

수 신 :	언론사 및 시민사회단체
발 신 :	노동법률단체 [노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국 불안정노동철폐연대 법률위원회] * 연락: 민변 노동위원회 070-5176-8169
제 목 :	[보도자료] 한진중공업 김진숙 해고자 복직 촉구 노동법률단체 기자회견
전송일자 :	2020. 12. 11.(금)
전송매수 :	(보도자료) 총 2매

[보도자료]

한진중공업 김진숙 해고자 복직 촉구 법률단체 기자회견

-한진중공업은 김진숙 해고자를 즉각 복직시켜라!

-주채권단 산업은행은 김진숙 해고자의 복직 문제를 즉각 해결하라!

- 일시: 2020. 12. 11.(금) 10:30
- 장소: 여의도 산업은행 본점 앞
- 주최: 노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국 불안정노동철폐연대 법률위원회

1. 민주사회를 위해 애쓰시는 귀 언론사의 노고에 감사드립니다.
2. 한진중공업 김진숙 해고 노동자(민주노총 부산지역본부 지도위원)에 대한 복직 요구가 사회적으로 거세게 일고 있습니다. 김진숙 지도위원은 1986년 한진중공업 사업장에서 민주노조운동을 하다 부당해고된 이후 한국 사회에서 노동운동의 상징 처럼 각인되었습니다. 변변한 직함 하나가 없음에도 가장 낮은 곳에서, 가장 힘없는 사람들과 늘 함께 싸웠습니다. 자신의 복직은 뒤로 미룬 채 그렇게 싸운 지 벌써 35년째, 이제 연말이면 그의 정년이 도래합니다.
3. 노동계, 종교계, 학계, 시민사회는 물론 국회, 민주화운동보상심의위원회, 부산시의회 등 기관들까지 나서 그의 복직을 간절히 염원하고 있습니다. 해고 없는 세상을 꿈꾸며 약자들과 함께 했던 그의 복직이 갖는 사회적 무게와 당위성에 사회적 공감대가 형성된 것입니다.
4. 그러나 한진중공업 사측과 주채권단인 산업은행은 온전한 의미의 복직을 거부하고 있습니다. 표면적으로 해고 기간에 대한 금전보상이 업무상 배임죄가 될 우려를

내세웁니다. 그러나 매우 공색하고 부당한 주장입니다. 복직에 대한 의지만 있다면 쉽게 해결될 문제입니다. 김진숙 지도위원의 복직에 대한 사회적 요구에 사측이 답할 때입니다.

5. 노동법률단체는 김진숙 지도위원의 복직의 당위성, 사측의 업무상 배임죄 주장의 허구성, 완전한 복직을 거부하는 사측에 대한 규탄과 조속한 복직 촉구를 내용으로 하는 기자회견을 진행하였습니다.

6 기자회견 후에는 이번 복직 문제의 실질적 해결 권한을 가진 한진중공업의 주채권자인 산업은행의 대표자와의 면담을 요구하고 법률검토 의견서를 전달하였습니다. 이번 기자회견을 계기로 더이상 사측이 업무상 배임죄라는 공색한 주장을 접고 문제해결에 적극 나서기를 바랍니다.

<기자회견 진행>

사회 : 류하경 변호사(민변 노동위)

발언1: 복직의 당위성(최진수 노무사/노노모)

발언2: 복직의 법적 문제 검토의견(정병욱 변호사/민변 노동위)

발언3: 복직 반대하는 한진중공업과 산업은행 규탄(봉하진 변호사/금속노조 법률원)

발언4: 금속노조 한진중공업지회 진상우 조직부장

기자회견문 낭독: 최은실 노무사(철폐연대 법률위)

-이후 산업은행 대표자 면담 요구와 의견서 전달

-별첨: 기자회견문 및 <김진숙 지도위원의 한진중공업 복직 합의(금전보상 포함)의 업무상 배임 여부 의견서>

2020. 12. 11.

