

토론회

원종복지관 노동인권 침해, 해결방법은 없는가

2018년 7월 18일(수) 오전10시~12시
인권위 배움터

진행·사회 박래군 손잡고 운영위원

피해자 증언 입사면접부터 산재신청까지 원종복지관에 무슨 일이 있었나 (조재화)

발제
1번발제 : 비정규직 노동자의 내부고발부터 계약해지까지 (이은주)
2번발제 : 공론화한 죄, 민형사상 소송제기 (민주노동법률원 김세희)

토론
1번토론 : 산재승인부터 소송까지 영향주는 인권위 가각결정 무엇이 문제인가
(인권운동네트워크 바람 명숙)
2번토론 : 정부정책과 엮이기는 원종복지관의 여성인권
(한국여성노동자회 정하나)
3번토론 : 1인시위까지 죄가 되는 표현의 자유 위에 선 하위법
(민변 김희전)
4번토론 : 비정규직노동자의 노동권 보장 및 말할 권리를 보장받으려면 어떻게 해야하나
(한국비정규노동센터 이남신)

주최 대한불교조계종 사회노동위원회, 민주노동여성위원회, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회,
부천원종복지관대책위원회, 손잡고, 한국비정규노동센터, 한국여성노동자회

문의 02.725.4777 / sonjabgo47@gmail.com



긴급토론회

원종복지관 노동인권침해, 해결방안은 없는가

일시 | 2018년 7월 18일(수) 오전 10시

장소 | 국가인권위원회 배움터

주최 | 대한불교조계종 사회노동위원회, 민주노총 여성위원회, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 부천원종복지관대책위원회, 손잡고, 한국비정규노동센터, 한국여성노동자회

프로그램

- 10:00 사회 박래군 손잡고 운영위원(인권중심사람 소장)
- 10:10 피해증언 **입사면접부터 산재신청까지 원종복지관에 무슨 일이 있었나**
조재화 (원종복지관 사회복지사)
- 10:25 발표1 **비정규직 노동자의 내부고발부터 계약해지까지**
이은주 (원종복지관 계약해지 당사자)
- 10:40 발표2 **공론화한 죄, 민형사상 소송제기**
김세희 (민주노총법률원)
- 11:00 토론 **산재승인부터 소송까지 영향주는 인권위 기각결정 무엇이 문제인가**
명숙 (인권운동네트워크 바람)
정부정책과 엮나가는 원종복지관의 여성인권
정하나 (한국여성노동회)
1인시위까지 죄가 되는 표현의 자유 위에 선 하위법
김희천 (민주사회를위한변호사모임)
비정규직노동자의 노동권 보장 및 말할 권리 보장
이남신 (한국비정규노동센터)
- 11:45 종합토론
- 12:00 폐회

목차

- 피해증언을 위한 참고자료	
• 원종복지관 사건경과 및 소송경과	03
- 발제	
• 비정규직 노동자의 내부고발부터 계약해지까지	10
• 공론화한 죄, 민형사상 소송제기	23
- 토론	
• 산재승인부터 소송까지 영향주는 인권위 기각결정 무엇이 문제인가	30
• 정부정책과 엮나가는 원종복지관의 여성인권	38
• 1인시위까지 죄가 되는 표현의 자유 위에 선 하위법	39
• 비정규직노동자의 노동권 보장 및 말할 권리 보장	42

원종복지관 사건 경과 및 소송 경과

부천원종복지관대책위원회

I. 원종복지관 사건 경과

1. 사건의 시작

부천 원종복지관사건은 2015.04.17.일 조재화 사회복지사가 복지관에 자신의 임신을 알리며 시작됐다. 조재화는 자신의 임신 사실을 알게 된 김** 부장이 “가임기 여성은 다 째라야 해”라고 말한 사실을 듣고 김**부장에게 찾아가 “죄송해요.”라며 고개를 숙였다.

김**부장은 “얘기 들었어. 그러면 육아휴직을 다녀오지 말든지. 지금 돈이 없어서 있는 직원도 자를 판인데 너 들어가도(육아휴직) 사람 안 뽑을 거니까 알아서 해. 안 그래도 내가 어제 사무실에서 가임기 여성들 다 자른다고 얘기했어.”라고 말했다.

조재화는 김**부장의 사과를 요구했다.

2. 경과

- 2015.06.08. 조재화의 사과 요구에 대해 원종복지관 임원들은 전체직원회의에서 다음과 같은 비방이 섞인 답변을 했다.

‘무너져버린 부장의 위신’, ‘부장이 항암 치료받고 복귀했는데, 다시 안 좋아지면 가만있지 않겠다.’, ‘임산부도 가해자다’, ‘임신은 개인의 문제’, ‘입사할 때 둘째를 안 가진다고 약속했다’, ‘우리 조직과 맞지 않는 사람이다’, ‘10년 조직문화를 무너트렸다. 책임 져라’, ‘동료의 인권을 보호한다는 미명하에 조직에 피해를 준 가해자’(원종복지관 전체직원회의 녹취록)

- 2015.06.15. 조재화의 조력자였던 계약직 이은주에 대해 ‘일 잘하는 직원에서 임산부를 선동한 조직 분란자로 낙인찍혀 곧 잘릴 것’을 암시하는 내용의 소문이 본관 근무 직원과의 카톡을 통해 조재화에게 전달되었다.

조재화는 2015.06.15일 SNS에 사건을 공개하며 원종복지관의 공식적인 입장 표명과 가해자들의 사과, 재발방지, 조력자에 대한 불이익조치 금지 등을 요구했다.

- 2015.06.18 원종복지관 측은 조재화의 SNS글에 대한 반응이 커지자 복지관 직원회의에서 사과하며, 요구안에 대해 모두 수용하겠다고 약속했다. 조재화는 사과 및 약속에 대한 내용을 문서로 줄 것을 요구했으나, 회의록으로 남길 것이기 때문에 걱정하지 말라고 했다. 그러나 이후 요구 사안은 지켜지지 않았다.

- 2015.07.01. 6월 8일 직원회의에서 ‘임산부를 선동한 조직분란자’로 지목된 비정규직 노동자 이은주는 계약해지 통보를 받았다.

- 이후 재화는 조직의 냉대, 조력자들에 대한 불이익조치로 더 큰 고통을 받았다. 스트레스성 설사가 지속돼 의사는 유산의 위험을 경고했다.

3. 사건 해결을 위한 대책위원회 구성

1) 2015.08.10 원종복지관의 성차별.인권침해 사건 해결을 위한 대책위원회 발족

: 주 1회 부천시청 집중집회, 주 1회 약식집회, 석왕사 경내 백팔배, 원종복지관, 덕유복지관 부천시청 등 1인시위, 기자회견, 석왕사룸비니의 원종복지관 재위탁 반대서명운동, 여성계의 원종복지관 성차별 항의 해시태그 운동 등 지속적인 활동 전개했다.

2) 2016.05.25. 조재화와 이은주 원종사건 인권위 진정 기각

: 주 내용은 ‘가해자 김**부장 시말서 썼고 사과했다. 별다른 구제조치 필요 없다. 이은주 계약해지는 계약만료로 인한 것이다.’ 향후 인권위 진정 기각은 산재

신청 및 민형사상 소송에서 불리하게 작용했다.

3) 임신한 당사자 조재화의 고통은 지속

: 임신 초기부터 출산일까지 오로지 태아의 안위만을 생각하며 버텼고 출산일에도 간부들의 냉대로 스트레스가 심한 상태에서 설사로 배가 아프다고 생각하고 진통을 참음.

4) 2017.02 조재화 업무복귀

: 조재화는 육아휴직을 마치고 업무복귀했으나, 원래 업무공간이 아닌 가해자 김**부장과 같은 공간으로 자리배치됐다.

5) 2017.06.01. 조재화 우울장애, 업무장애로 산재 신청

- 복귀 이후 조재화는 원종복지관 내 직장 괴롭힘을 대책위에 호소했다. 대책위는 가해자와의 공간분리를 요청하는 공문을 복지관 측에 보냈으나 시정되지 않았다. 결국 조재화는 직장에서 직원회의 중 호흡곤란, 공황장애로 쓰러져 119로 이송됐다. 이후 신경정신과 치료 받으며 병가를 신청했으나 원종복지관은 휴직신청(병가신청)을 반려하고 조재화 복지사 복귀를 요구하는 내용증명 우편과 문자 등을 지속적으로 보내며 압박했다.

- 원종복지관 산재불승인 의견서 제출

: “김**부장의 발언은 부적절한 발언일 뿐 사과하고 사건은 끝났다. 조**씨의 우울장애와 적응장애는 산후 우울증 및 기타 개인적인 정신질환에 의한 것”

- 조재화는 임신초기부터 일터에서 쓰러지기까지 지속적 피해상태에 있었다. 임신초기는 태아에 미치는 영향을 우려해서, 출산 후에는 고생시킨 아기에 대한 미안함으로 모유수유를 고집하며 치료를 거부했으나 우울장애, 적응장애 진단을 받고 현재 신경정신과와 치유센터에서 치유 중이다.

- 2018.02.19. 처리 결과 산재 불승인

: 심의위원 6인 중 2인 승인, 4인 불승인 의견. 불승인 위원 2인의 불승인 근거는 인권위 기각 결정

- 고용노동부 재심 청구 상태

- 원종복지관은 ‘산재불승인 됐으니 더 이상 동료들과 지역주민들에게 피해 주지 말고 복귀하라, 복귀하지 않을 시 징계 절차에 들어가겠다’는 내용의 내용증명 과 문자 지속적으로 발송 중

6) 원종복지관투쟁 20개 노정교섭 사업장에 포함-부천고용노동부도 인권위 기각

결정을 근거로 조치할 수 있는 구체책이 없다는 입장

7) 대책위는 문제해결의 돌파구를 찾기 위해 부천시의 중재 하에 대책위와 원종복지관의 공개토론회 제안했으나 원종복지관은 거부.

8) 이은주와 연대자들에 대한 30여건의 괴롭히기 소송(*아래 표로 정리)

- 이은주에 대한 모욕죄 국민참여재판 진행 재심원 전원 무죄 판결 (인천지방법원 2017고합 72호<인천지검부천지청 2016형제123439호) 서울고법 항소심도 무죄판결.

- 이것이 여론화되고 부천시민들의 sns항의에도 불구하고 1인시위·집회에 대해 명예훼손, 업무방해로 민.형사상 소송 계속 진행 중임.

9) 언론 중재위 제소

-원종 사건 보도 중 원종복지관 측 입장과 다른 기사내용은 거의 언론 중재위에 제소

4. 원종복지관과 위탁법인 석왕사름비니의 입장

- (2015.07.07 원종복지관 기자회견문) :‘무슨 의도인지 모르나 여성보호, 인권 운운하면서 암환자에 대해 무차별적 공격을 자행하고 있다. 그들이 원하는 것이 암환자를 죽음으로 내몰고 원종복지관을 초토화시키는 것인지 묻지 않을 수 없다. 기관 비방 및 개인의 명예훼손 행위를 즉각 중단하라’

- 운영법인 석왕사름비니의 사건 경위 조사 결과 발표

(2015.07.07 원종복지관 기자회견 중 법인 석왕사름비니 감사) :‘가임기여성은 다 잘라야한다’는 김**부장의 발언은 일상적인 농담이었는데 이은주 씨가 성차별, 인권침해로 규정하며 사건화시켰다. 강력한 법적 대응을 하겠다

- (2015.07.07 원종복지관 기자회견 중) : 조직을 부정하는 이은주씨는 무슨 일이 있어도 재계약할 수 없다

- (2015.10.14. 홍갑표씨 강창대기자 인터뷰 중) :‘조재화가 면접 볼 때 둘째 안 낳는다고 했다. 이은주가 별 일 아닌 일을 사건화시켰다.’

5. 부천시의 태도

- 석왕사룸비니의 원종복지관 재위탁 반대 서명활동, 부천시장의 사건 해결 촉구 ‘부천시장에게 바란다’ 부천시민 릴레이 항의 글쓰기 등 활동들에도 불구하고 부천시는 2017년 복지법인 석왕사룸비니에 원종복지관 재위탁 결정.

- 부천시 중재 하에 대책위, 원종복지관 공개토론회 제안했으나 원종복지관의 거부로 무산. 부천시장은 원종사건 해결을 위해 할 수 있는 게 없다는 입장.

