단순히 계획에 그친 것이 아니라 문건 자체의 내용과 삼성지회 사건들을 통하여 실제로 시행되었음을 확인할 수 있습니다.

삼성그룹의 위와 같은 전근대적 노무관리행태는 헌법이 보장하는 기본적 인권을 파괴하고 노동3권을 침해하는 것으로서 일개 민간 기업에서 벌어졌다고는 믿기 어려운 헌법에 대한 중대한 도전행위입니다. 무노조경영을 표방하고 있는 삼성그룹의 노조 와해 및 고사 정책은 단순히 회사의 노무관리나 인사업무 수준을 넘는 위헌·위법적인 범죄행위에 해당합니다. 삼성그룹의 이러한 초헌법적, 반노동적 행태에 대해서 반드시 강력한 수사와 엄중한 처벌이 있어야 할 것입니다.

이처럼 피고소인들은 노조범위범죄(노조 조직 또는 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위, 노조 가입 또는 조직에 대한 불이익취급으로서의 부당노동행위)를 범하고, 개인정보보호범위범죄를 범하였으므로 공명정대하게 수사하여 엄히 처벌해 주시기 바랍니다.

그리고 노사전략 문건에는 비상상황실, 현장조직관리체계, 조직관리회의체, 현장관리자(716명), 지역협의회 등의 비공식적인 기구가 등장하고 있습니다. 이 실체가 무엇인지 또한 수사가 필요하다고 할 것입니다.

서울중앙지방법검찰청 귀중