노동인권실현을 위한 노무사모임
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
민주주의법학연구회
법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)
전국불안정노동철폐연대 법률위원회

[별첨]

[기자회견문]

주채권단 산업은행은 전면에 나서서 김진숙 해고자의 복직 문제를 즉각 해결하라!
한진중공업은 부당한 업무상 배임죄 주장을 철회하고, 김진숙 해고자를 조건없이 즉각 복직시켜라!

한진중공업 김진숙 해고 노동자(민주노총 부산지역본부 지도위원)에 대한 복직 요구가 사회적으로 거세게 일고 있다. 김진숙 지도위원은 1986년 한진중공업에서 민주노조운동을 하다 부당하게 해고된 이후 한국사회에서 노동운동의 상징처럼 각인되었다. 정리해고 반대투쟁, 해고자 복직투쟁, 2011년 309일 동안의 타워크레인 투쟁 등 숱한 투쟁 과정에서 가장 낮은 곳, 가장 힘없는 이들과 늘 함께 싸웠다. 자신의 복직은 뒤로 미룬 채 그렇게 싸운지 벌써 35년째, 이제 연말이면 그의 정년이다.

그의 복직은 그만의 복직이 아니다. 부당하게 해고된 모든 노동자들의 상징적인 복직이다. 그러하기에 노동계, 종교계, 학계, 법조계, 시민사회는 물론 국회, 민주화운동보상심의위원회, 부산시의회 등 기관들까지 나서 그의 복직을 간절히 염원하고 강력하게 촉구하고 있다. 해고 없는 세상을 꿈꾸며 약자들과 함께 했던 그의 복직이 갖는 사회적 무게와 당위성에 대한 사회적 공감대가 형성된 것이다.

그러나 한진중공업과 주채권단인 산업은행만 이와 같은 사회적 요구를 외면하고 있다. 한진중공업과 산업은행은 해고 기간에 대한 금전보상을 하며 복직시키는 것은 업무상 배임죄가 되므로 불가하다는 입장이다. 매우 공색하고 부당한 주장이다. 사회적 요구와 노사간의 교섭을 통한 합의에 근거하여 민주화보상법상 의무이행의 일환으로 진행되는 김진숙 지도위원에 대한 온전한 의미의 복직, 이것이 업무상 배임죄가 될리 만무하다. 지금까지 많은 투쟁 사업장에서 이와 동일한 방식의 복직이 이루어졌지만 배임죄로 수사를

받거나 기소되기는커녕 논란이 된 선례조차 없다.

복직에 대한 의지만 있다면 바로 해결될 수 있는 문제다. 업무상 배임이라는 구차한 변명을 반복하며 복직을 계속 거부한다면 이는 복직에 대한 의사와 의지가 없음을 자백하는 꼴이다. 더이상 기다릴 시간이 없다. 그의 몸은 병 들고, 정년도 코 앞이다. 한진중공업과 산업은행은 김진숙 지도위원의 복직에 대한 사회적 요구에 즉각 화답하라!

완전한 복직을 거부하는 사측에 대한 규탄과 조속한 복직 촉구는 오늘 이 자리, 기자회견만으로 끝나지 않을 것이다. 한진중공업과 산업은행은 더 큰 분노에 직면하기 전, 업무상 배임죄라는 공색한 주장을 접고 김진숙 지도위원을 조건 없이 즉각 복직시켜라!

2020년 12월 11일

노동인권실현을 위한 노무사모임
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
민주주의법학연구회
법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)
전국불안정노동철폐연대 법률위원회

수 신 : 주식회사 한진중공업, 산업은행, 전국금속노동조합
노동법률단체 [노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원
발 신 : 회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국
불안정노동철폐연대 법률위원회
제 목 : [의견서] 김진숙 지도위원의 한진중공업 복직 합의(금전보상 포함)의 업무상 배임 여부
전송일자 : 2020. 12. 11.(금)
전송매수 : (의견서) 총 8매

노동법률단체 [노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국불안정노동철폐연대 법률위원회]는 김진숙 지도위원의 주식회사 한진중공업 복직 문제와 관련하여 다음과 같이 의견을 밝힙니다.