II. 원종복지관 사건 소송 경과

1. A (부천시민) - 형사 4건 - 민사 3건(2건 진행 중)	1.모욕 50만원납부-개인페이스북에 글 게재 2017년 대법 최종선고	1. 명예훼손에 의한 손해배상 1,000만원 청구 -2017년 부천지원
	2.정보통신망 법률위반 300만원납부 -전화,카카오톡 문자,2017년 대법 최종 선고	200만원 선고, 인천지법 조정으로 170만원 납부
	3.업무방해 및 명예훼손 200만원납부 -1인시위사진 게재 게재.2017.09.27일 부천지원 약식명령 ,개인사정상 항소포기	2. 명예훼손에 의한 손해배상500만원 청구 부천지원 진행중
	4.업무방해및명예훼손,300만원납부 -원종대책위페이스북에 1인시위 사진 게재, 2017.11.24일 약식명령	3.2018.03월 업무방해로 500만원 청구
2. B (부천시민) -형사 2건(한건 벌금 납부,1건 진행 중) -민사 1건(진행 중)	1.2016고약1451(2016형제5108 모욕 2016.12.30 약식명령 100만원 납부 -개인 페이스북에 흥갑표씨 비판 글 게재	1.손해배상 500만원청구 2017.8.14.(1심판결 300만원선고) -항소 중 -사건번호:2016가소1650 0 2.?
	2.사건번호:2017고정14 명예훼손,모욕 2017.1.20 약식명령 100만원 - 페이스북 댓글 “꼴갑표,갑질할 갑”표현.. -정식재판 청구하여, 1심에서 벌금 80만원 선고(2017.5.18) 항소 중	
3. C - 형사 7건(4건 무혐의,3건 진행 중) - 민사 1건 (진행 중)	*2015.2016년 총 6건 중 -명예훼손2건,모욕2건,정보통신망이용촉진 및 정보보호등에 관한 법률위반(명예훼손)2건 1. 5건 불기소 2. 1건 (사건번호 2016 형제 23439호) 100만원에 약식기소 -정식재판 청구,인천지법 국민참여재판에서 재판부,배심원 만장일치 무죄판결	1.2015.9월 손해배상 2천만100원청구 -원고 : 흥갑표외원종복지관 전 직원 16명 - 진행 중

	<ul style="list-style-type: none"> - 2017.9.11 검사 항고 - 2017.11.1 서울고법 무죄판결 <p>3. 2017.1.12.일 불기소 5건 서울고법에 재정신청</p> <ul style="list-style-type: none"> -서울고법 인용결정(2017.10.11.) : 3건은 기각, 2건 인용(명예훼손,모욕,업무방해) -부천지원에서 인천지법에 국민참여재판으로 회부-인천지법 국민참여재판 배제 결정(2018.1.11.)-즉시 항고-서울고법 배제 결정 기각-인천지법에서 다시 배제 결정-2018.8.30. 재판 예정 <p>* 업무방해 2017형제 28609</p> <ul style="list-style-type: none"> - 덕유복지관 1인시위 - 2017.11.09,11일 소사서,2018.01,23 검찰 조사 - 약식 기소 - 인천지법으로 송치 	
<p>4. D (부천시민) -형사 3건</p>	<p>1.출판물에 의한 모욕· 명예훼손</p> <ul style="list-style-type: none"> -부천 타임즈 기고글, -집회 때 ‘복지관 관장 자격없다’ 피켓 든 사진 캡처 -무죄판결 <p>2.정보통신망 모욕죄</p> <ul style="list-style-type: none"> - 댓글 “나쁜 놈TT” - 2017.04.04일 50만원 선고유예 <p>3.출판물에의한 모욕죄</p> <ul style="list-style-type: none"> -부천타임즈 황인오씨 기고 글에 대한 반박 글 중 일부 표현 “홍갑표씨는 훌륭한 인품의 소유자라고 하는데 나쁜 놈이라는 댓글을 고소하고...나는 치사하고 나쁜 분이라고 생각한다” -2017.04.04일 50만원 선고유예 - 홍갑표 항소 -2017.09월 항소 기각 	
<p>5. E (부천시민) -형사 1건</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 페이스북 댓글 (2013형제 20716호) - 2016.10.6일 모욕죄 50만원 납부 - 기노무시키 	
<p>6. F</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 명예훼손 	

(부천시민) -불기소	- '홍갑표관장 사퇴하라' 피켓 사진	
7. G (부천시홍김포민주노총의 장) 무혐의	- 2017.9.4.일 형사 명예훼손 및 모욕 - 집회안내 웹자보 공유/ 원종관련 기사 공유	
8. H (부천지역일반노조 위원장)무혐의	- 형사 명예훼손 및 모욕 - 집회 발언 중 대화거부하고 고소고발,내용증명 남발하는 홍갑표는 디테일하게 짜질, 쪼잔하다는 내용(2017년 7월 7일 약식집회 중)	
9. I (대책위공동대표)무혐의	- 명예훼손 및 모욕 -2017년 10월 국민참여재판 무죄판결 후 집회 발언(나쁜놈을 나쁜놈이라고 하는 것은 죄가 아니다. 홍갑표는 나쁜놈이다)	
10. J (원종대책위 집행위원장) 무혐의	-원종대책위 매주 금 석왕사,부천시청 - 집회 사회 - 명예훼손 및 모욕	
11. K (부천 민중연대 집행위원장)무혐의	- 명예훼손 및 모욕 - 원종대책위 페이스북에 규탄대회 포스터 안내 게재	
현)형사소송건 총 23건		현)손배청구액 총4천5백만원 -민사 소송건 총 5건 (+1건)

원종복지관 비정규직노동자, 내부고발부터 계약해지가 되기까지

이은주 / 원종복지관 비정규직 계약해지 당사자

"가임기 여성은 다 잘라야 해!"

*"육아휴직을 다녀오지 말던지. 지금 돈 없어서 있는 직원도 자를 판인데 조OO 선생 들어가
도 사람 안 뽑을 거니까 알아서 해."*

2015년 4월 17일, 원종복지관 사회복지사 조재화가 복지관에 임신 사실을 알리고 난 후 원종복지관의 최고관리자 김00부장에게 들은 이야기다. 원종사건은 이에 대한 사과요구에서 시작됐다. 이 사과요구로 조재화와 조력자들은 사건의 책임자가 되어 냉대, 왕따, 인신공격 등 괴롭힘을 당했다. 그리고 2015년 6월 8일, 전체 직원회의에서 공개적으로 조재화와 이은주에게 사건의 책임을 묻는 참담한 조직적 가해가 있었다.

김 부장은 늘 해왔던 농담일 뿐이라며 되려 자신이 '직접적인 피해자'라고 말했다. '임신은 조직에 피해를 준다, 임신부도 가해자다. 조직문화를 무너트렸다. 동료로 인정할 수 없다, 뻔뻔하다, 한 사람의 인권을 보호한다는 미명 하에 12년 조직문화를 무너트렸다' 등 조재화와 이은주를 공격하는 발언들이 이어졌다 (2015.06.08. 전체직원회의 녹취록)

2015년 6월 15일, 조재화는 개인 페이스북에 아래와 같이 사건을 공개하고 요구조건을 제시했다.

요구사항

복지관에 요구합니다.

① 이 사건의 본질과 문제점에 대한 공식적인 입장을 표명해주시시오.

위의 세 가지 부분에서 여성차별과 인권침해가 있었음을 공식적으로 인정하고 공개적인 입장을 표명해 주십시오.

② 피해자에 대한 개별 접촉 중단 및 업무 시간 내 치유프로그램 참여 보장

공식적인 입장 표명이 있을 때까지 이 건에 대한 간부들의 피해자 개별 접촉을 중단시켜 주십시오.

이번 사건으로 인해 받았던 정신적 상처를 치유하기 위한 프로그램에 대한 참여를 보장해주시시오. (업무 시간 내)

③ 피해자의 입장을 지지하거나 대변하려 노력했던 이○○ 선생님에 대한 일체의 불이익 행위를 중단시켜 주십시오.

무엇보다 이런 상황속에서도 저를 위로하고 도와주며 제 편이 되어준 이○○ 선생에게 가해지는 인신공격과 낙인은(조직을 분란시키고 저를 부추기는 선동을 한다는) 또 다른 폭력입니다. 이○○ 선생의 인신상의 불이익이 없도록 요구합니다.

④ 재발방지를 위한 제도 개선

1년마다 형식적으로 행해지는 성희롱, 성평등(언어폭력, 성인지) 교육을 실질화 해 주십시오. 우선 최대한 빨리 이번 사건을 성찰할 수 있는 교육을 실시해 주십시오. 유사한 사건이 발생했을 때 피해자의 인권이 보호되고 조속히 문제가 해결될 수 있도록 고충처리위원회 등 내부 제도와 시스템을 정비해 주십시오.

이상의 내용에 대해 관장님이 공식적으로 입장을 표명해주시기 바랍니다.

성차별적 발언을 한 당사자들에게 요구합니다.

사적인 자리에서의 개별적 사과가 아니라 전체회의에서 공식적으로 사과해 주시기 바랍니다.

○○○ 부장의 공식적(전체직원회의)인 사과를 요구합니다.

○○○ 부장의 폭력적 발언에 대해 상황에 대한 조속한 해결을 하지 못하고 오히려 부장 입장(농담이었다)에서 옹호하는 듯한 태도를 보였던 관장의 공식적(전체직원회의)인 사과를 요구합니다.

문제를 해결하는 과정에서 2차 가해를 행한 ○○팀장(임산부도 팀원들에게 피해를 주므로 가해자다)의 공식적(전체직원회의)인 사과를 요구합니다. 이번 사건으로 인하여 심신이 지쳐있는 피해자의 모성권을 회복할 수 있는 특별휴가를 주실 것을 요구합니다.

이건과 관련하여 이후 6/22(월)까지 입장을 전달해주시기를 요청합니다.”

- 2015년 6월 15일자 조재화 페이스북 내용 -

사건을 공개하자 사건에 공분한 100명이상이 조재화의 글을 공유했다. 홍갑표 씨는 2015년 6월 18일 직원회의를 소집해 조재화의 요구조건을 읽어가며 요구조건을 모두 수용하겠다고 구두로 약속했다. 그리고 사과한다는 2차 가해자들의 사과가 있었다. ‘성평등교육, 재발방지를 위한 제도개선요구는 직원들이 자발적으로 진행 하도록 하겠다’, ‘조력자에 대한 불이익조치 안 하겠다,’ 등 구두로 사과가 이어졌다.

조재화는 구두가 아닌 문서를 요청했다. 이에 홍갑표씨는 “직원회의록으로 대체할 것이고 문서로 줄 수 없다”고 말했다. 특히 요구조건 중 “1. 성차별, 인권침해 여부”는 당사자 간 사실관계가 다르기 때문에 문서화 할 수 없다는 입장이었다. 그리고 홍갑표씨는 일방적으로 사건이 해결되었음을 공표했다.

이후 조재화와 이은주를 제외한 직원 밴드방이 만들어지고 둘에 대한 감시가 시작됐다(p씨 진술서).

조력한 비정규직 노동자의 계약해지와 괴롭힘 소송의 시작

조재화의 요구에 정당하다고 판단해 동참한 이은주는 6월 말 계약만료 통보를 받고 한 달 뒤 계약해지됐다. 2015년 7월 7일, 원종복지관 입장표명 기자회견에서 이렇게 이야기했다. “사소한 일인데 이은주가 사건화 시켰다. 이은주는 원종복지관을 인권의식도 없는 꼬진 조직이라고 비난한다. 조직을 부정하기 때문에 무슨 일이 있어도 재계약할 수 없다.”고 말했다(원종기자회견, 인터뷰 녹취록).

당사자로서 이은주는 원종복지관 대표 말 가운데 허위사실에 반박하고 사건의 진실을 알리는 글을 페이스북에 올렸다. 당시 페이스북 친구 250명 정도의 계정으로 페이스북의 글들이 공유됐는데, 그 댓글까지 모두 캡처 되고, 고소고발이 이뤄졌다. 괴롭힘 소송이 시작된 것이다. 당사자뿐 아니라 페이스북을 공유했거나, 1인시위를 함께 하거나, 기자회견을 참여했거나, 이후 꾸러진 원종복지관대책위에서 연대활동을 했다는 이유로 연대자에게까지 소송이 이어졌다. 죄목은 업무방해죄부터, 모욕, 명예훼손, 손해배상까지 다양하다. 해당 소송들은 2018년 7월 현재까지 29건에 달한다.

검찰 조사에서 글에 기재된 원종사태 관련 거의 모든 문장들(예를 들어 발언당사자와 홍갑표씨도 인정하는 ‘가임기 여성은 다 짤라야 해’라는 문장마저)이 허위사실로 주장됐다. 끊임없는 소송에 대해 홍갑표씨는 “원종복지관과 자신의 명예회복을 위해 자신이 할 수 있는 일은 소송밖에 없다”고 말한다(2015년 발행한 원종복지관사태 백서, 저자 홍갑표).

당사자에 대한 직장괴롭힘과 산재소송의 시작

이후 조재화는 출산휴가를 받기까지 일터에서 감시당하며 홀로 버텼다. 출산휴가 후 복귀한 뒤에도 직장내 괴롭힘은 이어졌다. 다양한 종류의 직장 내 괴롭힘이 시작됐다. 가장 먼저 근무환경이 달라졌다, 조재화는 폭언 가해자인 김 부장과 사건 당시에는 한 공간에서 근무하지 않았지만, 복귀 후 조재화의 책상은 김 부

장이 바로 앞 위치(뒤에서 바로 책상이 보이는 위치)에 배치됐다. 또한 조재화를 참여시킨 회의나, 조재화가 듣는 자리에서 이은주와 연대자들을 비난하거나 이들에 대한 고소고발 계획과 진행경과를 공유하고 논의했다.

직장괴롭힘을 견디다 조재화는 직장내에서 쓰러져 구급차로 이송됐다. 이후 적응장애, 우울장애 진단을 받았고, 산재신청을 하고 복지관에 휴직의사를 밝혔다. 그러나 원종복지관은 “조재화를 왕따시킨 적 없다”고 주장하며, 조재화의 병원진단을 무시하고, ‘산후우울증’, ‘개인적인 질병으로 인한 것’이며 되려 모욕했다.

한편, 이은주에 대해서도 앞서 홍갑표씨가 기자회견에서 언급한 “조직을 부정했기 때문에 계약해지 할 수 없다”는 발언이 무색하게 “계약기간 종료에 의한 적법한 근로관계종결”이라고 주장한다.

인권위 진정 기각과 함께 폭주한 괴롭힘 소송

2016년 5월 말, 조재화와 이은주의 인권위 진정이 기각됐다.

1. 당사자간 대화를 통해 풀었음이 인정된다. 다만 가임기 여성에 대한 잘못된 인식에 따른 적절치 않은 발언이나 부장의 시말서를 받았고 출산휴가, 육아휴직과 관련한 고용상 불이익을 입은 사실이 없다는 점, 공식사과나 조치가 다소 미흡했다고 할지라도 제반사정을 고려할 때 별도의 구제조치는 필요하지 않을 것으로 판단된다.

