

판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해1208/부노219 병합 재단법인 거제시희망복지
재단 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2017. 1. 31.

■ 판정사항 : 초심 일부취소(부해: 초심유지, 부노: 초심취소)

표면적인 징계사유와 달리 노동조합 활동을 이유로 해고가 이루어져
부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례

■ 판정요지

사용자가 감사에서 지적되었다며 노동조합 간부를 해고하였으나, 지속
적인 반조합적 발언, 조합원 명단을 입수하려는 행위 등 사용자의 태도와
징계사유에 비해 그 양정이 과한 점, 조합원에 대한 수차의 징계해고 및
사용자의 조합활동에 따른 불이익 발언 등을 종합적으로 고려할 때, 징계
사유는 표면적인 것에 불과하고, 실질적으로는 조합원의 노동조합 활동을
이유로 해고한 것으로 이러한 해고는 부당해고이자 불이익 취급 및 지
배·개입의 부당노동행위에도 해당한다.

중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 전 중앙2016부해1208/부노219 병합 재단법인 거제시희망복지재단
부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

근 로 자 1. ○ ○ ○
(재심피신청인) ○ ○ ○

근 로 자 2. ○ ○ ○
(재심신청인 겸 ○ ○ ○
피신청인)

노 동 조 합 ○ ○ 노동조합
(재심신청인) ○ ○ ○

위원장 ○ ○ ○

근로자와 노동조합의 대리인 ○ ○ ○

담당 공인노무사 ○ ○ ○, 변호사 ○ ○ ○

사 용 자 재단법인 거제시희망복지재단
(재심신청인 겸 ○ ○ ○
피신청인) 경남 ○ ○ 시 ○ ○ ○

이사장 ○ ○ ○

대리인 변호사 ○ ○ ○ 법률사무소

변호사 ○ ○ ○

판 정 일 2017. 1. 31.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 경남지방노동위원회가 2016. 9. 22. 2016부해289/부노77 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 사건에 관하여 행한 판정 중 부당노동행위에 관한 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자2에게 행한 2016. 7. 4.자 해고는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당함을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 향후 위와 같은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위가 재발되지 않도록 하고, 이 사건 판정서(성명 등 개인정보 제외)를 받은 날부터 10일 이내에 이 사건 판정서 및 아래 내용의 공고문을 이 사건 사용자의 근로자들이 쉽게 볼 수 있도록 사내 게시판 및 내부전산망(그룹웨어)에 1개월 이상 게시(등록)하라. 이 경우 아래 공고문은 근로자들이 쉽게 볼 수 있도록 용지 크기는 46전지 <78.8cm×109.1cm> 이상, 글자 크기는 1.5cm×1.5cm 이상이 되도록 하라.

중앙노동위원회로부터 받은 구제명령

중앙노동위원회는 2017. 1. 31. 재단법인 거제시희망복지재단이 「근로기준법」 및 「노동조합 및 노동관계조정법」을 위반하였다고 아래와

같이 판정하였고, 이 공고문을 게시하고 준수하도록 명령하였다.

1. 재단법인 거제시희망복지재단이 2016. 7. 4. ○○○ 및 ○○○에게 행한 해고는 「근로기준법」 제23조에 따른 부당해고에 해당한다.

2. 재단법인 거제시희망복지재단은 2016. 7. 4. ○○○ 및 ○○○에게 행한 해고를 취소하고 원직에 복직시키며, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 이 판정서를 받은 날부터 30일 이내에 지급하라.

3. 재단법인 거제시희망복지재단이 2016. 7. 4. ○○노동조합의 지회장인 ○○○에게 행한 해고는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조 제1호 및 제4호에 따른 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

4. 재단법인 거제시희망복지재단은 향후 이러한 근로자에 대한 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위가 재발하지 않도록 한다.

20○○. ○. ○. (←게시일)

재단법인 거제시희망복지재단 이사장 ○○○

4. 이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.

초 심 주 문

[경남지방노동위원회 2016. 9. 22. 판정 2016부해289/부노77 병합]

1. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 2016. 7. 4.자 해고는 부당해고임을 인정한다.

2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자들을 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
3. 이 사건 근로자들 및 노동조합의 나머지 구제신청을 모두 기각한다.

재심신청취지

[중앙2016부해1208, 사용자]

1. 경남지방노동위원회가 2016. 9. 22. 2016부해289/ 부노77 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제신청에 관하여 행한 초심 판정 중 부당해고에 대한 인용 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 2016. 7. 4.자 징계해고는 정당한 해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자에 대한 경남지방노동위원회의 이 사건 근로자들 원직복직 및 해고기간 동안의 임금상당액 지급명령을 취소한다.

[중앙2016부노219, 근로자2 및 노동조합]

1. 경남지방노동위원회가 2016. 9. 22. 2016부해289/ 부노77 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제신청에 관하여 행한 초심 판정 중 부당노동행위에 대한 기각 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자2에게 행한 2016. 7. 4.자 징계해고가 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 향후 부당노동행위를 하여서는 아니된다.

4. 이 사건 사용자는 이 사건 판정서를 송달일로부터 30일 간 거제시종합 사회복지관 내에 게시하라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

○○○, ○○○(이하 순차적으로 ‘이 사건 근로자1, 2’라 하고, 모두를 지칭할 때에는 ‘이 사건 근로자들’이라 한다)은 대한불교조계종 사회복지재단이 운영하던 ○○시종합사회복지관에 2010. 8. 1. 및 2011. 12. 1. 각각 입사하여 사무국장과 운영지원과장으로 근무하던 중, 2015. 1. 1. ○○시종합사회복지관의 운영 주체가 재단법인 거제시희망복지재단으로 변경되면서 고용승계되었고, ○○시의 특정감사 결과에 따라 2016. 2. 11. 1차 징계해고되었다가 경남지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)의 부당해고 판정을 받고 같은 해 6. 21. 복직되었으나, 같은 해 7. 4. 다시 2차 징계해고된 자들로 부당해고를 주장하는 사람들이다.

나. 노동조합

○○노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’이라 한다)은 위 주소지에 주된 사무소를 두고 2001. 4. 15. 공공서비스업 등에 종사하는 근로자를 조직 대상으로 하여 설립된 전국 단위 산업별 노동조합으로 조합원은 약 2,500명이고, 상급단체는 ○○○노동조합총연맹이며, 그 산하에 2015. 2. 17. 설립

된 ○○○지회(이하 ‘이 사건 지회’라 한다)를 두고 있다.

※ 이 사건 근로자1은 이 사건 노동조합의 조합원이 아니므로 초심에서 부당해고 구제신청만을 제기하였고, 초심지노위가 부당해고로 판정함에 따라 재심신청은 하지 않음

※ 이 사건 근로자2는 이 사건 노동조합의 조합원이므로 초심에서 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 모두 제기하였고, 초심지노위가 부당해고 구제신청만을 인용하고 부당노동행위 구제신청은 기각함에 따라 이 사건 노동조합과 함께 부당노동행위에 대하여 재심신청함

다. 사용자

재단법인 거제시회망복지재단(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 재단’이라 한다)은 ○○시의 출연기관으로서 위 주소지에 본점을 두고 2012. 8. 17. 설립되어 상시근로자 약 70명을 사용하여 저소득층 및 소외계층 지원사업, 사회복지시설 운영사업 등을 행하는 법인으로, ○○시와 위탁계약을 체결하고 2015. 1. 1.부터 ○○시종합사회복지관(이하 ‘○○복지관’이라 한다), ○○종합사회복지관(이하 ‘○○복지관’이라 한다)을 운영하고 있다.

※ 당초 이 사건 재단의 이사장은 ○○○이었으나 2015. 8. 17. 현재의 ○○○ 이사장이 취임함[노위 제10호증 등기사항일부증명서 및 사업자등록증]

※ 이 사건 재단의 사무국장은 ○○시 공무원(6급)이 파견되는 직위로 2015년 ○○○가 파견되었다가 2016. 1. 13. 현재의 ○○○로 변경됨

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자들 및 노동조합은 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 2016. 7. 4.자 2차 징계해고가 부당해고이자 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며 2016. 7. 25. 초심지노위에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 9. 22. 이 사건 근로자들의 부당해고 구제신청은 인용하고, 이 사건 근로자2 및 노동조합의 부당노동행위 구제신청은 기각하였다.