- 다 음 -

1. 사안의 개요 및 검토할 사항

가. 사안의 개요

김진숙 전국민주노동조합총연맹(이하 ‘민주노총’) 부산지역본부 지도위원 관련 사안의 개요는 다음과 같습니다.

- 1986. 7. 14. 주식회사 한진중공업(이하 ‘한진중공업’) 재직 중 어용노조 비판 및 신일금속 노사분규 개입 등을 이유로 징계해고(이후 해고무효확인 소송을 진행했으나 패소 확정)
- 2009. 11. 2. 민주화운동 관련자 명예회복 및 보상심의위원회는 위 해고가 민주화운동으로 인한 것임을 인정하고 한진중공업에 복직 권고. 2020. 9.

위원회는 다시 복직 재권고.

- 2011년 한진중공업 구조조정 반대 타워크레인 고공농성(309일) 및 ‘희망 버스 운동’
- 2020. 9. 11. 부산시의회 ‘한진중공업의 투명하고 공정한 매각과 해고노동자 김진숙 복직촉구 결의안’ 의결
- 2020. 10. 20. 국회 환경노동위원회 국정감사에서 여야 위원들이 한진중공업 이병모 대표를 출석시켜 복직 촉구 (당시 이병모 대표는 “김 지도위원이 지금 회사로 돌아와 일할 수 있도록 하는 부분에 크게 반대가 없다”면서도 “급여와 퇴직금 등을 달라고 하는 점 때문에 법률적 검토를 받았더니 과거 중앙노동위원회 결정과 법원 판결 등이 있는 상황에서 배임이 될 수 있다고 한다”는 의견을 받았다며 ‘배임’ 가능성 때문에 부정적인 의견을 밝힘)
- 현재 김진숙 지도위원의 정년(2020. 12. 말)을 앞둔 상황에서 민주노총 금속노동조합 부산양산지부는 2020. 4.경부터 김진숙 지도위원의 복직과 해고기간 동안의 임금(위로금) 및 퇴직금 지급을 요구하며 사측과 교섭을 벌였고, 사측이 임금 및 퇴직금 지급에 관하여 배임 문제를 들어 교섭이 진행되지 않음.

나. 검토할 사항

위와 같은 사안에 관하여 한진중공업이 김진숙 지도위원에게 해고기간 동안 급여(위로금)와 퇴직금을 지급(이하 통칭하여 ‘금전보상’)하는 내용을 포함하여 복직 합의를 하는 경우 업무상 배임에 해당하는지 여부

2. 검토 의견

가. 관련 법령과 판례

형법상 배임죄는 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상의 이익을 취득하거나 제삼자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가한 경우 성립하고(제355조 제2항), 업무상 배임죄는 가중처벌합니다(제356조).

형법상 배임죄의 객관적 구성요건 중 ‘임무에 위배하는 행위’에 관하여 대법원은 “사무의 내용, 성질 등 구체적 상황에 비추어 법률의 규정, 계약의 내용 혹은 신의칙상 당연히 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본인과 사이의 신임관계를 저버리는 일체의 행위”라고 판시하고 있습니다.

또한 대법원은 업무상 배임죄와 관련하여, ‘경영상의 판단’의 경우 배임의 고의를 쉽게 인정해서는 안 된다고 판시하고 있습니다. 즉, 문제가 된 경영상의 판단을 내리게 된 경위와 동기, 판단대상인 사업의 내용, 기업이 처한 경제적 상황, 손실발생의 개연성과 이익획득의 개연성 등 제반 사정에 비추어 자기 또는 제3자가 재산상 이익을 취득한다는 인식과 본인(회사)에게 손해를 가한다는 인식하의 의도적 행위임이 인정되는 경우에 한한다는 것입니다.