2. 이은주에 대한 부당해고 관련 계약기간이 종료, 계약만료의 부당해고라고 볼 만한 객관적 증거가 없다(2016년 인권위 기각 결정문 중)

인권위는 조재화가 부장과 만나 사건을 마무리 지으려고 했던 과정, 강요된 사과를 당사자간 대화로 풀었다고 인정했다. 이는 원종복지관의 주장을 그대로 인용한 것이다. 또한 법원에서도 인정한 피해자와 조력자에 대한 인신공격과 직장내 괴롭힘을 고용상 불이익조치로 인정하지 않았다.

인권위 진정이 기각되자 원종복지관과 홍갑표씨는 곧바로 “인권위 결정을 수용하고 소모적인 투쟁을 중단하라”는 기자회견담회를 열었다. 인권위 기각결정문에 사태의 본질인 성차별, 인권침해 소지에 대해 인지하는 표현이 있음에도, 홍갑표씨는 ‘인권위 기각결정이 마치 원종사건이 성차별, 인권침해가 아님을 증명한 결정’처럼 주장했다. 피해당사자의 1인시위를 업무방해로, 연대자들이 페이스북에

집회 웹자보 올린 것까지 마구잡이 소송을 했다.

괴롭힘 소송은 현재 진행 중인데, 연대자들에 대한 소송 중 7건은 무혐의처분되었고 1건은 선고유예 처분을 받았다. 인권위 기각 결정후 홍갑표씨는 이은주에 대한 소송 건 중 불기소 된 5건에 대해 서울고법에 제정신청을 했고, 2017년 1월 그 중 2건이 인용됐다. 이 외에도 1인시위, 집회 등에 가장 적극적으로 연대했던 J씨는 홍갑표씨의 표적이 되었다. J씨는 생계 문제로 검찰과 법원을 오가는 것이 힘들었고 또 판사의 권유에 따라 홍갑표씨에게 사과하겠다고 했으나 홍갑표씨는 이를 받아들이지 않았다. J씨는 명예훼손, 업무방해로 7건이 기소됐고 현재까지 형사상 벌금과 민사상 손배인정금액을 합해 1,020만원을 납부했고, 손배소 두건(1,000만원)이 진행 중이다. J씨는 판사에게 향후 집회나 일인시위에 참여하지 않겠다고 약속한다면 판결에 반영하겠다는 이야기를 듣고 많은 고민을 했다. 하지만 매 재판마다 참석해서 자신의 피해를 과장되게 나열하는 홍갑표씨 얼굴을 보고 화가 나서 계속할 것이라고 말했다.

L씨와 T씨는 페이스북 글에 댓글로 단 “꿀갑표, 갑질할 갑”, “기노무시키”라는 표현이 모욕죄로 각각 형사처벌 70만원, 50만원을 선고받았다. 이 건에 대해서도 손배청구가 진행되어(손배500 진행 중) 재판을 기다리고 있다.

H씨는 “나쁜 놈이라는 댓글을 고소하고...나는 치사하고 나쁜 분이라고 생각한 다”라는 댓글을 기재한 이유로 고소됐다. 검찰 조사과정에서 “잘못했다. 다시는 이런 댓글 안 쓰겠다”고 말하고 선고유예를 받았다. H씨는 벌금 때문에 양심을 저버린 자신에 대한 혐오로 한동안 우울증을 앓기도 했다.

이를 포함해 집회나 기자회견 발언, 1인시위로 인한 업무방해 등 현재까지 고소 건은 민형사 합이 29건이다. 해당 소송들에 인권위 기각결정은 큰 영향을 미쳤다. 사태에 대해 문제를 인정하는 부분이 있음에도, 기각 그 자체로 면죄부가 되었다.

인권위 기각결정과 홍갑표씨의 마구잡이 소송으로 부천지역에서 원종투쟁은 점차 위축되고 고립되기 시작했다. 각종 소송이 제기되고 진행되는 동안 사태해결을 위한 당사자들의 투쟁은 3년을 넘어섰다. 그 사이 소송의 대상이 늘어나면서 지지자들은 점차 침묵하기 시작했고, 원종사건은 마치 반드시 법적으로 시시비비를 가려야 하는 사안처럼 인식되며 점점 잊혀져갔다.

사태의 본질은 성차별, 노동인권침해를 묵인하는 조직문화

인권위 기각 결정은 괴롭힘 소송 뿐 아니라 조재화 산재불승인에서도 위력을 받

휘했다. 연대자들에 대한 재판에서도 사회복지계에도 인권위 기각결정은 마치 원종사건의 유일한 객관적 근거인 듯 작용했다.

직장내 젠더폭력의 대부분은 권력형 폭력이다. 이러한 권력형 폭력은 공기처럼 여성의 일상을 억압해왔다. 그러한 여성억압의 배경은 가부장적 사회분위기와 조직문화다. 임신과 출산은 여성의 보편적 권리다. 부장의 발언은 웃으면서 했든, 화내면서 했든 여성의 보편적 권리를 침해하고 여성노동권을 통제한다. 비단 조재화만의 문제가 아니다. 여성인 나를 비롯해 여성 노동자 모두의 문제다. 최고관리자라는 이유로 거리낌없이 이런 폭언을 할 수 없다. 그러나 원종복지관 조직문화는 보편적 권리의 침해를 허용했다.

원종복지관의 수직적 직급체계 내에서 조직내 약자가 자기 목소리를 내는 것은 쉽지 않다. 그럼에도 조재화가 부장의 폭언을 문제제기할 수 있었던 것은 조직팀이 본관과 600미터 정도 떨어진 분관에 있어서 부장의 통제에서 상대적으로 자유로운 분위기라는 것과 복지관 내에서 팀웍이 좋았다는 것, 이런 팀웍에 의해 사건 초기 동료들의 공감과 지지가 있었다는 점 때문이다.

그러나 원종복지관에는 조재화의 문제제기를 해결할 수 있는 통로가 없었다. 조재화는 기관장인 홍갑표씨에게 사건을 알리면 잘 해결될 것이라 생각했다. 팀원들도 이에 동의했다. 그런데 조직팀 팀장이 본관 과장에게 조직팀 내의 상황을 상의한 후 입장이 바뀌었다. 자신은 직급체계를 무시할 수 없다는 것, 직급체계를 부정하고 홍갑표씨에게 보고하는 것은 사표씨야 하는 일, 단체행동이라는 것이 그 이유다. 팀장은 팀 내의 상황을 가해자인 김 부장에게 전달했다. 김 부장은 팀에서 자신을 대상으로 사과 운운하는 것에 화가 났다. 화가 난 김 부장에게 불려가게 생긴 조재화는 더 두려워했다. 팀장과 팀원들은 난처해했다.

이때만 해도 조재화는 관장인 홍갑표씨에 대한 신뢰가 있었다. 나 역시 홍갑표씨가 과거 민주화운동을 한 이력이 있기에 상식적인 사람일 것이라고 생각했다. 그래서 조재화와 팀장의 난처한 상황을 듣고 선배노동자로서 팀장을 보호하고 사건을 신속하게 해결할 수 있는 방법으로 조재화가 작성한 사건일지를 첨부해서 홍갑표 씨에게 상황을 알리는 이메일을 발송한 것이다. 이메일을 보내면 홍갑표씨가 적절한 조치를 취할 것이라고 믿었다.

홍갑표씨는 이메일을 받고 조재화를 만났지만 부장의 이야기와 사실관계가 다르다며 '우리는 함께 가야 할 사람들'이니 시간이 걸리더라도 둘이 오해를 풀라고 주문했다. 이후 '어디까지 알고 있냐 외부에 알려지면 곤란하니 입단속하라'는 간부들의 지시가 떨어졌다. 이를 조재화에게 전해 준 P씨는 말을 전한 죄로 미움의

대상이 됐고, 이 상황을 힘들어하며 사표를 쓴다고 했다. ‘이은주는 조재화를 선동한 사람으로 찢릴 것’이라는 이야기가 공공연히 나돌았다. 당시 대장동 마을만들기 사업으로 거의 현장에서 근무한 이은주에게 조재화는 자신이 찢릴 것이라는 것도 모르고 일에 몰두해있는 것을 보고 차마 이 과정을 이야기할 수 없었다고 했다.

홍갑표씨는 김 부장의 발언이 조재화에게 전달되게 된 과정, 그리고 단 둘이 풀 수 있는 사소한 문제가 직급체계를 거치지 않고 자신에게까지 오게 된 과정을 문제 삼았다. 이 과정에서 조재화를 지지했던 동료 두 명이 타겟이 됐다. 조재화는 서둘러 사건을 수습하고자 가해자인 김 부장을 만나 사건을 마무리 지으려 했다. 그러나 이미 홍갑표씨와 김 부장의 분노가 조력자들을 향했다.

홍갑표씨는 사업대상인 대장동 지역주민과 이은주를 소개한 모 대표에게 “이은주가 조직을 분란시켜서 함께 일 할 수 없다”며 계약해지에 대한 양해를 구했다(유00 진술서).

조재화는 ‘P씨가 사표를 쓰고 이은주가 찢린다면 자신도 원종에 다닐 수 없다’며 이 모든 것이 자신 때문이라며 괴로워했다.

좁은 지역사회, 문제에 대한 사회시스템 부재

홍갑표씨는 일상적인 조직문화, 사소한 농담=폭력들을 문제제기한 것은 이은주 때문이라고 말했다(6.8직원회의녹취록). 김 부장은 조재화씨에게 “너가 문제제기하는 것을 보고 놀랐다. 이은주가 없었더라도 문제제기했겠냐”고 말했다.

당시 이은주가 담당했던 대장동 사업은 역동적으로 진행되며 그간 성과가 가시화되고 있었다.¹⁾ 그러나 진행 중인 사업들은 모두 중단됐고 이은주는 계약해지됐다. 피해당사자와 문제제기에 동참한 연대자들을 향한 29건의 민형사소송으로

1) 대장동 주민협의회 창립총회.

<https://blog.naver.com/mingaggo/220265472566>,

<http://www.kongnews.net/news/articleView.html?idxno=1279>

2.대장동 주민협의회 생태학교,<http://www.kongnews.net/news/articleView.html?idxno=1478>

3.대장동 골프장 주민공청회 <http://www.ibsnews.kr/news/26467>

4. ‘대장동 구술생애사’ 부천시 원도심지원과 마을만들기 공모사업 최우수 마을 상

5. [헬로tv대장동 썩개동 방송](#)

지역사회 내에서 문제를 인지하던 사람들은 원종 투쟁과 거리를 두게 되고 공분과 투쟁은 점점 위축됐다.

조재화씨에게 적응장애, 우울장애 진단을 내린 담당의사는 이 시기를 두고 “조재화는 총알이 빗발치는 전쟁터에 홀로 있는 상태였다”고 표현했다.

홍갑표씨는 “공정하게 사건해결에 최선을 다했다”며 “자신이 잘못된 게 뭐냐”고 항변한다. 사건이 잘 해결되었다는 것은 피해자가 피해사실이 없었던 것과 같은 상태로 원상복귀하여 다시 건강한 직장생활을 영위할 수 있도록 제반 근로조건을 회복하는 것이다. 이는 직장 내 성차별 사건이 발생하였을 때 회사가 이를 어떻게 처리하는가에 달렸다. 홍갑표씨는 원종복지관의 최종책임자인 관장이다. 그러나 원종복지관에 책임자도 시스템도 없었다.

첫째, 사업주는 공공기관 여부를 막론하고 성희롱 고충을 담당할 기구나 담당자, 그리고 성희롱 고충을 해결할 수 있는 절차를 마련해야 한다. 원종복지관은 고충처리위원회는 있지만 위원도 없는 형식적인 기구다. 원종복지관 보험가입자의견서에는 이렇게 나와 있다. “원종종합복지관의 고충처리위원회는 그간 특별히 접수된 고충사항이 없었을 정도로 근무 분위기가 좋았기 때문에 개최된 적이 없었다.”

원종복지관 측 보도자료에서는 이렇게 말한다. “조직 내의 고충처리위원회 등 공식적인 절차가 있었음에도 불구하고, 이은주 선생은 복지관은 비민주적이고, 평등하지 못하다는 개인적 인식으로 관장에게 직접 메일을 보냈다”

둘째, 홍갑표씨는 직장내 성차별문제 발생에 대해 조재화는 부장과 좋은 관계이기때문에 “부장과 진정성 있게 대화로 ” 풀 수 있었다고 말한다.(2015.07.07. 원종기자회견). 성차별은 가해자의 의도를 묻지 않는다. 가해자의 의도성 유무가 아니라 그 행위로 인하여 상대방이 어떤 영향을 받았는지가 중요하다. 그럼에도 최고관리자인 부장과 평직원이라는 직급차가 큰 권력관계에서 발생한 사건을 사적으로 풀라고 하는 것은 권력관계를 은폐하고 사적인 문제로 사소화 시키는 결과를 낳았다.

셋째, 홍갑표씨는 사실관계를 확인한다는 명목으로 관련자들을 불러 문제제기하는 식으로 2차 피해를 확산시켰다. 홍갑표씨는 직원회의에서 확인되지 않은 이야기는 하지말라고 지시했다. 기관장의 이러한 지시는 조재화를 지지하던 동료들을 침묵시켰고 조재화는 간부들의 냉대와 왕따 상태로 고립되었다.

넷째, 홍갑표씨는 6.8일 전체 직원회의를 통한 조직적 가해의 책임자다. 이 회의는 최종 문제제기자로 남은 조재화, 이은주를 ‘조직을 분란시키고 조직에 피해

를 준 가해자'로 낙인찍었다.

다섯째, 홍갑표씨는 성차별로 인한 여성의 고통을 사소화하고 사건 발생 2달 동안 2차 피해를 확산시킨 사건의 책임자다. 홍갑표씨는 신속하고도 적절한 개선책을 제시하고 실시할 책임자의 역할이 아니라 피해자에 대한 2차피해가 일어나는 상황을 방치했다. 조재화는 심리적인 안정이 가장 중요한 임신초기였다. 조재화는 본인 뿐 아니라 본인으로 인해 조력자들이 피해를 입고 있는 상황으로 극심한 스트레스를 받아야 했다.