다. 이 사건 근로자2 및 노동조합은 2016. 10. 25. 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 해 11. 3. 우리 위원회에 초심판정의 일부 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였고, 이 사건 사용자도 같은 해 10. 26. 초심지노위 판정서를 수령하고, 이에 불복하여 같은 해 11. 4. 우리 위원회에 초심 판정의 일부 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자 및 노동조합

직원 채용 시 공고기간 미준수, 면접점수 합산 착오 등 일부 징계사유는 인정하나 징계양정이 과하고 인사위원회 구성 등 징계절차에도 하자가 있어 부당해고에 해당한다.

또한, 이 사건 사용자는 지속적으로 반조합적 발언을 하고, 이 사건 근로자들을 비난하는 현수막의 설치를 묵인하였으며, 이 사건 근로자2가 이 사건 지회의 지회장이라는 이유로 해고하는 등 노동조합 자체를 무력화시

키려고 하는바, 이는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

나. 사용자

이 사건 근로자들은 직원채용 및 인사, 계약업무를 수행하는 실무책임자 및 담당자로서 많은 비위행위를 저질렀고, ○○시 특정감사에서 ‘직원 채용 부적정, 인사위원회 운영 소홀, 급식업체 백미 계약 부적정’의 비위행위가 밝혀져 ○○시의 중징계 요구에 따라 인사위원회를 개최하여 징계해고하였으므로 이 사건 해고는 정당하며 부당노동행위에도 해당되지 않는다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 사용자 내 노동조합 현황은 아래와 같다.[초·재심 이유서]

<노동조합 현황>

노동조합(지회)	○○노동조합(○○○ 지회)
대표자(지회)	○○○(○○○(이 사건 근로자2))
설립일(지회)	2001. 4. 15.(2015. 2. 17.)
조합원 수(지회)	약 2,500명(6명)
임<단>협 유효기간	<2016. 1. 20.~2018. 1. 19.> ※ 임금협약은 체결된 바 없음

상급단체	○○○노동조합총연맹
------	------------

※ 당초 이 사건 지회의 지회장은 ○○○이었으나 2016. 5. 1.이 사건 근로자2로 변경됨

나. 이 사건 근로자1은 2010. 8. 1.에, 이 사건 근로자2는 2011. 12. 1.에 대한불교조계종 사회복지재단(이하 '조계종 사회복지재단'이라 한다)이 운영하던 ○○복지관(○○○ 소재)에 각각 입사하여 이 사건 근로자1은 사무국장으로, 이 사건 근로자2는 운영지원과장으로 근무하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

※ 조계종 사회복지재단은 ○○시로부터 위탁받은 ○○복지관을 5년 간(2010. 1. 1.~2014. 12. 31.) 운영하였고, 당시 ○○복지관의 관장은 ○○○(이하 '○○○ 전 관장'이라 한다)이었음[초·재심 이유서 및 답변서]

다. ○○시는 조계종 사회복지재단과의 위탁계약기간이 만료될 무렵인 2014. 9. 1. 조계종 사회복지재단에 ○○복지관의 위탁기간이 같은 해 12. 31.자로 만료됨을 통보하였다.[노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합)]

라. ○○시는 2014. 10. 27. '○○○시·○○ 종합사회복지관 운영위탁자 모집'을 공고하였고, 같은 해 11. 25. 이 사건 사용자를 ○○ 및 ○○복지관의 새로운 위탁운영자로 선정하였다.[노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합)]

※ ○○시 내 복지관은 총 2개소로 ○○복지관 및 ○○복지관이고, 2014년 당
시 ○○복지관은 조계종 사회복지재단이, ○○복지관은 거제시 ○○○공사
가 운영 중이었음[초·재심 이유서 및 답변서]

마. 이 사건 사용자와 ○○시는 2014. 11. 28. ○○시종합사회복지관 위·
수탁 협약서' 등을 작성하여 ○○ 및 ○○복지관의 위탁운영 계약(위탁기
간: 2015. 1. 1.~2017. 12. 31.)을 체결하였고, 이 사건 사용자는 동 협약서
제12조(종사자 고용승계)에 따라 이 사건 근로자들을 포함한 전직원에 대하
여 고용승계하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

바. 위 '라'항 및 '마'항과 같이 2015년부터 ○○복지관의 위탁운영 주체
가 조계종 사회복지재단에서 이 사건 사용자로 변경됨에 따라 ○○복지관
의 관장 또한 ○○○에서 ○○○으로 변경되었다.[초·재심 이유서 및 답변
서]

※ ○○○ 관장은 ○○복지관 관장으로 근무하기 전 ○○복지관의 관장으로 근
무하였음[초·재심 이유서 및 답변서, 초·재심 심문회의 진술내용]

사. ○○복지관의 주요 사업은 노인 및 장애인에 대한 무료급식사업, 무
료진료 및 통증치료실 운영, 치매관리사업, 징계청소년 상담프로그램 운영
등이고, ○○복지관에는 관장, 사무국장, 과장, 팀장, 사회복지사, 간호조무
사, 영양사, 조리사, 차량관리기사, 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 시
설관리기사 등 35명이 근무하고 있다.[사 제18호증의1 ○○시종합사회복지
관 직원 현황, 사 제18호증의2 ○○시종합사회복지관 직원 업무분장]

아. 이 사건 근로자2를 포함한 ○○복지관 직원 23명은 이 사건 사용자가 ○○복지관을 위탁운영하게 된 2015. 1. 1. 이후인 2015. 2. 17. 이 사건 노동조합에 가입하여 이 사건 지회를 설립하였고, 신청 외 ○○○을 지회장으로, 신청 외 ○○○을 감사로 선출하였다.

자. 이 사건 노동조합은 2015. 3. 9. 이 사건 사용자에게 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였고, 이로써 이 사건 사용자는 이 사건 지회가 설립된 사실을 알게 되었다.[초·재심 이유서, 노위 제11호증 노측 소명자료 (단체협약 진행경과)]

차. ○○복지관의 ○○○ 관장(이하 ‘○○○ 관장’이라 한다)은 이 사건 지회가 설립된 이후 2015. 3. 10. 등 여러 차례에 걸쳐 아래와 같이 “인사권을 가진 사람들이 쏘아 들어가기 시작하면 니가 어떻게 할 수 있나.”, “지금은 노동조합 할 시기가 아니다.”, “노조활동을 하다가 밋보여서 과장이 팀장에게 결재를 받게 된 경우가 있다.” 등의 반조합적 발언을 하였고, 이에 대하여 이 사건 노동조합은 2015. 3. 24. 통영지방고용노동지청에 ○○○ 관장을 상대로 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 한다) 위반(부당노동행위)으로 고발하였으며, 창원지방검찰청 통영지청은 2016. 12. 30. ○○○ 관장을 노조법 위반으로 기소 처분하였다. 또한, 이 사건 노동조합은 위와 같은 ○○○ 관장의 반조합적 발언에 대하여 2015. 6. 15. 초심지노위에도 부당노동행위 구제신청을 하였는바, 초심지노위는 이에 대하여 기각하는 판정을 하였으나 우리 위원회는 초심지노위의 판정

을 취소하고 지배·개입의 부당노동행위를 인정하는 판정을 하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합), 노 제42호증의1 고발사건 처분결과 통지서, 노 제42호증의2 공소장, 노위 제19호증 거제시희망복지재단 등 관련 고소/고발현황]