■ 대법원 2017. 11. 9. 선고 2015도12633 판결

배임죄는 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가함으로써 성립한다. 여기서 그 ‘임무에 위배하는 행위’는 사무의 내용, 성질 등 구체적 상황에 비추어 법률의 규정, 계약의 내용 혹은 신의칙상 당연히 할 것으로 기대되는 행위를 하지 않거나 당연히 하지 않아야 할 것으로 기대되는 행위를 함으로써 본인과 사이의 신임관계를 저버리는 일체의 행위를 포함한다. 다만 기업의 경영에는 원천적으로 위험이 내재하여 있어서 경영자가 개인적인 이익을 취할 의도 없이 가능한 범위 내에서 수집

된 정보를 바탕으로 기업의 이익을 위한다는 생각으로 신중하게 결정을 내렸더라도 예측이 빗나가 기업에 손해가 발생하는 경우가 있으므로, 이러한 경우에만 고의에 관한 해석기준을 완화하여 업무상배임죄의 형사책임을 물을 수 없다. 여기서 경영상의 판단을 이유로 배임죄의 고의를 인정할 수 있는지는 문제된 경영상의 판단에 이르게 된 경위와 동기, 판단대상인 사업의 내용, 기업이 처한 경제적 상황, 손실발생의 개연성과 이익획득의 개연성 등 제반 사정에 비추어 자기 또는 제3자가 재산상 이익을 취득한다는 인식과 본인에게 손해를 가한다는 인식하의 의도적 행위임이 인정되는 경우인지에 따라 개별적으로 판단하여야 한다.

■ 대법원 2012. 1. 12. 선고 2010도15129 판결

[1] 경영상의 판단과 관련하여 기업의 경영자에게 배임의 고의를 인정하기 위한 요건 [경영상의 판단과 관련하여 기업의 경영자에게 배임의 고의가 있었다고 하기 위하여는 문제된 경영상의 판단에 이르게 된 경위와 동기, 판단대상인 사업의 내용, 기업이 처한 경제적 상황, 손실발생의 개연성과 이익획득의 개연성 등 제반 사정에 비추어 자기 또는 제3자가 재산상 이익을 취득한다는 인식과 본인에게 손해를 가한다는 인식 아래 행하여지는 의도적 행위임이 인정되어야 한다(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002도4229 판결, 대법원 2010. 1. 14. 선고 2007도10415 판결 등 참조)].

[2] 방송사 사장인 피고인이 방송사의 조세소송 관련 사무를 처리하면서 개인적 이익을 위하여 불합리한 내용의 조정안을 제시하고 무리하게 조정을 추진함으로써 방송사에게 손해를 가하였다고 하여 특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률 위반(배임)으로 기소된 사안에서, 피고인이 보다 유리한 내용으로 조정안을 관철하지 못한 것이 배임행위에 해당하지 않는다는 등의 이유로 무죄를 인정한 원심판결을 수긍한 사례

나. 해고무효확인소송 등에서 패소 확정된 노동자와 회사가 합의한 사례 등

최근 언론보도 등을 통해 알려진 장기분쟁 사안 관련 합의 사례만 보더라도 다음과 같습니다.

- 지난 2018. 7. KTX 해고 노동자들은 대법원에서 근로자 지위확인 등 청구 소송에서 패소 확정 판결을 받았지만, 이후 사회적 합의로 12년 만에 정규직으로 복직하였음. 심지어 위 복직 합의 전 해고자들이 회사에 반환해야 할 금전 문제와 관련하여 회사가 종교계의 중재를 받아들여 일부(5%)만을 반환받는 것으로 사건이 종결되기도 하였음.
- 지난 2019. 4. 국내 최장기 투쟁사업장인 콜텍 해고 노동자들이 대법원에

서 정리해고가 유효하다는 확정 판결을 받았지만, 복직투쟁(4464일)을 이
어온 콜텍지회 조합원 25명과 합의하였음.