여섯째, 홍갑표씨는 형식적이고 기만적인 사과로 일방적으로 사건을 종료시켰다. 그리고 전 직원을 원고로 만들었다(이은주와 지지자들을 고소했지만 내용은 조재화씨의 피해주장이었다). 조재화는 허위사실로 원종복지관의 명예를 훼손시킨 직원이라는 차가운 시선과 왕따 상태에서 하루하루를 지옥처럼 버티다 결국 쓰러지게 되었다. 홍갑표씨가 전 직원을 원고로 만든 상황에서 조재화는 철저히 고립되었고 직장은 정상적인 근무가 어려운 곳이 되었다.

비정규직 노동자의 노동인권침해

원종 사태의 또 다른 본질은 비정규직 노동자의 문제제기할 권리를 억압한 것이다. 홍갑표씨는 원종복지관 사태에 연루된 피, 가해자를 비롯해 구성원 가운데, 비정규직 노동자인 이은주만을 문제 삼았다. 심지어 사태가 확산되는 동안 홍갑표씨는 '이은주가 임신 초기 위태로운 동료를 이용하여 계약연장을 위해 사건화시켰다'는 식의 주장을 반복했다. 이 과정에서 '마녀'라는 표현까지 등장했다.



문제제기한 비정규직 노동자의 고용불안을 빌미로 문제제기를 가로막는 것은 그 자체로 비정규직 노동자의 노동인권을 침해다.

애당초 이은주가 고용된 사유인 생태프로젝트 '대장동 마을만들기' 사업은 원종

복지관에서 추진한 사업 가운데 주민조직화라는 목표를 가진 상시사업이었다²⁾. 상시사업에 투입할 인력을 비정규직으로 고용한 것도 이해하기 어렵지만, 성차별 사건 해결을 빌미로 가해자를 지적하는 대신 비정규직이라는 지위를 이용해 ‘문제제기에 가담한 죄’로 비정규직 노동자를 희생양 삼아 계약해지하고 사건이 해결되었음을 공표한 것은 비정규직 노동자를 대하는 홍갑표씨와 원종복지관 측의 노동인식수준을 그대로 드러낸다.

당시 대장동 주민협의회 대표와 지역주민들은 지금 이은주가 빠지면 대장동 사업은 진행될 수 없다며 계약연장을 요구했다.(이강인 대장동주민협의회 대표, 임민아 마을콧 기자) 그러나 홍갑표씨는 “이은주가 조직을 부정하기 때문에 무슨 일이 있어도 재계약할 수 없다”고 말했다(원종 기자회견 녹취록). 이후 대장동 사업은 홍갑표씨의 결정으로 일방적으로 중단됐다. 지역주민들을 복지외의 주체로 세우고 지역복지의 거점이 되어야 함을 강조하며 오랜기간 유지된 사업을, 그것도 주민들의 적극적 참여와 지지로 성과를 내며 진행 중인 사업을 급작스럽게 중단시킨 것은 상식적으로 납득하기 어렵다. 더구나 그 이유가 ‘조직보위’, 사업을 담당하던 ‘비정규직 노동자 계약해지’를 위한 것이라면 책임자로서 자격상실이다.

좁은 지역사회, 문제제기한 비정규직 노동자는 불편한 존재가 됐다

문제제기 한 이후, 대장동 마을만들기 사업에 성과를 내던 이은주, 부천지역에서 지역활동가로 일하던 이은주는 점차 사라졌다. 나는 수없이 시간을 거슬러 오르내리며 사건을 돌아보고 또 돌아봤다. 나는 피해자인가 해고자인가 조력자인가

2) 생태프로젝트 사업은 원종복지관의 중점사업으로 2006년부터 시작됐다. 이은주가 2014년 8월부터 시작한 활동들은 생태프로젝트 사업의 핵심과제인 ‘대장동 주민주체 형성’을 위한 것이다. 원종복지관은 2014.11월 생태프로젝트 시즌9의 사업방향으로 ‘대장동을 주민중심의 생태적 자립마을로 만들기 위한 장기계획 및 예산을 편성하여 생태환경과 농촌문화를 활용한 마을 기업 형태의 문화체험장 운영과 대장동 거주 주민의 절실한 난방비 및 주거환경 개선을 위해 태양광 설치 등 친환경에너지를 활용한 대장동 에너지 자립 시스템 구축을 환경정책으로 제언’하며 부천시의 허파 대장동의 발전 방향을 제시하였다 (http://dws026.dongwonweb.co.kr/bbs/board.php?bo_table=communi&wr_id=716&page=4 / http://m.wonjong.or.kr/view.php?bo_table=commu&wr_id=821&page=47(생태프로젝트8-2013.11월)). 이 사업방향은 이은주가 2014년 8월부터 시작한 대장동 1:1 주민기초조사를 통해 주민들과 마을과제를 공유하고 주민들이 대장동 마을만들기의 주체로 조직되는 과정, 즉 대장동 마을만들기의 주체적 조건이 만들어지고 있는 변화된 상황에 근거한 것이었다. 이 내용이 이 2015. 3월 홍갑표씨의 최종 결제를 받은 ‘대장동 사업계획서’이다. 2015년 생태프로젝트 시즌 10 ‘대장동 생태공동체 마을만들기’ 사업계획서가 만들어지게 된 과정이 홍갑표씨가 이은주가 주민들 한 명 한 명을 만나며 주민협의회를 만드는 과정을 보며 부끄러웠다. 우리가 10년 동안 못했던 일을 이은주가 해냈다.(대장동 주민협의회 창립총회 때 홍갑표씨 발언, 조재화씨 증언)고 말한 배경이기도 하다.

갈등유발자인가?

사건을 공론화시키고 싸움이 시작되자 조재화씨에 대한 성차별, 인권침해라는 사건의 성격규정은 반론의 여지가 없었다. 그러나 계약해지문제는 복잡했다. 대책위와 논의 끝에 ‘부당해고구제신청’을 하지 않았다. 승소에 자신이 없어서가 아니다. 그러나 지역사회 내에서 만류가 있었다. 사건을 복잡하게 만들 가능성이 크다는 것이다. 여성단체 중 해고문제를 이야기할 경우 함께 하기 어렵다는 의견도 있었다.

대책위 인사와 홍갑표씨와의 중재과정에서는 ‘복직문제는 홍갑표가 절대 수용할 수 없는 요구’라는 이야기가 지배적이었다. 복직을 주장하는 것만으로 ‘진짜 피해자’를 힘들게 하고 싸움을 복잡하게 만들 수 있다며 포기를 강요받거나 비난 받기도 했다.

비정규직 노동자의 근로자지위확인과 부당한 계약해지 다툼으로 가는 것은 출구없는 투쟁으로 싸움을 장기화시키고 결국 진짜 피해자 조재화를 아프게 만들게 된다는 주장들에 대해 선불리 반박할 수 없었다. 한국사회에서 비정규직 노동자의 지위를 보장받기란 굉장히 복잡하고 긴 시간을 소요한다는 것은 이미 여러 노동사건을 통해 인정된 사실이다. 알고도 사건을 장기화하면 홍갑표씨의 주장과 동일한 인물, 마녀가 된다.

그렇다면 나는 조력자의 위치에 있어야 했다. 조재화가 힘들고 아플 때마다 자기검열에 빠졌다. 조력자의 역할은 무엇인가? 지금 하는 활동이 조재화를 힘들게 한건 아닌가? 조력자의 위치에 서는 순간, ‘진짜 피해자’ 조재화씨의 상태에 따라 절망과 희망을 들락거리며 심리적 고통을 감내해야 했다.

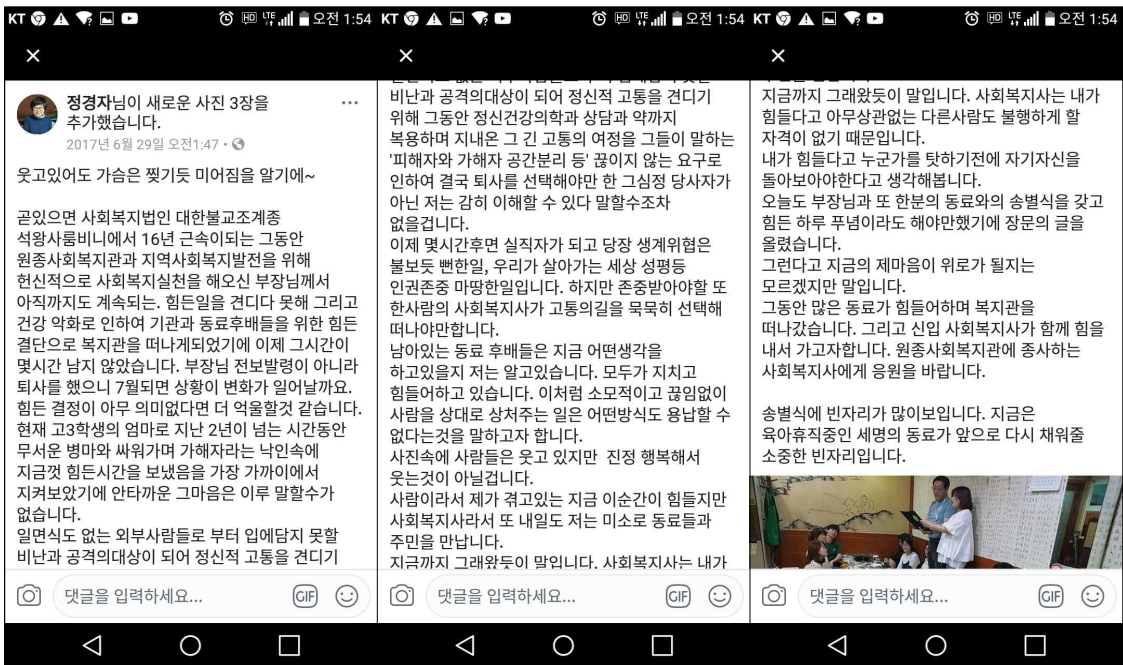
나는 성차별을 사소화하고 여성노동권을 통재하는 원종복지관의 가부장적 조직문화와 싸우다 해고된 비정규직 노동자다.

조력자로 나선 이유, 조재화의 문제제기를 적극 지지한 이유는 조재화가 약자이기 때문에 조재화가 무조건 옳다고 생각해서만은 아니다. 조재화가 당한 임신부에 대한 차별과 직장내 괴롭힘에 대해 명백히 ‘성차별’과 ‘인권침해’라고 인식했기 때문이다.

나는 사태의 책임자들이 해결하지 못하고 사안을 키운 책임을 지길 바란다. 피해를 중첩시키고 비정규직 노동자에게 사건의 책임을 떠넘기고 계약해지한 원종복지관의 괴물같은 조직문화와 홍갑표씨의 책임을 꼭 입증하고 싶다.

부장의 폭력성, 통제에 의거한 수직적 조직문화의 가장 큰 수혜자는 홍갑표씨의 절대 권력이다. 김 부장은 ‘직원이 최고 관리자인 부장에게 사과를 요구한다는 것은 원종 역사상 처음 있는 일’이라고 말했다. 부장은 직원들에게 잘하라는 취지로 말했다,자른다고 한게 아니라 뽑지 말아야 한다고 했다는 등 자신이 한 말을 분명히 기억하지 못한다. 모팀장에게는 둘째 낳으면 죽여버린다는 막말을 했어도 둘이 만나면 하나 더 있어야 한다고 이야기한다며 원종이 농담도 못하게 된 상황을 개탄한다(직원회의록).

기억하지 않아도 되고 막말을 해도 되고 그 막말을 농담이라고 말할 수 있는 것, 그것이 김 부장의 권력이다. 홍갑표씨는 부장에게 그러한 권력을 부여하고 알면서 모르는 척 부장을 옹호하고 조직문화를 무너트렸다고 분노했다. 그러다 2017년 국민참여재판부터는 ‘부장이 잘못된 거지 자신은 잘못된 게 없다’고 말한다. 부장은 국민참여 재판을 앞두고 원종복지관을 위해서 억울하게 사직서를 제출한 피해자다(2017.06.29. 정경자 부장 페이스북).



사안이 외화되고 난 이후 책임자인 홍갑표씨마저 원종복지관을 떠나 같은 법인 내 덕유복지관으로 자리를 옮겼다.

홍갑표씨가 강조한 원종복지관에서 “함께 가야 하는 사람들”에 비정규직 노동자는 없었다. 2차 가해와 소송에 적극적이었던 직원들은 모두 승진했고 평직원은 거의 퇴사했다. 대체인력으로 투입된 다른 비정규직 노동자는 보란 듯이 무기계약직으로 전환됐다.

그러나 문제제기한 당사자들은 원종복지관의 가족적인 12년 조직 문화를 무너트린 ‘조직분란자라’라는 낙인이 찍혔다. 29건의 민형사상 소송이 3년째 계속되고 있다. 그리고 비정규직 노동자인 나는 절차상으로 ‘합법적’으로 계약해지됐다. 문제제기한 비정규직 노동자에 대한 계약해지에 대해 ‘절차상’ 합법적이라고 해서 부당하지 않다고 말할 수 있을까.

책임자들은 떠나고 소송만 남은 원종복지관

책임자들은 다 떠나고, 사태와 논란만 뒤집어 쓴 원종복지관의 명예는 과연 누가 훼손 시켰을까. 책임자가 다 떠난 원종복지관 사태가 바로잡히려면 어떤 조치가 필요한 걸까. 약자라는 이유로 입막음을 강요당하고, 계약해지된 것도 모자라 법적 책임까지 물리도록 수십건 소송폭탄 한 가운데 선 이 상황이 해결되려면 무엇을 더 해야 할까.