<○○○ 관장의 발언내용과 이에 대한 이 사건 사용자의 주장>

일자	○○○ 관장의 발언내용	이 사건 사용자의 주장
2015. 3. 10.	<p>○○○○ 관장이 이 사건 지회의 ○○○ 전 지회장에게,</p> <p>- “인사권을 가진 사람들이 쏘아 들어가기 시작하면 니가 어떻게 할 수 있나”</p> <p>- “시간외 근무 뭐하는지 본인이 하나하나 일일이 피곤하게 체크할 수 있다.그렇게 하지 않은 것은 너도 나도 피곤하기 때문이다.”</p> <p>- “배후가 밝혀졌을 때 그때 너한테 이렇게 얘기한 사람들은 저를 지켜주지 않는다.”</p>	<p>○ 관장으로서 복지관의 어려운 운영상황을 설명하면서 했던 이야기들이었고, 어떠한 반조합적 발언이라고 볼 수는 없음</p>
	<p>○ “김국장(이 사건 근로자1을 의미)이 직원들이 노조를 만들려는 움직임이 보인다고 보고했을 때 ‘지금은 때가 아니니 직원들을 말려라’라고 얘기했다.”</p>	<p>○ 직원들을 걱정하는 마음에서 이야기한 것임. 2015. 1. 1.부로 위탁법인이 변경되어 안정화되지 않은 상황에서 시기적으로 맞지 않다고 판단되어 적절한 시기를 보고 노조를 결성하는 것이 낫겠다고 판단되어 발언한 사항임</p>
	<p>○ “이 방에서 있었던 일을 밖에서 가서 말하지 말라.”</p>	<p>○ 국·과장회의에서 말한 것으로 관장의 발언이 밖으로</p>

	○ “내일 노조 회의 시 내가 발언을 하게 해 달라”	새어나갈 경우 본래의 의도와는 달리 오인될까 염려했기 때문임
2015. 3. 11.	○ ○○○ 관장이 조합원들이 회의를 하려 하자 나타나 - “과장은 사측이다.”	○ 임의 참석이 아니라 오히려 노조 측에서 먼저 직접 알려주며 참석해달라고 한 것으로서 그 자리에 과장 직급의 직원 2명이 있어 노동법규상 과장은 노조 가입이 가능하지 않은 사용자측으로 알고 있어서 이를 물어본 것임
	○ “자세히 알지도 못하면서 노조를 하는 것은 어리석은 짓이다.” - “자신은 직원들을 지키려고 최선을 다했으나 이제는 지켜야 하는지 의문이다.” - “노조 일을 하려면 희생은 반드시 따른다.” - “국장에게 노조를 말리라고 얘기했다.” - “여러분에게 실질적인 피해가 오면 지켜줄 사람이 누가 있는지 생각해봐라” - “노조활동을 하다가 밍보여서 과장이 팀장에게 결재를 받게 된 경우가 있다.”	○ ○○○ 관장이 전 직장에 근무할 당시 노동조합 피해사례를 말한 것으로 지금 당장 무작정 진행하기 보다는 적절한 시기에 ○ ○복지관과 함께 노조를 결성하는 것이 좋지 않겠냐는 취지로 이야기한 것일 뿐 노조탄압의 의도는 아니었음
2015. 3. 13.	○ ○○○ 관장이 이 사건 근로자1, 신청 외 ○○○(이 사건 지회의 감사) 등이 참석한 회의에서	○ 직원들을 걱정하는 마음에서 조언한 것이며, 복지관 노조원들에 대한 이야기가 아니라 관장이 개인적으로 다른 곳에서 목격했던 사례

	<ul style="list-style-type: none"> - “지금은 노조활동을 할 시기가 아니다. 결국은 힘없는 쪽이 당하게 되어있다. 경거망동 말아라.” - “직장 조직이란 것은 승진과 관련이 있다. 나는 직원을 괴롭히는 방법도 알고 있다.” - “노조활동처럼 사에 대응하는 활동들을 하면 사 역시 노에 대응할 방법을 찾게 된다. 즉 인사 상 불이익 등을 통해 교묘하게 괴롭히는 방법들이 있다. 예를 들어 선배 보직을 바꿔 후배 직원들에게 결재 받게 하면 견디겠느냐“ 	<p>들을 설명한 것으로서, 노조를 탄압하기 보다는 오히려 그들을 걱정하고 위하는 마음에서 한 이야기한 것이었음</p>
2015. 3. 20.	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ ○ 관장이 직원들 개개 인별로 면담하는 과정에서 - “노조에 가입했느냐”는 질문을 하였음 - “시청에서 과장들 나가게 하려고 임금을 삭감하는 것이다. 과장들이 알아서 사직하면 나머지 직원들을 관찮아 지니 노조 가입하지 말고 조금만 기다려라” 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직원들에게 “노조에 가입했느냐”라고 질문을 한 것은 관장으로서 알고 있어야 할 사항이라고 생각해서 한 것이지 노조에 가입한 자들에게 어떠한 불이익한 처분을 하기 위해서가 아니었음 ○ 이 사건 노동조합이 주장하는 발언을 한 사실이 없고, 실제로 임금 중 과장급 1인당 평균 월 15만원이 삭감되었는데, 이러한 삭감은 관장에게 역시 적용된 것으로서 노조활동과는 전혀 관계없는 것임
2015. 3. 21.	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ ○ 관장이 ○ ○ ○ 과장(조합원)에게 - “현재 복지관에서 하고 있는 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이 사건 근로자와 노동조합이 주장하는 발언을 한 사실이 없고, 복지관 직원들

	노조가 순수한 의도에서 시작된 것은 아니었을 것이다.”	이 신중하게 생각하고 노조를 시작한 것인지 걱정된다는 취지의 이야기를 했을 뿐임
	- “프로그램 인상료를 인상해서 인상분을 직원들에게 인센티브를 줄 수 있지 않겠느냐”	○ 관장으로서 할 수 있는 업무상 이야기로 노조활동과는 관계없음
2015. 3. 27.	○ ○○○ 관장은 - “○○시는 갑, 복지관은 을로 칭하며 갑이 하는 행동에 을이 이의제기를 해서는 안 된다”는 말을 수차례 하고, 노동조합 활동을 ‘경거망동’이라고 표현함	○ 복지관 운영위원회에서 관장이 한 발언과 관련하여 재단 및 복지관이 거제시 소속이므로 서로 긴밀한 업무협조관계를 이뤄야 한다는 취지로 이야기 했을 뿐이고, ‘경거망동’이란 표현은 노동조합 활동에 대한 이야기가 아니라 실제 복지관의 업무를 소홀히 하지 말라는 취지로 이야기 한 것임
	○ “노동조합 활동을 한 직원들의 명단을 ○○시에서 가지고 있으니 업무상 실수 또는 허점이 보이면 응분의 대가가 있을 수 있다”며 위협적인 발언을 수차례 함	○ 이 사건 노동조합의 주장은 사실이 아니며 ○○○ 관장은 직원들의 노조결성이나 활동과 관련하여 협박·위협 등의 행동 및 발언을 한 바가 없음

카. 이 사건 사용자는 2015. 3. 17. ○○복지관 내 노인복지센터의 소속 직원인 신청 외 ○○○(이하 ‘○○○’이라 한다)에 대하여 경영난을 이유로 1차 해고하였다.[노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합)]

※ 이 사건 노동조합과 ○○○은 위 ‘카’항의 1차 해고에 대하여 초심지노위에 부당해고 및 부당노동행위 구제를 신청하였고, 이에 대해 초심지노위는 부당해고는 인정하고, 부당노동행위는 기각하는 판정을 하였고, 우리 위원회는 부당노동행위까지도 인정하는 판정을 하였으며, 이 사건 사용자가 행정소송을 제기하여 현재 대전지방법원에서 1심 진행 중에 있음[노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합)]

타. ○○○이 위 ‘카’항과 같이 1차 해고되자, 같은 날인 2015. 3. 17. 이 사건 지회 조합원 23명 중 12명이 이 사건 노동조합을 탈퇴하였다.[노 제33호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2015부해1056/부노193 병합), 노위 제11호증 노측 소명자료(조합원 탈퇴 추이)]

파. 이 사건 근로자들을 포함한 직원 5명은 위 ‘카’항과 같이 ○○○이 1차 해고되자, 같은 날인 2015. 3. 17. 이 사건 사용자에게 ○○○의 해고를 철회해줄 것을 요구하는 탄원서를 아래와 같이 제출하였고, 지역신문인 ○○타임즈는 같은 날 ‘시 복지관 부설 노인복지센터 인원 해고 논란’이라는 제목으로 동 탄원서 내용을 포함한 기사를 게재하였다.[노위 제11호증 노측 소명자료(이 사건 근로자들 포함 조합원들 탄원서, ○○타임즈 기사)]

하. 이 사건 노동조합과 ○○○은 위 ‘카’항과 같이 ○○○이 1차 해고된 직후인 2015. 4월경부터 2017. 2월 현재까지 ○○시청 앞에서 ○○시와 이 사건 사용자의 부당해고 및 부당노동행위에 항의하는 시위(피켓, 현수막, 방송 등)를 벌이고 있다.[초·재심 이유서, 노위 제20호증 전화 등 사실확인 내용]