- 1982년 삼성테크윈에 입사해 노조설립을 주도하다 1995년 해고된 김용희
노동자가 2020. 5. 삼성의 공식 사과, 명예복직, 피해배상을 요구하며 강남
역에서 고공농성을 한 지 355일 만에 합의하였음.
- 고용노동부의 법외노조통보로 해직됐던 전교조 전임자 34명은 2020. 9. 복
직 및 최대 4년 치 임금을 지급받기로 합의하였음.

위와 같은 합의 사례에서 회사가 업무상 배임죄로 수사를 받거나 기소된 경
우는 전혀 없습니다. 위와 같은 사례 외에도 지금까지 노사 간에 금전보상을
포함한 복직 합의를 한 경우는 수없이 많고, 이 사안처럼 법적으로는 노동자
가 패소했다라도 금전보상을 포함하여 복직 합의에 이른 경우도 상당합니다.
그런데 이러한 경우에도 업무상 배임죄가 문제된 선례는 없습니다.

이러한 사정만 보더라도 해고에 대한 노동위원회나 법원의 판단과는 별개로
사후적으로 당사자들이 복직, 사과표명, 위로금 지급 등을 합의하는 것은 가
능하고, 이미 사법적 판단이 있었다는 이유만으로 금전지급이 포함된 합의
자체가 불가능하거나 배임에 해당될 수 있다는 논리는 성립하기 어렵습니다.

다. 이 사안의 경우

이 사안에서 한진중공업이 금전보상을 하며 김진숙 지도위원을 복직시킬 경
우 위 대법원 판례에서 말하는 배임죄의 구성요건에 해당하는지는 아래와
같은 사항을 고려해야 합니다.

- 1) 합의의 동기 및 경위와 관련하여, 2009년 이후 최근까지 민주화운동 관련
자 명예회복 및 보상심의위원회, 부산시의회, 국회 환경노동위원회 여야

의원 등의 수차례 복직 권고가 있었는데, 이러한 복직 권고의 배경에는 과거에 있었던 해고에 대한 사회적 평가는 물론이고 향후 기업 노사관계에 미칠 긍정적인 영향 등이 포함되어 있다고 판단됩니다. 따라서 법적으로 의무가 없는 금전지급에 합의하였다는 차원으로 접근할 것이 아니며, 특히 경영진의 사적인 이익추구나 기타 부적절한 동기에서 추진된 것이 아님이 분명한 사안입니다.

- 2) 합의의 내용과 관련하여, 개별 근로자의 복직여부 및 그 조건에 관해서는 당사자가 합의로 정할 수 있는 것이며, 또한 이는 기업의 인사노무에 관한 것으로서 원칙적으로 사용자에게 상당한 재량이 인정되는 영역입니다. 따라서 현 경영진이 회사에 이익이 되는 것으로 판단하였다면 이러한 경영상의 판단은 일응 존중되어야 할 것입니다.
- 3) 기업이 처한 경제적 상황과 관련하여, 언론보도 등을 통해 알려진 바에 의하면 한진중공업은 2016년과 2017년에 조선 업황 부진과 영업적자로 어려움을 겪었으나, 2018년 이후 자산매각 등 유동성 확보 노력으로 흑자로 전환하였고 최근까지 영업이익 기초를 유지하고 있다고 합니다. 현재 매각절차 진행 중이며, 실적개선과 주가상승, 입찰경쟁 등으로 매각대금이 당초 예상금액(5천억 원)을 뛰어넘을 것으로 전망되고 있는바,¹⁾ 노동자 1인에 대한 복직합의가 기업의 경제적인 상황을 악화시키거나 하는 상황이 전혀 아닙니다.
- 4) 손실발생과 이익획득의 개연성에 관하여, 이는 단순히 장부상의 손익으로 계산할 수 있는 것이 아니며 향후의 기업가치나 사업전망, 특히 매각을 앞두고 조선업의 사업계속과 고용유지에 관한 지역사회의 우려 내지 노동조합과의 신뢰관계, 사회적 인식의 제고, 노사갈등과 사회적 논란 내지 분