공론화한 죄, 민형사상 소송제기

김세희 / 민주노총법률원 변호사

들어가며

법은 어렵고, 법적으로 문제를 해결하는 일에는 많은 돈과 시간이 필요하다. 법은 가진 자들에게 보다 용이하고 유리한 싸움의 방식이다. 노동조합의 정당한 조합 활동을 방해하기 위한 무기로서 사용자들이 법을 이용하는 것 역시 이미 일반적인 일이 되어버린지 오래다. 『손잡고』의 2017년 6월 발표 자료에 따르면 2017. 6월 기준, 총 24개 노동조합이, 65건의 손해배상청구 소송에 시달리고 있으며, 손해배상청구금액(누적치)은 총186,764,149,085원, 가압류 금액은 총 17,972,502,147원에 이른다. 가히 천문학적 수치라 할 수 있다.

종전의 이러한 손배가압류가 주로는 파업과 쟁의행위를 둘러싼 물리적 마찰에 따른 것이었다면 최근에는 기자회견, 1인 시위, 노조, 심지어는 SNS 상에서의 공유까지 명예훼손죄와 모욕죄로 고소 고발을 하거나 손해배상 청구를 하는 등 그 범위가 훨씬 더 넓고 다양해져가고 있다. 한 언론은 이를 노동자에 대한 ‘손해배상 폭탄’의 진화라고 칭했다. 최근의 이러한 현상은 “사안의 공론화”를 통한 여론 형성 자체를 원천적으로 봉쇄한다는 점에서 그 폐해가 더욱 심각하다고 할 수 있다. 즉, 이러한 소송들은 사회적 약자가 문제를 해결할 수 있는 거의 유일한 길인 공론화를 통한 여론 형성과 여론적 지지를 통한 문제 해결을 원천적으로 불가능하게 하는 말그대로 “입막음 소송”에 해당한다.

오늘 이 자리에서 얘기나누고자 하는 원종사회복지관에서 피해자들을 상대로 제기한 여러 소송들 역시 이러한 “입막음 소송”의 일환으로 이루어졌다. 다음에서

는 원중사회복지관에서 있었던 “입막음 소송”의 주요 경과들에 대해 살펴보고 이의 문제점과 해결점에 대해서 같이 고민해보는 시간을 갖고자 한다.

소송의 경과

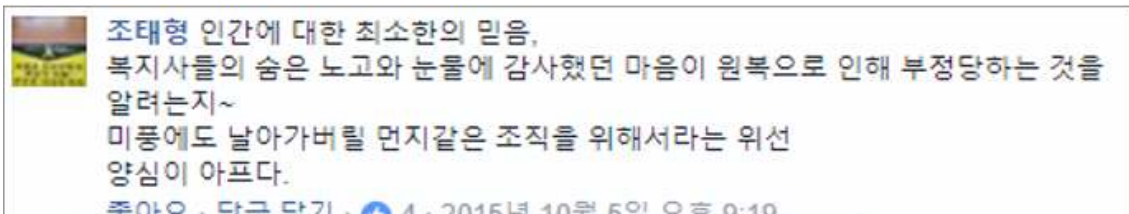
가. 원중복지관 사건 관련 전체 소송 진행 내역

원중복지관 사건 관련 노동조합 조합원 및 연대시민에 대한 소송 경과


나. 인천지방법원 2017. 7. 4. 선고2017고합69·71·72 (병합) 사건의 개요

1) 공소사실의 요지

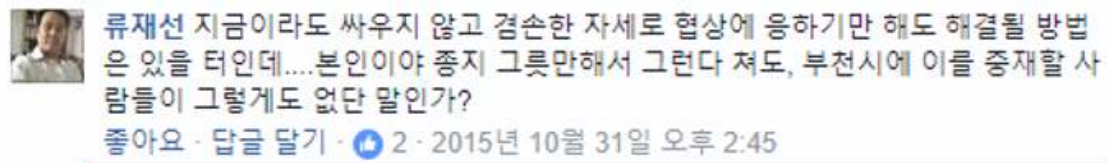
검사의 공소 사실의 요지는 『피고인은 부천원중종합사회복지관에서 근무하였던 자로 위 복지관의 김선희 부장이 2015. 4. 17. 경 직원 조재화의 임신 소식을 듣고 다른 직원들에게 ‘가임기 여성은 다 잘라 버려야겠다.’라는 취지의 말을 하자 이에 대하여 복지관 측에 사과 등을 요구하여 오던 중, 페이스북에 위 복지관 관장인 홍갑표에 대하여 ‘약자의 인권을 짓밟고 명예훼손 운운하는 홍갑표 관장은 부끄러운줄 아십시오’ 라는 등의 취지의 글을 게시하여 모욕하였다는 것』 이었다.



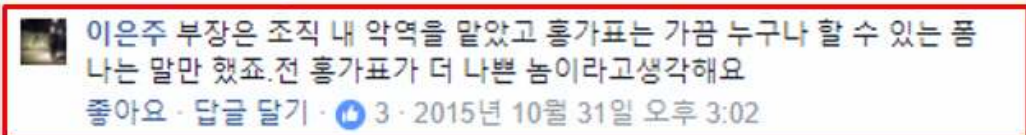
조태형 인간에 대한 최소한의 믿음,
복지사들의 숨은 노고와 눈물에 감사했던 마음이 원복으로 인해 부정당하는 것을 알려는지~
미풍에도 날아가버릴 먼지같은 조직을 위해서라는 위선 양심이 아프다.
좋아요 · 답글 달기 · 4 · 2015년 10월 5일 오후 9:19



이은주 홍갑표가 나쁜 놈입니다
좋아요 · 답글 달기 · 1 · 2015년 10월 5일 오후 9:19



류재선 지금이라도 싸우지 않고 겸손한 자세로 협상에 응하기만 해도 해결될 방법은 있을 터인데...본인이야 좋지 그릇만해서 그런다 쳐도, 부천시에 이를 중재할 사람들이 그렇게도 없단 말인가?
좋아요 · 답글 달기 · 2 · 2015년 10월 31일 오후 2:45



이은주 부장은 조직 내 악역을 맡았고 홍가표는 가끔 누구나 할 수 있는 품나는 말만 했죠. 전 홍가표가 더 나쁜 놈이라고 생각해요
좋아요 · 답글 달기 · 3 · 2015년 10월 31일 오후 3:02



이은주 김무성이는 얼굴색과 연탄색이 똑같네라는 발언으로 공개 사과했습니다. 가임기 여성은 잘라야한다는 말을 개콘 정동의 농담이다.임산부가 들때 안 낄는다고 하고 입사했다. 엘리베이터 앞까지 관장 배웅 안했다 임산부와 김선희 부장의 접촉을 차단 시키고 계약 연장을 위해 사건화했다. 부천시역에선 이런 파렴치하고 저급한 사람이 사과안해도 됩니다.

좋아요 · 댓글 달기 · 4 · 2016년 3월 22일 오전 1:15 · 수정됨

2) 변호인 의견의 요지

우리는 상기 표현들은 이 사건 발단이 된 김선희 부장의 “가임기 여성은 다 잘라 버려야겠다” 는 발언에 대하여 복지관 차원에서의 진정어린 사과와 재발 방지를 요구하여 오던 중, 복지관 측에서 이에 대한 사과는 커녕 문제를 축소하거나 이를 왜곡하는 취지의 대응을 계속하자 이러한 행위가 과연 합당한가에 대하여 자신의 의견을 개진하는 과정에서 부분적으로 위와 같은 표현을 사용하게 된 것으로서 이는 사회상규에 위배되지 않는 행위로 위법성이 조각되어 (대법원 2003. 11. 28. 선고 2003도 3972판결) 무죄임을 주장하였다. 구체적으로 이 사건 각 표현들은 1) 애초 문제의 발단이 된 성차별적 발언에 대해서는 아무런 개선도 조치도 이루어지지 않은 채, 현재까지도 피해자는 원종사회복지관에서 근무하며 괴로움을 호소하고 있는 상황에서 사실관계를 토대로 사태 해결을 촉구하기 위한 목적에서 이 사건 표현들을 하게 된 점, 2) 이 글을 게시한 페이스북이라는 매체의 특성과 작성 경위를 고려하면 이 사건 표현들이 의사표명의 과정에서 작성된 수사적 표현에 불과한 점, 3) 표현의 자유는 헌법상 기본권이자 민주주의 사회에서 가장 존중되어야 할 기본권으로서 이 사건과 같이 각 당사자의 의견이 대립하는 경우 비판과 논쟁은 필수적인 것으로 경미한 언행의 잘못을 처벌하는 것은 민주주의 사회에서 표현의 자유를 지나치게 제한하는 것이 될 수 있는 점 등을 고려할 때 사회상규에 어긋나지 않는 정당한 행위로서 위법성이 조각되어야 한다는 것이었다.

다. 판결의 요지 - 배심원 전원의 만장일치로 무죄 판결

그리고 법원은 배심원 전원의 만장일치로 다음과 같이 무죄를 선고하였다.

전략적 봉쇄 소송의 진화와 문제점

3. 판단

가. 피고인이 자신의 페이스북에 공소사실 기재와 같은 내용의 각 게시글 및 댓글을 올리게 된 동기나 경위 및 배경, 글의 전체적인 취지, 모욕적 표현의 정도와 구체적인 표현방법 등을 고려할 때, 피고인은 자신의 판단과 의견이 타당함을 강조하는 과정에서 부분적으로 모욕적인 표현을 사용한 것에 불과하므로, 이는 사회상규에 위배되지 않는 행위로서 형법 제20조에 의하여 위법성이 조각된다.

나. 배심원 평결결과

- 무죄 : 7명(만장일치)

가. 전략적 봉쇄 소송이란

“전략적 봉쇄 소송(SLAPP·Strategic Lawsuit Against Public Participation)”이란 권력이나 자본이 비판적 목소리를 차단·억제·위축시키기 위해 소송에서 질 것을 알면서도 전략적으로 민사소송, 형사고소 등을 제기·남발하는 것을 말한다. 종전 사용자의 이러한 전략적 봉쇄 소송은 정의행위를 둘러싼 업무방해죄의 고소와 거액의 손해배상 청구소송이 주를 이뤘다. 최근에는 이에 더해 노동조합의 현수막, 기자회견 표현, 노보 기사, 심지어는 개인의 SNS활동까지 문제 삼아 명예훼손과 모욕죄로 형사고소 하는 한편 역시 거액이 민사소송을 제기하는 일이 심심치 않게 벌어지고 있다.

나. 최근 전략적 봉쇄 소송 폐해와 문제점

1) 특별한 충돌 없는 평화적이고 일상적인 조합활동에까지 확대

노동조합 구호에 억대 소송으로 답하다

손해배상 소송이 진화하고 있다. 구호나 현수막 등 적법하고 기본적인 노조 활동까지 문제 삼아 고액의 손해배상을 청구하는 사례가 연이어 등장하고 있다. 판결 여부보다 노동자들에게는 소송 그 자체가 부담이다.

신한슬 기자 hs51@sisain.co.kr ■ 2016년 02월 23일 화요일 제440호

2) 경제적 약자인 노동자의 약점을 파고들어 본인은 물론 가족과 지지자들의 삶까지 파탄시키는 거액의 손해배상 청구

설 연휴를 앞둔 2월4일 부산지방법원은 '생탁 막걸리' 제조사인 부산합동양조 사장 25명이 파업 노동자 8명을 상대로 제기한 10억원(각각 1억2500만원)의 손해배상 청구를 모두 기각했다. 회사 측은 노조가 파업 중에 사용한 현수막과 손팻말에 적힌 '근로자의 피를 빨아먹는 25명의 사장들은 각성하라'는 문구가 사장들의 명예를 훼손했다며 위자료를 요구했다. 또한 노조가 비위생적인 근로 환경을 폭로하면서 생탁 불매운동이 전개됐는데, 이에 따른 손해도 파업 노동자에게 물렸다. 그러나 재판부는 "사측이 노동자들의 불법행위를 입증하지 못했다"라고 밝혔다.

한 번의 기자회견, 4억 원 손해가 압류로 돌아왔다

[인터뷰] 하이디스에 '출판물에 의한 명예훼손' 손해소송 당한 이상목 지회장

글 윤지선(yjs16) 편집 김예지(jeor23)

등록 2017.05.17 19:48 수정 2017.05.17 22:18

3) 소재기 그 자체로 목적 달성

'타조' 그림 비유 경북대병원장 모욕혐의 노조지부장 '무죄' 대구지법

백준수 기자 baepro@kyongbuk.com | 등록일 2017년02월06일 10시30분

댓글 0 | SNS | 스크랩 폰트 + -

■ 경대병원 원장은 조원장인가, 탁원장인가?

지금 경대병원은 경영진에 대한 불신이 하늘을 찌르고 있다. 이 사실을 조병채 원장만 모르고 있을 수도 있다. 지금 직원들 사이에는 병원 원장이 사실은 탁원장이라는 소문이 돌고 있다. 왜 그럴까? 이는 경영이 어떻게 결정되는지, 얼마나 엉망이고 난맥상을 보이고 있는지를 잘 보여주주고 있다. 병원 직원들의

2016년 3월 23일 이정현 의료연대 대구지부장이 경북대병원 경영진을 비판하며 경북대 인트라넷에 올린 소식지 일부. 의료연대 대구지부 제공.

사회 | 부산경남

대법원, '악덕업주' 등 표현은 명예훼손 무죄 선고

대법원 제3부, 일반노조 마산합동정화조직회 2011년 노사 갈등 관련 판결

14.02.05 09:30 | 최종 업데이트 14.02.10 11:49 | 윤성호(chnews) ▼

4) 봉쇄 소송의 가장 큰 폐해는 위축효과(chilling effect)

"저, 기자님. 죄송하지만 제가 전화 인터뷰도 조심스럽습니다. 언론 인터뷰 건으로 사측과 손해소송이 진행되고 있어요. 지금도 재판받으러 다녀오는 길입니다. 주신 질문에 제가 대표로 말씀드리기 입장이 곤란합니다."