※ 이 사건 사용자는 초심지노위 및 우리 위원회의 부당해고 판정에도 불구하고

2017. 2월 현재까지도 ○○○을 복직시키지 않고 있음

거. ○○시는 위 ‘과’항 및 ‘하’항과 같이 ○○○의 1차 해고가 지역 내에서 문제가 되고 관련 시위가 계속되자, 2015. 5. 26. ‘종합사회복지관 인수·인계 관련 특정감사 계획’을 수립하였다. 동 계획서는 특정감사의 목적을 ‘2014. 12. 31. 위탁기간 만료로 인수·인계한 종합사회복지관의 신규 법인의 위탁운영과 관련하여 종사자 고용승계, 사회복지사 해고, 그동안 운영과정의 회계처리에 대해 특정감사를 실시코자 함’이라고 밝히고 있다.[노위 제3호증 종합사회복지관 인수인계 관련 특정감사 계획]

너. ○○시는 위 ‘거’항의 ‘종합사회복지관 인수·인계 관련 특정감사 계획’에 따라 2015. 6. 15.~같은 달 24일까지 이 사건 사용자가 운영하는 ○○복지관, ○○복지관, ○○복지관 내 노인복지센터(구 ○○시○○○노인복지센터)에 대하여 특정감사를 실시하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노위 제3호증 종합사회복지관 인수인계 관련 특정감사 계획]

더. ○○시는 위 ‘너’항의 특정감사를 통해 이 사건 근로자들에 대하여 ① 직원 채용 부적정, ② 인사위원회 운영 소홀, ③ 급식업체 백미 계약 부적정 등을 지적하였고, 그 지적 내용은 아래와 같다.[사 제12호증의2 내지 3 문책자조서(○○○, ○○○)(○○시 작성)]

러. 이 사건 근로자들은 위 ‘더’항의 특정감사 지적사항(① 직원 채용 부적정, ② 인사위원회 운영 소홀, ③ 급식업체 백미 계약 부적정)에 대하여

직원채용 공고기간을 4일 간만 공고한 것, 신청 외 ○○○를 채용할 당시 면접위원이었던 이 사건 근로자1이 면접점수를 실수로 잘못 합산한 사실은 인정하나 그 외 지적사항은 인정할 수 없다며 모든 일은 ○○○ 전 관장의 지시와 복지관 사정에 따라 적법하게 추진되었다고 주장한다. 또한, 이 사건 근로자들은 ‘직원을 채용할 때마다 직원 충원계획부터 채용결과보고까지 모두 ○○시에 보고해왔고, 매년마다 ○○시로부터 정기감사 또한 받아왔는데 그동안에는 전혀 문제삼지 않다가, 이 사건 근로자들이 ○○○의 1차 해고에 대하여 이 사건 사용자에게 탄원서를 제출하는 등의 행동을 하자, 이 사건 근로자들이 ○○○을 돕고 있다고 생각하여 이에 대한 보복으로 ○○시에서 갑자기 특정감사를 실시하고 이 사건 근로자들을 중징계하라고 요구하는 등 전 조계종 사회복지재단의 핵심직원 및 이 사건 노동조합의 조합원을 몰아내기 위한 표적해고에까지 이른 것이다.’라고 주장한다. 특정감사 지적사항과 이에 대한 이 사건 근로자들의 주장은 다음과 같다.

[초·재심 이유서, 노위 제8호증 전화 등 사실확인내용, 초·재심 심문회의 진술내용]

<특정감사 지적사항에 대한 이 사건 근로자들의 주장>

특정감사 지적사항	이 사건 근로자들의 주장
① 직원 채용 부적정 - 직원채용 공고기간 미준수 - 면접점수 합산 오류 - 자격미달자를 합격시킴	○ 특정감사 지적사항 ‘① 직원 채용 부적정’에 대하여 일부 사실만 인정함 - ○○○ 채용 시 공고기간을 미준수하여 4일만 공고한 것과 면접점수를 합산하는 과정에서 단순 실수한 것은 인정하나, 그 외의 사

	<p>유는 인정할 수 없음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자격미달자(2종 운전면허 소지자)를 합격시킨 것은 모두 ○○○ 전 관장의 최종 판단에 따라 이루어진 것으로, 합격 예정자가 추후 1종 면허 취득을 약속하였거나 응시자 중 1종 면허자가 없어 업무의 효율성과 연속성을 위하여 부득이 2종 면허 소지자를 채용한 경우임
<p>② 인사위원회 운영 소홀</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인사위원회 미구성 - 이 사건 근로자2 본인이 승진대상자임에도 인사위원회 위원으로 참석 	<p>○ 특정감사 지적사항 ‘② 인사위원회 운영 소홀’에 대하여 인정할 수 없음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2013년 당시 거제복지관 운영규정에 의하면, 인사위원회를 구성하도록 되어 있기는 하나, 승진의 경우 관장이 승진 발령을 명할 수 있도록 정하고 있어 반드시 인사위원회 의결을 거쳐야 하는 사안이 아님 - 이 사건 근로자2는 2013. 12. 27. 개최된 인사위원회에서 과장으로 승진한 것이 아니라 그 이전인 2011. 12. 30. 이미 과장대우로 승진하였음 - 2013. 12. 27. 인사위원회에서 승진 결정된 자는 과장대우 ○○○, 팀장 ○○○, ○○○, ○○○ 등 4명으로(이 사건 근로자2는 승진대상이 아니므로 제외되어 있음), 이는 인사위원회 직후 시행된 인사발령 공문에서도 확인할 수 있음 - 만약 이 사건 사용자의 주장대로 이 사건 근로자2가 2013. 12. 27. 승진한 것이라면 승진에 따라 임금이 인상되었어야 함에도 승진발령 전후로 동일한 임금을 지급받은 것만 보아도 이 사건 근로자2는 승진대상자가 아니었다는 것을 알 수 있음 - 따라서 이 사건 근로자들은 인사위원회를 위법하게 운영한 적이 없고, 승진대상자가 아닌 이 사건 근로자2가 인사위원회에 위

	원으로 참석한 것은 적법함
③ 급식업체 백미 계약 부적정 - 수의계약 공고절차 미이행 - 백미를 높은 단가로 구입해 예산을 과다 지출함	○ 특정감사 지적사항 ‘③ 급식업체 백미 계약 부적정’에 대하여 인정할 수 없음 - 관련 법령에서는 음식물, 농·축·수산물의 구입 등 품질을 우선적으로 고려해야 하는 경우 지정정보처리장치를 이용하지 않고 2인 이상으로부터 직접 견적서를 받아 수의계약을 할 수 있도록 정하고 있는바, 백미 또한 이에 해당되어 제품의 품질 등을 고려하여 2개의 업체로부터 견적을 받아 구입하였으므로 적법함

며. ○○시는 위 ‘너’항의 특정감사 실시일로부터 약 4개월이 지난 2015. 10. 23. 이 사건 사용자에게 특정감사 결과를 토대로 이 사건 근로자들을 포함한 4명을 징계하고 같은 해 11. 13.까지 징계처분 결과를 ○○시로 제출할 것을 요구하였는데, 특히 이 사건 근로자들에 대해서는 중징계할 것을 요구하였다.[사 제12호증의1 인수·인계 관련 특정감사 징계 및 문책요구 처분결과 제출(○○시 시행공문), 사 제12호증의2 내지 3 문책자조서(○○, ○○○)(○○시 작성)]

버. 이 사건 사용자는 2015. 9. 3. 위 ‘카’항의 ○○○의 1차 해고가 초심 지노위에서 부당해고로 판정이 나자 같은 달 21일 ○○○을 급히 복직시킨 후 4일 후인 같은 달 25일 근로계약기간(1년) 만료 이유로 ‘근로계약의 갱신거절 통지서’를 ○○○에게 통보하였으나 동 통지서가 ○○○에게 전달되지 않아 약 3개월 후인 같은 해 12. 3. ○○○에게 다시 근로계약 갱신거절을 통보함으로써 ○○○에 대하여 2차 해고하였다.[노 제36증 중앙노동위