1) 2020. 10. 27.자 부산일보 「한진중 인수 '7파전' 흥행」, 2020. 10. 28.자 연합뉴스 「영도조선소 등 한진중공업 매각 예비입찰 7곳 참여」 등 기사 참조

쟁의 조기 해소에 따른 유·무형의 상당한 이익 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 평가해야 할 것입니다.

- 5) 노사간의 교섭은 매우 역동적이고 복합적인 판단의 산물입니다. 따라서 현재 노사가 처한 여러 가지 상황을 종합적으로 고려하여 타결된 노사간의 합의는 최대한 존중되어야 합니다. 그렇다면 이와 같은 노사간의 합의에 기초하여 사용자가 회사의 자금을 지출하는 일이 발생한다고 해서 이것이 곧바로 배임행위로 평가되거나 배임죄의 고의가 인정될 가능성은 거의 없습니다.
- 6) 회사가 법적으로 지급의무가 없는 금전을 지출한다는 이유만으로 배임죄가 성립하는 것은 전혀 아닙니다. 즉, 사용자가 법적으로 지급의무가 없는 금전이라고 하더라도 여러 사정을 합리적으로 고려하여 지출했다면 이는 배임죄에 해당하지 않습니다. 예를 들면, 회사가 자사의 사회적 이미지 제고 등의 목적으로 기부행위를 하거나 사회공헌기금을 조성하여 지출하는 경우가 많은데, 이에 대해 누구도 배임죄를 문제삼지 않습니다.

마찬가지로 한진중공업이 이번 김진숙 지도위원의 복직 문제에 대하여 회사가 처한 여러 사회적 환경을 합리적으로 고려하여 금전보상을 포함한 복직 합의에 이를 경우 이를 배임행위 또는 배임죄의 고의가 인정된다고 할 수는 없습니다. 오히려 한진중공업은 금전보상을 포함한 조속한 복직 추진을 통해 사회적 이미지를 제고하고 사업의 안정적 운영을 꾀할 수도 있습니다.

- 7) 민주화운동 관련자 명예회복 및 보상 등에 관한 법률(이하 ‘민주화보상법’)에 따르면 민주화운동 관련자 명예회복 및 보상심의위원회는 사용자에게 민주화운동과 관련하여 해직된 노동자의 복직을 권고할 수 있고, 사

용자는 이를 이행하기 위하여 노력할 의무가 있습니다(제5조의4). 한편 해고자의 복직에는 통상 해고 기간 동안의 급여 지급 등 금전보상이 뒤따르게 됩니다.

이러한 사정을 고려하면 한진중공업이 김진숙 지도위원을 금전보상을 하며 복직시키더라도 이는 법에 규정된 사용자의 의무이행의 일환으로 볼 수 있으므로 배임행위로 볼 수는 없습니다. 오히려 이와 같은 노력을 게을리 하는 것이 민주화보상법위반에 해당합니다.

결국 위와 같은 사정과 함께 앞서 언급한 여러 복직 합의 사례를 종합적으로 고려하면, 이번 사안은 판례의 판단기준에 따를 때 업무상 배임죄가 성립할 여지는 없습니다.

3. 결론

이상에서 살펴 본 바와 같이 한진중공업이 금전보상을 포함하여 김진숙 지도위원을 복직시키더라도 이는 업무상 배임의 문제가 생길 여지는 없다고 판단됩니다. 끝.

2020. 12. 11.

노동인권실현을 위한 노무사모임
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
민주주의법학연구회
법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)
전국불안정노동철폐연대 법률위원회