지난달 27일, 서울남부지방법원에서 하이디스 사측이 이상목 노조 지회장 개인에게 제기한 손해배상소송 1심 결심이 열렸다. 결심을 기다리던 그 순간에도, 이상목 지회장은 전화를 타 매체의 인터뷰 요청을 거절하고 있었다. 필자 역시 그를 취재하는 입장이라 어떤 주제의 인터뷰길래 조심스러운 입장을 취하는지 궁금했다.

다. 원종사회복지관 사례

이 사건 원종사회복지관 사례는 이러한 전략적 봉쇄투쟁의 특징을 예외 없이 보여주고 있다.

i) 원종복지관은 피해자들이 자신들의 피해를 공론화하기 위해 행한 기자회견, 1인시위, SNS 소통 과정에서의 특정 표현들을 문제삼아 이를 명예훼손 및 모욕죄로 고소하기 시작했다. 이와 더불어 명예훼손, 모욕에 따른 민사상 손해배상의 청구도 연달아 행해졌다.

ii) 싸움의 양상이 정치의 장에서 법률의 영역으로 이행되는 순간 피해자와 가해자가 뒤바뀌었다. 애초 피해자로서 피해를 호소하였던 자는 피고 또는 피의자(피고인)가 되었고, 스스로의 행위의 정당성을 방어해야 하는 상황에 놓이게 되었다.

iii) 피해자와 피해자들과 연대하였던 일반 시민들에게까지 행해진 고소와 민사소송의 제기는 한편으로는 피해자들의 분노를 상승시켰지만 현실적으로는 투쟁의 위축을 가져올 수밖에 없었다.

iv) 형사 판결에 따른 벌금과, 변호사 선임 비용 등으로 재정적 어려움이 확대되었다.

v) 싸움의 양상은 복잡해지고 애초 벌어진 본질적 분쟁이 희석되고, 분쟁의 해결은 더욱 요원하게 되었다. 이러한 모든 일은 그 자체로 공포와 두려움, 피로도의 상승으로 이어졌고, 특히나 당사자 뿐만 아니라 이를 지지하고 연대했던 사람들에게 까지 행해진 고소의 남발과 민사소송의 제기는 피해당사자와 지지세력 모두에게 위협효과(chilling effect)를 낳았다.

해결방안 - 이를 막을 방안은 있는가

앞서 살펴본 바와 같이 전략적 봉쇄 투쟁은 그 자체로 승소 또는 처벌을 목적으로 하기 보다는 괴롭힘 그 자체, 그를 통한 정당한 목소리를 봉쇄를 목적으로 행해지는 소송이다. 때문에 그 해결 방안 역시 소 제기 자체를 막는 방법이 아닌 한 궁극적인 해결이 불가능하다.

현재 노동조합 내에서는 노동조합의 쟁의행위 등의 조합활동 과정에서 벌어진 업무방해 등의 행위에 대한, 노동자의 책임을 경감시키는 취지의 이른바 “노란봉투법”이 발의되어 있다. “노란봉투법”은 기본적으로 다음과 같은 노조법 개정안의 내용을 골자로 하고 있다.

- i) “단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동”으로 인하여 발생된 손해에 대하여는 원칙적으로 그 배상을 청구할 없도록 하는 손해배상 범위의 제한
- ii) 집단적 행동에 대한 개인에 대한 손해배상 금지
- iii) 신원보증인에 대한 손해배상 금지
- iv) 노동조합의 존립을 불가능하게 하는 손해배상액 제한
- v) 손해배상액의 경감 청구

그런데 이러한 노란봉투법은 기본적으로 노동조합에 대한 보호를 전제로 하고 있어 이 사건 원중복지관의 사례에서와 같이 직접적으로 노동조합 활동과 연관되지 않은 경우 이를 통한 보호를 받을 수 없다는 한계가 있다.

일반법으로는 2017. 2. 17. 의사표명의 자유와 청원의 권리 등 국민 기본권을 보장하기 위한 민사소송법 일부개정법률안이 발의되어 있다. 그러나 위 개정안 역시 “전략적 봉쇄소송은 공적 관심이나 사회적 중요성이 있는 실체적 문제에 관하여 정부의 행위나 그 결과에 영향을 주기 위하여 이루어진 청원과 표현의 자유 행사와 관련하여 비정부단체나 개인을 상대로 제기되는 소송”으로 정의하여 정부가 일반국민을 상대로 하는 봉쇄적 전략 소송외에 이 사건과 같은 사인간의 전략적 봉쇄 소송의 경우를 모두 포괄하지는 않고 있다.

전략적 봉쇄 소송이 벌어지고 있는 곳이 비단 노동조합 뿐만이 아니고, 이 사건 원중복지관 사례와 같이 성차별적 폭언에 대한 피해자 및 내부고발자 등에 대한 전략적 봉쇄 소송이 확대되어가는 상황을 고려하면, 우리나라도 일반적이고 포괄적인 범위에서의 전략적 봉쇄 소송을 방어할 수 있는 일반법의 마련과 이러한 일반법의 범주에 속할 수 없는 개별적 특수 사례 보호를 위한 각 개별법의 개정이 필요하다. 그 방향은 일반법의 범주를 가능한 넓히고, 이러한 일반법의 일반적 보호로 가능하지 않은 특수영역에 대하여는 각 개별법의 개정을 통해 이를 해소 나가야 할 것이다.

더불어 이러한 모든 입법의 문제 전에 이를 변화시킬 수 있는 어렵지만 가장 큰 힘은 결국 우리 모두의 단결과 연대가 될 수밖에 없다. 사용자가, 힘 있는 권력자들이 “전략적 봉쇄 소송”을 이용하는 이유는 하나다. 매번 본인들의 예상이 적중하기 때문이다. 정당한 문제제기에 대한 부당한 “전략적 봉쇄 투쟁”을 일삼는 사용자와 개인(권력자)에 대하여 여론의 못매와 질타, 해당 기업과 개인에 대한 비판의 여론이 오히려 더욱 확산된다면 그들은 결코 쉽게 그런 행동을 할 수 없을 것이다.

산재승인부터 소송까지 영향 주는 인권위 기각결정 무엇이 문제인가

-악순환을 끊을 권리보장을 위한 인권위의 역할

명숙(인권운동네트워크 바람 활동가

/ 국가인권위 제자리 찾기 공동행동 집행위원)

인권침해의 악순환

문제제기자이자 조력자이자 피해자인 원종복지관 비정규직노동자 이은주 씨의 사건 관련 발제문을 읽으면서 떠오르는 단어는 ‘악순환’, ‘인권의 상호의존성, 불가분성’, ‘인권위의 역할’이었다. 단순하고 명백한 문제를 조직에서 ‘제기’하는 것만으로 이렇게 길고 질진 괴롭힘과 소송과 해고를 당하리라고 당사자도 예기치 못했을 것이다.

원종복지관 성차별 및 부당해고 사건(이하 원종복지관 성차별사건)은 언제 어디서든 일어날 수 있는 사건이다. 성차별이 만연한 사회에서 여성에 대한 차별을 내면화한 관리자들은 별것 아닌 것처럼 여성의 권리를 여러 이유로 제한하는 것을 당연한 것, 합리적 사유가 있는 것인양 말하는 일이 ‘성차별’임을 인지하지 못한다. 그리고 그것을 문제제기하면 농담이나 아무 뜻 없는 지나가는 말이었다고 둘러댄다. 성차별을 시정할 제도적 장치가 약하고 사회의 흐름을 바꿀 정치·경제·사회 권력자가 대부분 남자들이기 때문이다.

또한 비정규직에 대한 차별이 온 사회에 퍼져있고 제도화돼있는 한국에서 문제제기한 비정규직에 대한 계약해지는 부당해고가 될 수 없고 합리적인 것인 양 취

급된다. 비정규직 제도의 허점을 이용하는 고용주-사용자들에 대한 면죄부가 제도적으로 보장됐기 때문이다. 내부고발자에 대한 사회적 보호 장치가 없는 한국에서, 내부고발한 직원을 괴롭히고 해고하는 방법은 백만 가지도 넘는다. 따돌리고 괴롭히고 소송하고, 견디다 못해 제발로 나가게 만들기도 한다. 내부고발자보호조치나 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 제도가 부재하기 때문이다. 아니 적어도 민주주의를 증진하는 주요한 수단이자 권리인 표현의 자유만이라도 제대로 보호했다면 피해자들이 소송으로 몸과 마음이 황폐해지는 일까지 가지는 않았을 것이다. 이 중 어느 하나라도 사회적 약자를 보호할 수 있는 제도가 잘 마련됐다면 해고까지 갔을까?

인권위 기각 결정의 문제점과 대안

인권위는 인권침해와 차별에 대해 시정 권고와 인권 증진 정책을 마련하고 교육하는 국가인권옹호기관이다. 시정명령권은 없지만 인권위 권고의 사회적 인정으로 권고에 따라 징계를 하거나 법적 조치를 하거나 제도를 보완하는 식으로 돼왔다. 권고는 인권위에 대한 시민사회의 신뢰가 얼마큼 인정돼냐에 따라 효력이 발생하기도 하고 전혀 실효성이 없기도 한다.

이 중에서 성차별사건은 2005년부터 여성부와 나누어 처리해왔다가 '성차별·성희롱 시정업무가' 인권위로 일원화됐다. 일원화된 후 인권위는 민간기업·공무원·공기업의 모집·채용·승진 등에 있어 성차별 사항의 유무를 구직활동 경험자 및 기입사자를 대상으로 예비조사를 하기도 했다. 2006년에는 합리적인 이유 없이 KTX 고객센터 업무를 여성의 업무로 한정하고 이 사건의 피해자인 KTX 여승무원들을 성별 분리 채용해 불리한 고용조건을 형성한 것은 성별을 이유로 한 고용차별에 해당한다고 판단하고 한국철도공사 사장에게 성차별적 고용구조를 개선할 것을 권고하기도 했다. 의미 있는 권고였다.

그러나 시간이 흐를 수록 인권위의 성차별 성희롱 업무의 전문성을 의심하는 사건들이 종종 있었다. 인권위원들이 어떤 사람이냐에 따라 달라지기도 했다. 어떤 때는 사법부보다 성인지 인식이 낮은 경우도 많았다.

대표적인 게 2008년 촛불 때 서울의 몇몇 경찰서에서 연행된 여성시위자들의 브래지어를 '자살위험'이 있다며 강제로 탈의하게 한 사건이다. 기껏해야 48시간 구금되는데 자살위험이라는 것도 말이 안 되지만 여성에게만 속옷 탈의를 요구한 것은 명백한 성차별이자 성폭력이었다. 경찰은 사문화된 <경찰업무편람>을 근거로 여성들에게 브래지어를 벗으라고 했는데 업무편람에 있는 남성들의 양말이나

속옷은 탈의시키지 않았다. 이에 대한 인권시민사회단체들은 집단 진정을 했는데 인권위는 일부만을 인정했다. 인권위는 결정문에서 “속옷 탈의 과정에서 아무 보완조치를 하지 않은 경찰의 행위는 헌법 10조의 인격권을 침해한 것”이라며 “속옷 탈의 요구가 자해·자살 방지를 위해 필요하다 해도 기본권 제한은 최소한에 그쳐야 한다” 즉, 인권침해적 요소가 있지만 인권위가 ‘속옷 탈의’ 제도를 보완해야 한다는 것이었다.

이 결정으로 경찰서 유치장에는 여성들을 위한 조끼가 비치됐으나 근본적 해결이 될 수 없어 인권단체들과 여성단체들은 이를 비판했다. 결국 2010년 반값등록금 시위에 참여한 여성대학생들에게 비슷한 조치가 재발하는 문제가 발생했다. 마침 2008년 인권침해를 겪었던 피해여성들이 국가손배를 신청했고 2010년 5월 승소했고 2013년 대법원 확정 판결을 받았다.³⁾ 재판부는 판결문에서 경찰의 탈의조치에 대해 수용인들의 명예와 기본권을 침해하는 재량권 남용이라고 보았다. 인권위의 성인지도나 젠더감수성이 사법부보다 뒤떨어져있음이 드러난 셈이다.

원종복지관 사건

그러면 원종복지관은 어떤가.

원종복지관의 인권위 결정문을 보면 먼저 성차별 사안에 대한 안이함이 분명하게 드러난다. 인권위는 “공식사과나 조치가 다소 미흡했다”된다면서도 “별도의 구제조치는 필요하지 않을 것”으로 판단했다. 공식사과나 조치가 미흡했는데 별도의 구제조치가 필요하지 않다는 모순된 주장을 펴고 있다. 더구나 대화로 풀릴 문제가 아니었으니 피해자들이 인권위에 진정을 한 것이 아닌가. 적어도 국가인권위원회법(이하 인권위법)에 명시된 기각 사유⁴⁾39조 1항에 해당하려면 피해자

3) 1심 판결문의 요지는 다음과 같다. “경찰 업무편람은 브래지어가 자살·자해에 이용될 수 있어 유치인에게 이를 설명하고 제출받는 것으로 규정하나 위 편람은 법규명령이라고 볼 수 없는 점”, “신체검사의 유형을 세분화하여 유치인에게 불필요한 수치심을 주지 않으려는 취지를 몰각시킬 우려가 있다는 점”, “법무부 소속 교정시설 내 여성수용자들은 1인당 3개의 범위 내에서 브래지어 소지가 허용되는 사실에서 경찰서 유치장 내 여성수용자들을 법무부 소속 교정시설 내 여성수용자들과 달리 처우할 이유가 없는 점”에 비추어 “유치인들의 자살 예방을 위하여 피해가 덜 가는 수단을 강구하지 아니한 채 브래지어 탈의를 요구하는 것은 과잉금지의 원칙에 반한다”며 위법하다고 하였다.

4) 제39조(진정의 기각)

① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 귀하의 발전을 기원합니다.