원회 판정서(중앙2016부해250/부노50 병합)]

※ 이 사건 노동조합과 ○○○은 위 ‘버’항의 2차 해고에 대하여 초심지노위에 부당해고 및 부당노동행위 구제를 신청하였고, 이에 대해 초심지노위는 부당해고는 인용하고 부당노동행위는 기각하였으며, 재심을 진행한 우리 위원회 또한 초심을 유지하는 판정을 함에 따라 이 사건 사용자는 행정소송을 제기하여 현재 대전지방법원에서 1심 진행 중임[노 제36호증 중앙노동위원회 판정서(중앙2016부해250/부노50 병합)]

서. ○○○이 위 ‘버’항과 같이 2차 해고가 되자, 2015. 12. 29. 남아있는 이 사건 지회의 조합원 11명 중 4명이 추가로 탈퇴하여 7명만이 남게 되었다.[노위 제11호증 노측 소명자료(조합원 탈퇴 추이)]

※ 위 ‘서’항의 조합원 탈퇴 이후 조합원 1명이 회사를 퇴사하여 이 사건 노동조합을 탈퇴하게 되면서 2017. 2월 현재 조합원은 이 사건 근로자2를 포함하여 6명이고, 이 중 이 사건 근로자2(지회장)와 ○○○(감사)은 해고자임[노위 제11호증 노측 소명자료(조합원 탈퇴 추이)]

어. 이 사건 노동조합과 사용자는 2016. 1. 20. 단체협약(유효기간: 2016. 1. 20.~2018. 1. 19.)을 체결하였다.[노위 제13호증 단체협약]

※ 이 사건 노동조합과 사용자는 임금협약은 체결한 바 없음

저. ○○복지관의 ○○○ 관장은 2016. 1. 25. 이 사건 근로자2에게 ‘○과장 노조에 가입돼 있습니까?’, ‘며칠 날 (가입)했죠?’ 등을 물은 사실이 있다. 이에 대해 이 사건 사용자는 ‘이 사건 근로자2가 운영지원과장이므로 노조법상 사업주를 위하여 행동하는 자로서 노동조합 가입이 허용되지 않

아 사실관계 확인 차 물어본 것이다.’라고 주장한다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노위 제11호증 노측 소명자료(2016. 1. 25. 녹취록)]

처. 이 사건 사용자는 위 ‘더’항과 같이 ○○시로부터 징계요구를 받은 지 약 3개월이 지난 2016. 2. 4. 이 사건 근로자들에 대하여 인사위원회를 개최하여 위 ‘더’항의 특정감사 지적사항 3가지를 이유로 각 해임(해고일: 2016. 2. 11.자, 이하 ‘1차 해고’라 한다)을 결정하고 같은 달 11일 이 사건 근로자들에게 해고를 통지하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

커. ○○복지관의 ○○○ 관장은 이 사건 근로자들의 1차 해고일인 2016. 2. 11. 이 사건 근로자들에게 “내가 노조원들이 누구인지 너희한테 물어도 전혀 모른다 했지만 니(이 사건 근로자1을 의미)가 마음만 먹으면 모를 수 있겠냐?”, “노조 집회에 ○○시에서도 머리를 흔들흔들 흔든다.”, “너희들을 지켜줄 수 있는 내 역할에 한계가 왔다.”, “너희들이 문제를 복잡하게 만든다.”, “○○○ 사무국장 니가 노조에 중립적인 자세를 보이는 것은 관장인 나한테 최선을 다하지 않는 것으로 보인다.” 등의 발언을 아래와 같이 하였다.[노위 제11호증 노측 소명자료(2016. 2. 11. 녹취록)]

터. ○○복지관의 ○○○ 관장은 2016. 2. 22. ○○복지관 2층 회의실에서 이 사건 지회의 조합원 신청 외 ○○○ 등에게 “○○노총하고 우리하고 무슨 관련이 있냐 말이야. ○○노총하고 내가 아까 앞에 팀들 하고도 그랬지만, 우리 복지관의 고유 업무하고 그거하고 무슨 연관이 있냐 말이야. 거기에 잡혀 가지고 아무 할 일도 없어 지금. 그래 가지고 1년이 흘러와 버렸

다고.” 등의 발언을 아래와 같이 하였다.[노위 제11호증 노측 소명자료 (2016. 2. 22. 녹취록)]

퍼. 이 사건 근로자들은 2016. 2. 29. 1차 해고가 부당하다며 초심지노위에 부당해고 구제신청을 하였고, 이에 초심지노위는 같은 해 4. 27. 서면통지 절차 위반으로 부당해고로 판정하였다.[노 제1호증 경남지방노동위원회 판정서(경남2016부해93)]

※ 이 사건 근로자들은 위 ‘퍼’항과 같이 부당해고 구제신청만을 제기하였고(부당노동행위 구제신청은 제기하지 않음), 이에 대해 초심지노위가 인용하는 판정을 하였으나 이 사건 사용자는 재심을 신청하지 않음

허. 이 사건 사용자는 2016. 3. 21. 이 사건 근로자들 및 ○○○ 전 관장에 대하여 특정감사 지적사항을 이유로 업무방해, 업무상 배임 등의 혐의로 창원지방검찰청 통영지청에 고발하였고, 이에 대해 창원지방검찰청 통영지청은 2016. 9. 9. ‘혐의없음(증거 불충분)’으로 불기소 처분하였다.[초·재심 이유서, 노위 제2호증 고소·고발 접수증 및 고발장, 노 제39호증 불기소이유통지, 노위 제9호증 거제시희망복지재단 등 관련 고소고발 현황]

고. 이 사건 사용자는 2016. 4. 1. 이 사건 노동조합에게 ‘○○노총 복지관지회 조합원 현황 제출 요청’이라는 공문을 발송하여 이 사건 노동조합의 조합원 명단을 입수하려 노력하였다.[노위 제21호증 ○○노총 복지관지회 조합원 현황 제출 요청 공문]

※ 이 사건 사용자는 2016. 12. 26. 이 사건 노동조합에게 재차 조합원 명단을 제출해달라며 공문을 시행함[노위 제21호증 ○○노총 복지관지회 조합원 현황

제출 요청 공문]

노. 이 사건 근로자2는 2016. 5. 1. 이 사건 지회의 지회장으로 선출되었다.[초·재심 이유서]

도. ○○복지관 소속 직원인 신청 외 ○○○ 등 23명(비조합원)은 이 사건 근로자들의 복직 직전인 2016. 6. 19. 이 사건 근로자들의 횡포(조계종 사회복지재단 행사 참석 강요, 편애 직원에 대한 편파적 업무분장 등)와 복직을 반대하는 내용의 진정서를 작성하여 같은 달 30일 개최 예정인 인사위원회 위원들과 언론사에 배포하였다. 이에 대해 이 사건 근로자들은 2016. 7. 12. 및 같은 해 10. 18. 신청 외 ○○○ 등을 상대로 명예훼손 및 모욕의 혐의로 창원지방법검찰청 통영지청에 고소하여 현재 수사 중에 있고, 이 사건 근로자1은 같은 해 7. 25. 신청 외 ○○○ 등 12명 및 언론사 2개소 등을 상대로 창원지방법원에 명예훼손 및 모욕에 대한 손해배상청구소송을 제기하여 현재 재판 중에 있다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제17호증 진정서(총 23부), 노위 제9호증 거제시희망복지재단 등 관련 고소고발 현황(2017. 1. 18. 현재), 노위 제12호증 전화 등 사실확인내용, 노위 제15호증 동료직원들이 작성한 진정서 관련 소명자료(노측), 노위 제19호증 거제시희망복지재단 등 관련 고소고발 현황(2017. 2. 16. 현재)]

로. 이 사건 사용자는 초심지노위가 위 ‘폐’항과 같이 이 사건 근로자들의 1차 해고에 대하여 부당해고로 판정함에 따라 2016. 6. 21. 이 사건 근로자들을 복직시켰고, 그 다음 날인 22일 이 사건 근로자들에게 같은 달

30일 14:00에 인사위원회를 개최할 예정이라며 인사위원회에 출석할 것을 통지하였다.[노 제4호증 인사위원회 출석통지(○○○, ○○○)]