2. 우리 위원회는 귀하가 진정하신 진정사건(사건번호 : 15-진정-0659300)에 대하여 조사 및 심의한 결과, 2016. 5. 25. 차별시정위원회에서 위 진정사건을 「국가인권위원회법」 제39조 제1항 제1호(진정내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우) 및 제39조 제1항 제3호(별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우)의 규정에 따라 다음과 같이 기각하기로 결정하였습니다.

○ 결정이유

가. 피진정인 1(김선희 부장)의 발언 및 복지관의 조치 관련

- 2015. 4. 17. 피진정인 1의 발언은 그 전후맥락과 당시 참고인들의 진술에 비춰 진정인 1을 대상으로 한 발언이라 보기 어렵고, 진정인 1이 이를 추후에 참고인(오경원, 박지혜)을 통해 전해들은 점, 다음날인 2015. 4. 18. 피진정인 1과 대면해서 나눈 대화는 진정인 1 및 피진정인 1이 일부 진술을 달리하는 가운데, 2015. 5. 18. 피진정인 1의 사과와 당사자가 대화를 통해 풀었음이 인정됨. 다만, 피진정인 1이 2015. 4. 17. 가임기 여성을 언급한 것은 복지관의 부장으로서 가임기 여성에 대한 잘못된 인식에 따른 적절치 않은 발언으로 볼 수 있으나, 이에 대해 복지관에서 2015. 7. 3. 피진정인 1로부터 시달서를 제출받았음.

- 2015. 6. 18. 전체회의를 통해 당사자들의 사과가 있었고, 이후 진정인 1이 복지관에 요구한 사안이 수용된 점, 진정인 1이 출산휴가, 육아휴직과 관련한 고용상 불이익을 입은 사실이 없는 점, 진정인 측에서는 복지관의 공식사과나 조치가 다소 미흡했다할지라도 이후 당사자 및 구성원 간 일어난 일들의 제반사정을 종합해 볼 때, 별도의 구제조치는 필요치 않을 것으로 판단함.

와 진정인의 의견을 들었어야 했다. 공식적인 사과와 조치에 해당할 수 있는 것을 권고할 수 있었다. 예를 들어 가해자에 대한 징계조치가 아닐지라도 공개사과문이나 가해자 및 직원들에 대해 성인지교육 등 재발방지책을 권고할 수 있었다. 할 수 있는 별도의 조치가 있음에도 기각한 것은 사실상 원종복지관의 편을 든 것이라 할 수 있다. 2008년 인권위에 진정한 사건을 보면 계약직 직원으로 2년 6개월간 근무하다 결혼하여 임신을 하자 재계약시 계약만기해지를 하였고 이를 인권위는 임신을 이유로 한 차별이라고 판단한바 있다. (07진차797인용) 해고되지 않았다고 성차별이 아닌 것은 아니다. 기존 인권위 권고에 비추어도 명백한 차별이다. 하지만 별도의 구제조치가 필요없다며 기각함으로써 사실상 “가임기 여성에 대한 잘못된 인식”에 면죄부를 주는 판단이 된 것이다. 성차별은 고용관계가 유지된다고 사라지는 것이 아니다. 피해자가 육아휴직 후 심각한 우울증

1. 진정의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 제30조제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

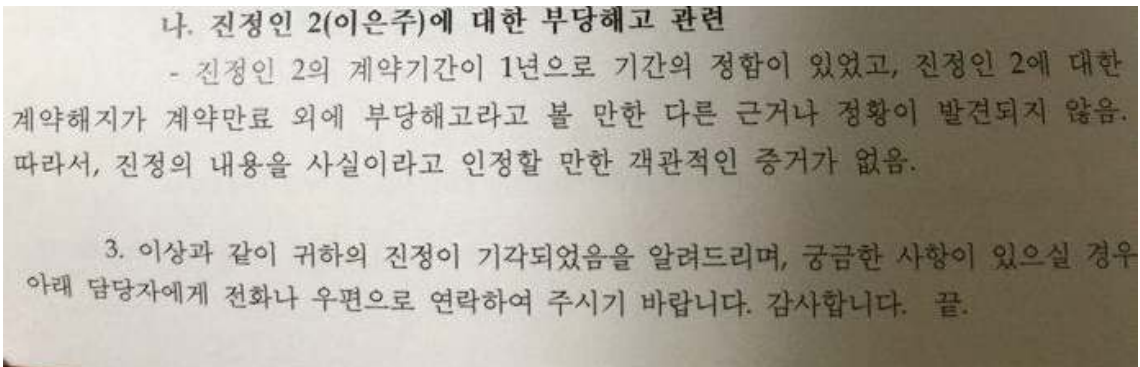
[전문개정 2011.5.19]

이라는 피해를 입었던 것에서도 이는 알 수 있다.

더구나 인권위가 조사만 꾸준히 했어도 전체회의에서 사과한 후 벌어진 복지관의 보복조치를 알 수 있었다. 무엇보다 인권위의 결정이 원종복지관에서 발생한 성차별은 차별이 아니라고 판단한 것은 아니나 기각함으로써, 원종복지관이 인권위 결정을 마치 성차별이 아니라고 판단한 것처럼 왜곡하거나 악용하는 일은 방지 할 수 있었을 것이다. 발제문에 나와 있듯이 원종복지관은 인권위의 결정을 왜곡하는 의견서를 법원에 제출했고 법원은 이를 잘못 이해하고 복지관의 명예훼손을 인정하는 판결로 이어졌다.

이렇게 안이한 기각결정이나 각하결정이 많아서 국가인권위원회 혁신위원회(이하 혁신위)도 진정에 대해 권고하였다. 적어도 인권위가 “당사자친화적이고 실질적인 결과를 낳은 조사구제방안을 모색해야한다”고 권고한 것이다. 적어도 가해자들에게 어떤 자료를 요청했고, 피해자들이 원하는 권고를 묻고 어떤 상황으로 진행하는지 파악했어야 한다. 특히나 성차별이 만연한 사회에서 이런 조사 태도는 매우 중요하다.

인권위가 제 역할을 할 때는 가해자들이 인권위 권고가 효력이 없다는 소송을 내는 방식으로 소송을 활용하였는데, 인권위가 제 역할을 못할 경우에는 이렇듯 피해자들을 괴롭히는 소송에 근거로 활용한다. 원종복지관 사건에서 볼 수 있듯이 인권위의 결정이 인권침해나 차별을 확대하는 것으로 이어졌다는 점에서 인권위 결정은 더욱 신중하고 당사자친화적으로 이루어져야 할 것이다.



둘째 비정규직 노동권에 대한 인식이 결여돼 있다.

인권위는 계약직 비정규직 노동자의 경우 계약만료라는 형식으로 부당해고가 이루어지는 현실을 외면한 것이라 할 수 있다. 부당해고가 이루어지는 맥락에 문제제기가 있었다는 점을 고려해야 했다.

특히 원종복지관 사건에 대한 결정문을 보면 “부당해고라 할 만한 정황이 없

다”며 “진정내용이 사실이라고 인정할 만한 객관적 증거가 없음”이라는 판단을 했는데 이는 인권위가 해고된 노동자가 성차별 문제제기라는 일련의 흐름을 애써 간과한 것을 볼 수 있다. 정황은 있으나 정황은 보지 않은 것이다. 심지어 법원에서도 인정한 피해자와 조력자에 대한 인신공격과 직장 내 괴롭힘을 고용 상 불이익조치로 인정하지 않았다.

이는 2011년 인권위가 공무원노조 간부를 해고했던 상황과 비슷하다. 당시에 도 인권위는 계약연장을 하지 않는 방식으로 계약직이었던 부지부장을 해고했다. 인권위 부지부장은 당시 현병철 인권위원장을 비판하는 활동을 꾸준히 했고 이를 이유로 부당해고했지만 인권위는 진정내용이 재판중이라는 이유로 2015년 각하했다. 통상이라면 계약연장을 했을 것이다. 당시 이 결정을 한 사람이 현병철 위원장 체제인 것을 고려하면, 인권위 구성의 한계가 동일하게 드러난 것이라 할 수 있다.

인권위 기각 후 일어난 명예훼손 소송 괴롭힘

인권위 진정이 기각되자 원종복지관과 홍갑표씨는 곧바로 “인권위 결정을 수용하고 소모적인 투쟁을 중단하라”는 기자회견담회를 열어 ‘인권위 기각결정이 마치 원종사건이 성차별, 인권침해가 아님을 증명한 결정’처럼 주장했다. 이는 명백한 인권위 결정에 대한 왜곡이다. 성차별이지만 별도의 구제조치가 필요 없다고 기각한 것이지 원종복지관의 부장의 발언이 성차별이 아니라고 한 것은 아니다.

게다가 원종복지관은 피해당사자와 연대자의 발언이나 1인 시위, SNS 게시를 명예훼손 소송을 걸었다. 김세희 변호사의 발제문에서 볼 수 있듯, 형사소송건 총 24건이고, 손해청구액총4천1백만 원으로 민사 소송건이 총 5건이다. 관련자만 10명으로 형법상의 명예훼손죄를 먼저 걸고 그 판결을 근거로 손해배상 청구를 한 것이다. 이로 인해 “피해자와 피해자들과 연대하였던 일반 시민들에게까지 행해진 고소와 민사소송의 제기는 한편으로는 피해자들의 분노를 상승시켰지만 현실적으로는 투쟁의 위축을 가져올 수밖에 없었다.”

이는 국제인권기준에 어긋나는 것이다. 2010년 한국을 방문조사한 프랑크 라튀 표현의 자유 특별보고관은 명예훼손으로 시민들의 표현의 자유를 막는 문제에 대해 2011년 유엔인권이사회에서 우려와 권고를 표한바 있다. 2013년 한국을 방문한 마가릿 세카기야 유엔인권옹호자특별보고관도 이를 우려하고 2014년 3월 유엔인권이사회에서 권고하였다.

유엔인권이사회 17차 세션 (2011.3.)

27. 특별보고관은 어떠한 진술이 명예훼손에 해당하기 위해서는 허위여야 하며 타인의 명예를 손상시켜야 하고 악의적 의도가 없어야 한다는 것을 다시 언급한다.⁵⁾ 나아가 국제인권법에 따르면 권리와 명예의 보호가 추상적인 기관이 아닌 개인에게 적용되므로 어떤 개인도 국가, the State(연방국가에서) 또는 국가의 상징물에 대한 비판이나 비방을 했다는 이유로 처벌되어서는 안 된다. 또한 다음과 같은 원칙이 존중되어야 한다.⁶⁾ (a) 공직자들은 일반 시민들 보다 더 높은 수준으로 비판을 감당해야 하기 때문에 명예훼손 소송을 제기하는 것을 금지해야 한다; (b) 공공의 이익과 연관된 출판물에 내용상 진실을 요구하는 것은 과도하다; (c) 의견에 대해서는 명백히 비합리적 견해를 표현하는 것만이 명예훼손으로 간주된다; (d) 모든 요소의 입증 책임은 피고보다는 명예훼손을 당한 원고에 있다; (e) 명예훼손 소송에서, 구제의 범위는 사과와 정정, 형사 제재, 특히 감금은 절대로 적용되어서는 안 된다.⁷⁾

28. 명예훼손이 대한민국에서는 여전히 형사상 범죄로 남아 있어 본질적으로 가혹한 조치이며 표현의 자유에 관한 권리를 부당하게 위축시키는 효과를 야기한다는 점에 우려를 표한다. 개인은 체포, 재판 전 구속, 고비용의 형사 재판, 벌금부과, 투옥, 전과자 낙인의 위협을 늘 직면하고 있는 셈이다. 또한, 특히 민법에 명시되어 있는 개인의 명예에 대한 손상을 시정하는 데 있어 비형사적 제재(non-criminal sanctions)의 적정성에 비추어 볼 때 형사상 제재는 정당성이 없다. 따라서, 특별보고관은 대한민국 정부가 형법에서 명예훼손죄를 삭제할 것을 권고한다.⁸⁾

유엔인권이사회 25차 세션(2014.3)

95. 그럼에도 불구하고, 특별보고관은 양심선언자들이 공익정보를 신고하였을 때 징계조치, 징계성 해고, 소송, 그리고 막대한 손해배상 등에 직면한다는 것을 보고받았다. 특별보고관은 언론, 비정부기구, 혹은 인터넷에 신고한 사람들은 기존의 법적 체계에서는 보호받지 못한다는 정보를 받았다. 이와 관련하여, 특별보고관은 공익정보의 공개를 장려하고 촉진하기 위해서는 외부적 수단을 통한 신고를 허용해야 한다는 것을 강조하고자 한다.

102. 특별보고관은 인권옹호자들의 활동을 통제, 약화 또는 방해할 목적으로 법률을 이용하는 것에 대해 주의를 주고자 한다. 특별보고관은 국가들에게 인권옹호자선언에 명시된 권리 및 자유들을 실질적으로 보장하기 위해 입법적, 행정적 및 기타의 조치들을 취하도록 촉구하는 인권옹호자선언 제2항 제2조를 상기시키고자 한다.

이렇게 인권위의 안이한 결정으로 당사자를 비롯한 수많은 사람들이 괴롭힘에 시달리고 있는 만큼 이제라도 인권위가 제 역할을 해야 한다. 현재 인권위에서 한번 결정된 사안을 다시 재심할 수 없다. 그러나 적어도 인권위가 비슷한 손배

5) A/HRC/4/27, para 47. 또한, A/HRC/14/23 (para. 82-83), A/HRC/14/23/Add.2, A/HRC/7/14 (para. 39-43), E/CN.4/2006/55 (paras 44-55), E/CN.4/2001/64 (paras 43-48), E/CN.4/2000/63 (paras 45-52), E/CN.4/1999/64 (paras 24-28) 참조

6) 각주 2)에 진술된 내용

7) 각주 2)에 진술된 내용

8) 개정된 제 9650호 민법 제 751조와 764조

소송이나 명예훼손 소송을 막을 조치는 할 수 있다.

이제라도 인권위가 할 수 있는 일 없는 것은 아니다. 먼저 인권위 결정을 왜곡하는 원종복지관에 인권위가 입장을 전달하는 것이다. 성차별이 아니라고 한 것이 아님에도 기각결정을 성차별이 아니라고 한 것처럼 왜곡한 것에 대한 유감 의사를 전달하는 것이다. 두 번째 인권위가 전 방위적으로 일어나고 있는 괴롭힘 소송에 대한 직권조사와 정책권고를 내는 일이다. 바로 명예훼손, 업무방해와 손해배상소송에 대한 정책권고를 해야 한다. 형법의 명예훼손죄를 폐지하고 전략적 봉쇄소송에 대한 정책대안과 업무방해 및 명예훼손의 노동자의 기본권을 침해하는 일을 방지하는 안을 마련해야 한다. 이는 노란봉투법과도 연관된 일이다.

악순환을 끊을 권리보장이 하나라도 됐더라면

올해는 미투운동으로 한국 사회에 성평등에 대한 요구가 어느 때보다 높은 때이다. 인권위도 성차별과 관련해 내부 팀 구성을 했다. 이제 인권위가 좀 달라졌다는 걸 보여줘야 할 때다. 달리 말하면 지금 같은 성차별에 대한 대중적 흐름이 있는 2018년이라면 원종복지관 가해자들이 엄두도 못 냈을 일이며, 법원도, 국가인권위원회(이하 인권위)도 이러한 판단을 하지는 못했을 일이다.

내부고발부터 계약해지가 되기까지 당사자들이 겪었을 고통을 생각하니 미안해진다. 우리 사회에 인권을 보장하는 제도가 조금이라도 제대로 됐더라면 몇 년을 고통에 시달리지 않았을 것이다. 아니 또 비슷한 고통을 겪을 사람들이 생기지 않도록 해야 한다. 인권은 서로 연결돼있다. 하나의 권리가 보장되지 않으면 다른 권리도 보장되지 않으면 한 사람의 인권이 보장되지 않을 때 다른 사람의 인권도 보장되지 않는다. 즉 원종복지관 성차별 사건을 과거의 일로만 치부하면 우리 사회 성차별과 비정규직 차별은 개선되지 않을 수 있다는 뜻이기도 하다. 이것이 우리가 다시 원종복지관 문제에 주목하는 이유다.

따라서 인권위가 이 문제에 대해 이제라도 무엇인가를 해야 한다. 인권위가 늦었지만 후속조치를 통해 자기 역할을 해나가길 바란다.

토론 2

정부정책과 엮나가는 원종복지관의 여성인권

정하나 / 한국여성노동자회 활동가

토론문 별첨

1인시위까지 죄가 되는 표현의 자유 위에 선 하위법

김희천 / 민주사회를위한 변호사모임 변호사

들어가며

김세희 변호사님의 발표문은 원종사회복지관 사건에서와 같은 전략적 봉쇄 소송의 폐해와 문제점을 지적하고 이를 막아낼 방안에 관하여 제의하고 있습니다.

사용자측의 민·형사상의 소제기가 노동조합과 근로자의 ‘사안의 공론화’를 막는 전략으로 악용되고 있는 점에 대하여 안타까움을 금할 수 없습니다. 그러나 민·형사상의 소제기 자체를 원천적으로 막을 수 없는 것이 현실이므로 그 해결방안을 찾기 위하여 많은 연구와 노력이 필요할 것으로 사료됩니다.

이하에서는 원종복지관 사건의 소송경과를 추가로 설명하고 전략적 봉쇄소송의 문제점과 그 해결방안에 관하여 몇 마디 첨언하겠습니다.

이은주씨 관련 소송[인천지방법원 2017고합632 정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률위반(명예훼손)]의 사건경과 추가

위 사건에 관하여(참고로 서울고등법원의 흉갑표의 재정신청에 대한 공소제기 결정은 ‘2017. 10. 11.’이 아니라 ‘2017. 8. 2.’입니다) 2018. 1. 11. 인천지방법원 제12형사부가 국민의 형사재판참여에 관한 법률 제9조 제1항 제4호에 의하여 국민참여재판 배제를 결정한 이후, 이은주씨는 같은 달 12. 위 결정에 대하여 즉

시향고 하였습니다.

이후 서울고등법원 제6형사부는 위 즉시향고를 받아들였으나,(다만, 그 취지는 위 법 제9조⁹⁾ 제1항 제4호에 따른 배제결정이 위법하다는 것일 뿐, 제11조 제1항에 의한 배제결정은 가능하다는 것이었습니다) 인천지방법원 제12형사부는 위 법 제11조¹⁰⁾ 제1항에 의하여 통상절차 회부결정을 하였습니다.(위 결정에 대하여는 불복방법이 없습니다)

전략적 봉쇄소송의 문제점에 대한 첨언

김세희 변호사님의 발표 중 전략적 '3. 전략적 봉쇄소송의 진화와 문제점'에 관한 문제의식을 깊이 공감하며 원종사회복지관 사건과 관련하여 몇 가지 느낀 점을 말씀드리고자 합니다.

가. 우선, 노동조합 또는 노동조합에 소속되어 있는 근로자도 사용자측이 제기한 소송진행에 있어서 무기대등을 이루기는 쉽지 않습니다. 하물며, 원종 복지관 사건과 같이 비정규직 근로자와 그에 연대한 일반 시민들을 상대로 소를 제기한 경

9) 제9조(배제결정) ① 법원은 공소제기 후부터 공판준비기일이 종결된 다음날까지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 국민참여재판을 하지 아니하기로 하는 결정을 할 수 있다. <개정 2012.1.17.>

1. 배심원·예비배심원·배심원후보자 또는 그 친족의 생명·신체·재산에 대한 침해 또는 침해의 우려가 있어서 출석의 어려움이 있거나 이 법에 따른 직무를 공정하게 수행하지 못할 염려가 있다고 인정되는 경우
2. 공범 관계에 있는 피고인들 중 일부가 국민참여재판을 원하지 아니하여 국민참여재판의 진행에 어려움이 있다고 인정되는 경우
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조의 범죄로 인한 피해자(이하 "성폭력범죄 피해자"라 한다) 또는 법정대리인이 국민참여재판을 원하지 아니하는 경우
4. 그 밖에 국민참여재판으로 진행하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

② 법원은 제1항의 결정을 하기 전에 검사·피고인 또는 변호인의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항의 결정에 대하여는 즉시향고를 할 수 있다.

10) 제11조(통상절차 회부) ① 법원은 피고인의 질병 등으로 공판절차가 장기간 정지되거나 피고인에 대한 구속기간의 만료, 성폭력범죄 피해자의 보호, 그 밖에 심리의 제반 사정에 비추어 국민참여재판을 계속 진행하는 것이 부적절하다고 인정하는 경우에는 직권 또는 검사·피고인·변호인이나 성폭력범죄 피해자 또는 법정대리인의 신청에 따라 결정으로 사건을 지방법원 본원 합의부가 국민참여재판에 의하지 아니하고 심판하게 할 수 있다. <개정 2012.1.17.>

② 법원은 제1항의 결정을 하기 전에 검사·피고인 또는 변호인의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항의 결정에 대하여는 불복할 수 없다.

④ 제1항의 결정이 있는 경우에는 제6조제3항 및 제4항을 준용한다.

우, 비정규직 근로자나 일반 시민들은 사용자측 또는 검사를 상대로 소송을 진행하는 과정 자체를 매우 고통스럽게 느꼈을 것입니다. 많은 경우, 그 고통에서 빨리 벗어나기 위해 혐의를 인정해버리거나 진의에 반하는 조정을 받아들였을 것입니다. 해결방안과 관련하여 전략적 봉쇄 소송을 제기당한 분들을 위한 구체적인 지원책이 필요한 것입니다.(무엇보다도 지원기금 마련이 필요합니다)

나. 다음으로, 저의 경험에 비추어 전략적 봉쇄 소송이 제기된 경우 사용자측은 소송 자체의 진행은 물론, 개별 근로자를 상대로 한 회유와 협박을 하는가하면, (가령 근로자에게 “거액의 소송비용을 부담하게 될 것이다.”, “소송이 지더라도 해고할 것이다.”라고 말하는 등의 예가 있습니다) 노동조합의 간부 또는 소송을 진행하고 있는 변호사를 비방하는 경우도 적지 않습니다.

나아가, 사용자측은 근로자들이 제기한 임금소송 등에서 패소한 경우에도 무조건 항소하고, 그 재판이 확정된 경우에도 임금지급을 최대한 미루거나 해고 등을 무기로 집행을 막으며 권리를 포기하게 만들고 있는 것이 현실입니다. 말씀을 드리면서도 마땅한 해결책을 제시하지 못하는 것이 매우 안타깝습니다.

다. 마지막으로, 논점을 벗어난 것이 아닌가 하는 걱정은 있지만 검찰의 태도도 매우 아쉽습니다.

이은주씨의 앞선 형사사건(인천지방법원 2017고합 69, 71, 72) 사건의 경우, 국민참여 재판을 통해 배심원 전원이 무죄평결을 내리고 무죄가 선고되었음에도 검사는 이에 불복하여 항소하였고 항소심에서도 무죄가 선고되었습니다. 물론 검찰은 항소할 이유가 충분하였다고 항변할 것이지만, 1심의 무죄선고에 대하여 검사가 항소하지 않는 경우는 거의 없습니다. ‘기계적인 항소’라고 부를만 합니다. 피고인들이 1심 재판을 통하여 겪은 고통에 대하여 성찰하기는커녕 2심 재판을 통하여 고통을 가중시키고 있는 것입니다. 역시 재고되어야 할 부분이 아닌가 생각합니다.

비정규직노동자의 노동권 보장 및 말할 권리

- 여성비정규직 노동자가 희생양인가 -

이남신 / 한국비정규노동센터 상임활동가

들어가며

이은주 씨와 조재화 씨가 어렵고 힘겨운 조건에도 불구하고 정당한 요구를 실현하기 위해 부당한 관장과 관리자에 맞서 싸워온 그간의 투쟁을 온맘으로 지지합니다. 수많은 일터에서 수많은 여성노동자들이 사중, 사중의 차별과 일터 내 괴롭힘 등 고통을 겪고 있는 것이 2018년 대한민국의 현실입니다. 갖은 모욕과 탄압을 견디며 여기까지 온 두 분의 헌신과 노력은 올바른 여성노동인권 신장의 소중한 디딤돌이 되고 있습니다. 일터에서 부당한 관리자의 언행과 강압에 맞서 함께 연대하는 것, 정말 힘든 일인데 두 분은 서로 잡은 손 놓지 않고 맘모아왔습니다. 두 분 앞에서 이 싸움의 승패를 따지는 건 핵심이 아닐 것입니다. 그럼에도 반드시 원종복지관 노동인권 침해 문제가 해결돼 하루빨리 두 분의 얼굴에 환한 웃음이 꽃필 수 있기를 바라고 확신하며 제대로 연대하지 못한 죄송한 맘을 토론문에 담았습니다. 힘내십시오.

노동인권/여성인권 사각지대 원종복지관, 이대로 둘 것인가

- 일상적인 상급관리자의 성차별 발언
- 비민주적이고 권위적이며 폭력적인 조직문화
- 관장이 악질관리자 갑질 목인하고 비호 : 관리자들이 공조해 피해자 탄압
- 미투운동과 노동존중사회 건설 등 사회적 합의 수준으로 진전되고 있는 여성

인권과 노동인권 신장 흐름과 정반대로 역주행한 퇴행적인 사례

이은주 씨에 대한 계약해지는 정당한가

- 촛불항쟁에 힘입어 출범한 문재인 정부 노동정책 기조 핵심도 좋은 일자리 만들기를 목표로 한 비정규직 정규직화와 차별 처우 개선
- 가장 중요한 비정규직 문제 해결 원칙 : 상시지속 업무 정규직 채용 및 전환
- 상시지속 업무란 연중 9개월 이상, 앞으로도 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무이므로 일방적인 이은주 씨 계약해지는 부당함.
- 대장동주민협의회 대표가 계약연장을 요구한 이은주 씨처럼 갱신기대권이 인정되는 조건이라면 납득할 만한 사유 없이 계약기간 만료만으로 해지하는 것은 부당해고임.

노조가 필요하다

- 문제가 개별화되면 피해 노동자가 감내해야 할 불이익과 인권침해가 가중되는 것이 일반적 양상
- 연대자로 나선 조력자가 부당해고된다면 그 일터는 상생의 공동체가 아닌 약육강식과 무한경쟁이 내면화된 정글로 전락할 수 밖에 없을 것.
- 최소한의 노동인권 마지노선이자 국민기본권 : 헌법 33조 노동3권
- 노조는 일터 내 약자인 노동자들이 단결해 자신들의 권익을 제고하고 고용과 임금 등 중요한 현안 문제를 개선하고 해결할 수 있는 합법적 기구이자 보호막
- 원종복지관과 같은 경직되고 불합리한 조직문화를 바꾸려면 일하는 노동자들의 이해와 요구가 정당하게 반영되고 민주적인 의사소통이 보장돼야 가능.
- 당장은 고충처리위원회부터 제대로 운영하는 것이 필요함.

사용자 인식 변화도 절실하다

- 노동자들이 상대적 약자로 보호받지 못하는 일터에서 사용자의 노동인권 감수성 수준과 일상 업무관계에서의 전향적 태도 여부는 대단히 중요함.
- 민주화 운동 경력이 있더라도 노동인권에 대한 이해와 곧바로 직결되는 것은 아니므로 노동법 상식과 비정규 문제 관련 별도의 체계적인 교육 필요함.
- 관장 및 관리자들에게 대한 노동법 및 노동인권 교육 필요성 : 재발 방지 가능

memo

토론회 원종복지관 여성노동인권침해, 해결방안은 없는가
발행일 2018. 07. 18

토론회 원종복지관 여성노동인권침해 해결방안은 없는가