모. 이 사건 근로자들이 복직한 2016. 6. 21. ○○복지관 건물 전면에는 ‘부정을 저지른 사람들은 부당을 호소할 수 없습니다!’, ‘복직 결사 반대!!! 복직이 웬말이냐!!!’, ‘정말 복직할 것입니까? 부끄럽지 않습니까?’ 등 이 사건 근로자를 비난하는 내용의 현수막이 게시되었다. 이에 대해 이 사건 근로자들은 복직일 당일인 2016. 6. 21. ○○○ 관장을 상대로 명예훼손 혐의로 경남거제경찰서에 고소하였으나 같은 해 8. 30. 불기소(혐의없음) 의견으로 송치되었고, 이후 이 사건 근로자들은 같은 해 9. 19. 성명불상자에 대하여 경남거제경찰서로 다시 고소하여 현재 수사 중에 있다.[노 제3호증 현수막 사진, 노위 제8호증 전화 등 사실확인내용, 노위 제9호증 거제시희망복지재단 등 관련 고소고발 현황]

※ 이 사건 사용자는 2017. 1. 24. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 ‘복직일 당일인 2016. 6. 21. ○○복지관의 다른 직원들이 현수막을 게시하였고, 이에 대해 이 사건 근로자들이 ○○○ 관장에게 철거할 것을 요구하며 항의하였으나, 현수막을 건 것이 직원들의 뜻이므로 철거할 수 없다는 발언을 했으며, 같은 해 7. 4. 이 사건 근로자들이 2차 해고된 이후 직원들 스스로가 현수막을 철거했다.’라고 진술함[재심 심문회의 진술내용]

보. 이 사건 사용자는 2016. 6. 30. 이 사건 근로자들에 대하여 인사위원회를 개최하여 1차 해고 사유였던 위 ‘더’항의 특정감사 지적사항 3가지를 이유로 각 해임(해고일: 2016. 7. 4.자, 이하 ‘이 사건 2차 해고’라 한다)을

결정하였고, 같은 해 7. 4. 이 사건 근로자들에게 그 결과를 통지하였다.[노 제7호증 ○○○ 징계집행 공문(징계처분 통지서, 징계처분 이유서), 노 제8 호증 ○○○ 징계집행공문(징계처분 통지서, 징계처분 이유서)]

소. 이 사건 근로자들은 2016. 7. 13. ○○복지관의 ○○○ 관장 및 인사 위원장에게 ‘부당징계에 따른 재심에 대한 건’이라는 내용증명을 발송하여 이 사건 사용자에게 재심신청을 하지 않고 이 사건 2차 해고에 대하여 법 적으로 다투겠다고 아래와 같이 밝혔다.[노 제9호증 부당징계에 따른 재심 에 대한 건(○○○, ○○○)]

오. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들의 1·2차 해고사유는 특정감사 의 지적사항 3가지만으로 특정지어 징계해고한 것은 사실이나, 해고사유 이외에도 이 사건 근로자들이 사회복지사 자격에 미달하는 대학 졸업예정 자를 직원으로 채용하고, 이 사건 근로자2가 승진소요연수를 채우지 않은 채 과장으로 승진하는 등의 비위행위가 다수 존재한다고 주장한다. 이에 대해 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 또다른 비위행위라고 언급하고 있는 것들은 1·2차 해고사유와는 전혀 상관이 없고, 전국의 수많은 복지 관에서는 대학 졸업예정자를 채용하고 있으며, 이 사건 근로자2는 ○○복 지관에 근무하기 이전 복지기관 근무경력이 있어 ○○○ 전 관장의 승인으로 승진하게 된 것이라고 주장한다.[초·재심 이유서 및 답변서, 초·재심 심문회의 진술내용]

조. 이 사건 당사자는 2017. 1. 24. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 아

래와 같은 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자 및 노동조합

가) 이 사건 사용자는 2015. 6월경 특정감사를 받고 같은 해 10월경 ○○시로부터 감사 지적사항 대상자에 대하여 징계처분하라는 요구를 받았음에도 불구하고 징계처분을 미뤄 오다가 ○○○의 2차 해고에 대하여 초심지노위의 부당해고 판정이 나온 직후 이 사건 근로자들을 1차 해고하였으므로 이 사건 근로자들의 해고는 ○○○ 해고 사건과 관련이 있다.

나) 이 사건 사용자는 계속적으로 이 사건 노동조합의 조합원을 알아내려 노력해 왔고, 조합원 명단을 제출하라는 공문을 보내고 있다.

2) 사용자

가) 이 사건 근로자들의 복직일인 2016. 6. 21. ○○복지관 소속 직원들이 ○○복지관 건물 전면에 이 사건 근로자들의 복직을 반대하는 현수막을 게시하였고, 이 사건 근로자들이 ○○○ 관장에게 현수막 철거를 요구하며 항의하였으나 ○○○ 관장은 직원들의 뜻이라 현수막을 철거할 수 없다고 발언하였으며, 이 사건 근로자들이 2차 해고된 같은 해 7. 4. 이후 직원들 스스로 현수막을 철거하였다.

나) ○○시는 ○○복지관에서 직원을 채용할 경우 매번 보고를 받고 있고, 매년마다 ○○복지관에 대한 정기감사를 실시하였음에도 불구하고 그동안 이 사건 근로자들의 비위행위를 전혀 발견하지 못하였으나, 이러한 비위행위가 특정감사에서라도 발견되어 다행이라고 생각한다.

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 사유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

《노동조합 및 노동관계조정법》

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

《○○시사회복지관 운영규정》(2013. 7. 조계종 사회복지재단 운영 시)

제15조(승진) ① 관장은 기관의 특성, 인사현황, 일반적인 승진에 필요한 최소 소요연한 등을 모두 고려하여 승진 발령을 명할 수 있으며, 그 시기는 호봉승급 시기에 준하여 매월 시행할 수 있다.

《○○시사회복지관 운영규정》(2014. 12. 15. 제정, 이 사건 재단 운영 시)

제10조(인사위원회의 설치) ① 관장은 직원의 인사에 관한 주요사항, 직원의 포상과 징계 등 그 밖의 사항을 처리하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회는 위원장 1인과 6인 이내의 위원으로 구성하며, 관장이 위촉한다.

제31조(직원의 의무) 직원은 다음의 의무를 진다.

2. 성실의 의무

제44조(징계) 관장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계처분을 행하여야 한다.

1. 정관 또는 이 규정 및 다른 규정과 지시사항을 위반할 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 태만히 할 때

3. 직무의 내외를 막론하고 직원으로서의 품위 또는 복지관의 명예를 손상하는 행위를 할 때

4. 고의 또는 중요한 과실로 복지관의 재산에 손해를 끼쳤을 때

5. 복지관의 업무상 기밀을 누설하거나 문서를 조작, 유포하였을 경우

제45조(징계양정기준) 징계양정규정에 필요한 사항은 내규로 정한다.

제46조(징계의 종류) 징계는 면직, 정직, 감봉, 견책, 주의로 구분한다.

제47조(징계의 효력) 징계의 효력은 다음과 같다.

1. 면직은 직원의 신분을 박탈한다.

제48조(징계절차) ① 징계는 인사위원회의 의결을 거쳐 관장이 행한다.

② 징계처분을 받은 직원이 그 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 징계통고를 받은 날로부터 7일 이내에 재심사유를 첨부하여 인사위원회에 재심 의결하여야 한다.

③ 제2항에 따라 처분통보를 받은 사람이 7일 이내에 재심청구를 하지 않으면 그 처분에 승복하는 것으로 본다.

제52조(근무기강 확립) 직원은 법령과 제 규정 및 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하고 질서를 존중하여야 한다.

《○○시사회복지관 운영규정 시행내규》

제20조(징계의결 요구) ① 각 과장은 직원이 규정 제44조의 각 호 어느 하나에 해당하는 경우 지체 없이 관장에게 보고하여야 한다.

② 관장은 제1항에 의한 보고의 내용을 검토한 후 징계혐의를 입증할 증빙서류를 첨부하여 징계의결 요구서(별표 20호 서식)를 작성하여 인사위원회 위원장에게 징계의결을 요구하여야 한다.

제21조(위원회의 개최통지 등) 인사위원장은 각 위원에게 인사위원회의 개최를 통지하고, 징계대상자에게는 당해 징계의결요구서 사본과 출석통지서(별표 21호 서식)를 송부한다.

제22조(진술권 보장) ① 징계대상자는 인사위원회의에 출석하여 자신에게 유리한 진술을 할 수 있으며 출석을 원하지 아니하는 경우에는 진술권 포기서(별표 제22호 서식)를 제출하여 진술을 포기할 수 있다.

제23조(심문 및 의견청취) 인사위원회는 징계대상자에게 혐의내용에 대해 심문하고 필요한 경우 관계인을 출석시켜 증언 및 의견진술을 들을 수 있다.

제24조(징계의결) ① 인사위원회는 관장의 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 기일 내 의결이 불가할 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

② 인사위원회에서 징계의결은 위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수 이상으로 하고 의결방법은 비밀투표 등의 방법으로 위원장이 결정한다.

③ 인사위원회는 징계의결을 한 때에는 징계의결서(별표 23호 서식) 및 징계재심의결서(별표 24호 서식)를 작성하여야 하며 그 이유 란에는 징계원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계규정을 명시하여야 한다.

제25조(징계양정기준) 인사위원회는 양정기준(별표 25호 서식) 및 징계양정에 관한 개별기준(별표 26호 서식)에 따라 징계·의결하되 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 기타 정상을 참작하여야 한다.

제26조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) 동일한 사건에 관련된 비위행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련도 등을 참작하여 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(별표 27호 서식)에 의하여 의결한다.

제27조(징계의 감경) 인사위원회는 징계대상자가 정부나 거제시의 포상규정에 의한 표창이나 관장의 표창을 받았거나 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 불가피하게 발생한 것으로 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 징계양정 감경기준(별표 28호 서식)에 따라 징계를 감경할 수 있다.

제29조(의결통보) 인사위원장은 징계의결이 완료되면 지체 없이 제24조제3항에 의한 징계의결서를 첨부하여 관장에게 통보하여야 한다.

제30조(징계의 집행) ① 관장은 인사위원회로부터 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 이를 집행하여야 한다. 다만, 관장이 의결사항에 이의가 있을 때에는 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 인사위원회에 징계 재심을 요구할 수 있다.

② 징계의결을 집행하는 때에는 사무국장은 징계처분 통지서(별표 29호 서식)와 징계처분 이유서(별표 30호 서식)를 첨부하여 징계대상자에게 교부하여야 한다.

제31조(징계의 효력) 징계의 효력은 집행일로부터 발생한다.

제32조(재심청구 및 재심의결) ① 징계처분을 받은 자가 그 처분에 이의가 있을 때에는 제30조제2항에 의한 징계처분 통지서를 받은 날로부터 15일 이내에 징

계재심청구서(별표 31호 서식)를 위원회에 제출하여 재심을 요구할 수 있다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 2차 해고의 정당성 여부(사유, 양정, 절차), 둘째, 2차 해고가 부당노동행위에 해당하는지 여부에 있다 할 것이다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 2차 해고의 정당성 여부

대법원은 “해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되고, 사회통념상 당해 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 당해 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하되, 근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는 징계사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 판단하여야 한다(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결).”라고 판시하고 있다.

1) 징계사유의 존부

이 사건 사용자는 ○○시가 특정감사 지적사항에 대하여 중징계를 요구하여 이 사건 근로자들을 징계해고한 것이므로 이 사건 2차 해고는 정당하다고 주장하는바, 특정감사 지적사항(직원 채용 부적정, 인사위원회 운영 소홀, 급식업체 백미 계약 부적정)이 징계사유에 해당하는지 여부에 대하여 먼저 살펴보려고 한다.

가) 직원 채용 부적정

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 신청 외 ○○○ 등 4명을 채용하면서 공고기간을 미준수하였고 면접점수를 잘못 합산했으며 자격미달자(2종 운전면허 소지자)를 합격시키는 등의 비위행위가 있었다고 주장한다.

또한, 이 사건 근로자들은 신청 외 ○○○를 채용할 당시 공고기간을 미준수하였고(15일 이상 공고하여야 하나 4일 간만 공고), 신청 외 ○○○의 면접점수를 실수로 잘못 합산한 사실에 대하여는 인정하고 있다.

이에 대해 살펴보면, 이 사건 근로자들은 ○○시 특정감사 지적사항과 같이 사회복지관 운영관련 업무처리안내 규정에 따라 직원을 채용할 경우 15일 이상 공고하여야 하고 긴급한 업무처리 등 불가피한 사유가 있다 하더라도 7일 이상 15일 이하로 단축하여 공고하여야 함에도 불구하고, 신청 외 ○○○를 채용하는 과정에서 이러한 규정을 위반하여 ○○내부 2014-○○(2014. 3. 14)호로 공고 시 4일간(2014. 3. 17.~같은 달 20일)만 공고한 사실과 면접위원으로 참석한 이 사건 근로자1이 신청 외 ○○○ 지원자를 채점할 당시 실제 채점된 점수보다 4점을 많이 부여하여 신청 외 ○○○

지원자가 다른 지원자에 비해 실제 점수가 낮음에도 불구하고 합격되도록 한 사실(이 사건 근로자2는 이러한 채점 상 오류가 있음에도 불구하고 이를 제대로 확인하지 아니하고 점수합산 결과를 관장에게 보고한 사실)은 인정된다고 할 것이다. 아울러, 이 사건 근로자1이 채점점수의 합산을 잘못 하였고 그 잘못된 합산이 실제 채용에 당락을 결정하는 데 중요한 역할을 하였다고 하더라도 이는 이 사건 근로자1이 주장하는 바와 같이 고의라기 보다는 단순 착오에 의한 것으로 보인다(이 사건 근로자1이 사전에 신청 외 ○○○ 지원자를 채용시킬 목적이었다면 신청 외 ○○○ 지원자에게 더 높은 면접점수를 부여하는 것이 보다 일반 상식에 가깝다고 할 것이다).

그러나, ① 구 ○○시사회복지관 운영규정 제10조(채용) 제4항은 “관장이외의 직원은 시설장이 임면한다.”라고 규정하고 있는바, ○○복지관의 직원 채용 등 모든 인사업무는 당시의 관장이었던 ○○○ 전 관장이 복지관의 사정을 고려하여 최종 결정한 사항으로 ○○○ 전 관장의 지시를 받아 1종 운전면허 소지자가 아닌 자격 미달인 2종 운전면허 소지자를 최종 합격시킨 것이 이 사건 근로자들의 비위행위라고 보기는 어려운 점, ② 이 사건 사용자가 특정감사 지적사항에 대하여 이 사건 근로자들을 상대로 제기한 업무방해 등 고발사건에서도 ‘혐의없음’으로 불기소 처분된 점, ③ ○○시는 ○○복지관의 직원 채용에 대하여 ○○복지관으로부터 매년 보고를 받고 있고, 매년마다 ○○복지관을 정기감사를 실시하였음에도 불구하고 그동안 별다른 지적사항이 없었다가 이 사건 지회의 조합원인 ○○○의 1

차 해고 이후 이 사건 근로자들이 ○○○의 1차 해고를 철회할 것을 요구하는 탄원서를 제출하고, 이 사건 노동조합이 ○○시청 앞에서 시위를 하는 등 지역 내에서 문제가 되자, ○○시는 돌연 특정감사를 실시하여 이 사건 근로자들을 중징계할 것을 이 사건 사용자에게 요구한바, 이는 전 조계중 사회복지재단의 핵심직원 및 이 사건 노동조합의 조합원들을 몰아내려는 표적감사 및 표적해고라는 이 사건 근로자들의 주장에 신빙성이 있어 보이는 점 등을 고려할 때, 해고사유인 ‘직원 채용 부적정’의 내용 중 ‘○○○ 채용 시 공고기간의 미준수’와 ‘○○○의 면접점수 합산 착오’만이 이 사건 근로자들의 징계사유로 인정된다고 할 것이다.

나) 인사위원회 운영 소홀

① 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 2013년부터 인사위원회를 구성하지 않았다고 주장하나, 구 ○○시사회복지관 운영규정 제24조(구성) 제1항은 “인사위원회는 팀장 이상 중 관장이 구성하며 의장은 관장이 당연직으로 그 역할을 수행한다.”라고 규정하고 있는바, 인사위원회를 상시적 또는 사안 발생 시 임시적으로 구성할지의 여부는 당시의 관장이었던 ○○○ 전 관장이 결정할 사항으로 ○○○ 전 관장은 동 운영규정에 따라 팀장 이상의 직원으로 인사위원회를 구성하여 2013~2014년 동안 10회의 인사위원회를 개최한 것으로 판단되므로 인사위원회와 관련하여 별다른 위법사항이 발견되지 않고, 설령 위법한 비위행위가 있었다 하더라도 ○○○ 전 관장의 결정 하에 지시를 받아 인사위원회 운영 업무를 수행한 이 사건 근로자

들에게 인사위원회 운영의 전적인 책임을 묻는 것이 적절치 않다고 판단되는 점, ② 이 사건 사용자는 이 사건 근로자2 본인이 승진 대상자임에도 불구하고 인사위원회 위원으로 참여하는 비위행위를 저질렀다고 주장하나, ㉠ 이 사건 사용자가 제출한 인사위원회 회의록에는 승진 대상자와 조직 개편으로 인한 인사발령자를 함께 기재하고 있어 이 사건 근로자2가 인사발령자가 아닌 승진 대상자라고 특정할만한 증거가 없는 점, ㉡ 인사위원회 직후 시행한 승진자 발령 공문에는 이 사건 근로자2가 빠져 있는 점, ㉢ 이 사건 사용자의 주장대로 이 사건 근로자2가 승진자였다면 승진에 따라 이 사건 근로자2의 임금이 인상되었어야 함에도 불구하고 임금은 전혀 변동되지 않은 점 등을 고려할 때 이 사건 근로자2는 승진 대상자가 아닌 것으로 판단되는바, 이 사건 근로자2가 2013. 12. 27. 인사위원회에 위원으로 참여한 것은 적법하여 문제가 없다고 보여지는 점, ③ 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들을 상대로 제기한 업무방해 등 고발사건에서도 ‘혐의 없음’으로 불기소 처분된 점 등을 고려할 때, 해고사유인 ‘인사위원회 운영 소홀’은 이 사건 근로자들의 징계사유로 삼을 수 없다고 할 것이다.

다) 급식업체 백미 계약 부적정

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 백미를 구입하는 과정에서 계약 공고기간을 미준수하는 등 관련 법령을 위반하고 시중가보다 비싸게 구입하여 예산을 낭비하는 잘못을 저질렀다고 주장하나, ① 수의계약 운영요령 등 관련 규정에 의하면 ‘음식물 등은 품질확인을 우선적으로 고려하여야

하는 대상으로서 수의계약이 가능한 물품'으로 이 사건 근로자들이 ○○복지관에서 사용할 백미를 '친환경쌀'로 구입하면서 수의계약으로 진행한 것이 위법하다고 볼 수 없는 점, ② 설령, 이 사건 근로자들이 구입한 백미 가격이 시중가보다 비싸다 하더라도, 모든 업체의 판매가를 비교하여 구입하기 어려운 현실 상황을 감안하면 이러한 사실만으로 이 사건 근로자들이 고의로 백미를 비싸게 구매하였다고 보기 어려운 점, ③ 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들을 상대로 제기한 업무상 배임 등 고발사건에서도 '혐의 없음'으로 불기소 처분된 점 등을 고려할 때, 해고사유인 '급식업체 백미 계약 부적정'은 이 사건 근로자들의 징계사유로 삼을 수 없다고 할 것이다.

라) 기타

이 사건 사용자는 해고사유로 삼은 특정감사 지적사항(직원 채용 부적정, 인사위원회 운영 소홀, 급식업체 백미 계약 부적정) 이외에도 이 사건 근로자들이 자격미달자인 직원 채용 시 대학 졸업예정자를 채용하고, 이 사건 근로자2의 경우 승진소요년수를 채우지 않은 채 과장으로 승진하는 등 다수의 비위행위가 존재한다고 주장하나, 이러한 일련의 사실관계는 이 사건 1·2차 해고와는 무관하므로 이에 대한 판단은 하지 않기로 한다.

마) 소결

따라서, 이 사건 사용자가 주장하는 이 사건 근로자들의 해고사유 중 '직원 채용 부적정'의 일부 사유만 징계사유로 인정되고, 나머지 사유들('인사위원회 운영 소홀', '급식업체 백미 계약 부적정')은 징계사유에 해당되지

않는다고 할 것이다.

2) 징계양정의 적정성 여부

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들의 비위행위를 고려할 때 해고라는 징계양정이 정당하다고 주장한다.

그러나 ① 위 '5. 판단'의 '가. 2차 해고의 정당성 여부' 중 '1) 징계사유의 존부'에서 살펴본 바와 같이 이 사건 근로자들의 징계사유로 인정되는 것은 '○○○ 채용 시 공고기간의 미준수'와 '○○○ 면접점수 합산 착오' 뿐이고, 이러한 비위행위 또한 고의가 아니라 단순 실수 또는 긴급하게 직원을 채용해야 하는 복지관의 사정에 따라 행하여진 것이라는 점을 고려할 때 중징계인 해고처분은 양정이 과하다고 판단되는 점, ② 이 사건 근로자들은 인사업무의 담당자 및 중간관리자로서 ○○○ 전 관장의 지시를 받아 업무를 수행하였는바, 이 사건 근로자들에게 전적인 책임을 물어 중징계인 해고처분을 내린 것 자체가 이 사건 근로자들에게 가혹하다고 판단되는 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '허'항과 같이 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들을 상대로 제기한 업무방해 등 고발사건에서도 '혐의없음'으로 불기소 처분된 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 근로자들의 비위행위가 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유에 해당한다고 볼 수 없으므로 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 해고처분은 양정이 과하다고 할 것이다.

3) 징계절차의 정당성 여부

이 사건 근로자들은 이 사건 근로자1이 사무국장으로서 인사위원회의 위원임에도 불구하고 인사위원회에서 배제하였으므로 부당하다고 주장한다.

그러나 이 사건 근로자1 본인이 징계 대상자인 인사위원회를 개최하면서 이 사건 근로자1을 위원으로 위촉할 수는 없으므로 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1을 인사위원회 위원에서 배제한 것은 합리적이라고 판단되고, 그 외의 징계절차에 있어서도 이 사건 사용자가 ○○시사회복지관 운영규정에 따라 인사위원회를 개최한 것이 인정되므로 이 사건 징계절차는 정당하다고 할 것이다.

4) 소결

따라서, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 이 사건 2차 해고는 징계사유의 일부(○○○ 채용 시 공고기간 미준수, ○○○ 면접점수 합산 착오)는 인정되나 비위행위에 비하여 양정이 과하므로 부당해고에 해당한다고 할 것이다.

나. 2차 해고가 부당노동행위에 해당하는지 여부

대법원은 “근로자에 대한 해고가 부당노동행위인지의 여부는 그 해고가 실질적으로 노동조합법 제39조 소정의 사유에 해당하는 것인지의 여부에 의하여 판단하여야 할 것이므로, 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면상의 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자가 노동조합업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아

야 할 것이고(대법원 1990. 1. 12. 선고 89누1193 판결 등 참조), 근로자의 노동조합업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고 이유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 징계해고를 한 시기, 회사와 노동조합과의 관계, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반사정을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 할 것이다(대법원 1990. 8. 10. 선고 89누8217 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들의 비위행위가 특정감사에서 드러나 징계해고한 것이므로 이는 부당노동행위에 해당하지 않는다고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘머’항과 같이, ○○시는 이 사건 사용자에게 특정감사 결과를 토대로 이 사건 근로자들에 대해 ‘중징계’할 것을 요구하였으나, 위 ‘5. 판단’의 ‘가. 2차 해고의 정당성 여부’에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 근로자들은 당시 ○○○ 전 관장의 지시를 받아 업무를 수행하는 인사업무의 담당자 및 중간관리자에 불과하여 ○○시 특정감사에서 지적인 사항의 대부분이 이 사건 근로자들에게 전적인 책임을 물을 수 없는 것이 명확함에도 불구하고, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에게 가장 중한 징계인 해고처분을 내린 점, ② 이 사건 사용자는 ○○시의 특정감사 이후 이 사건 근로자들에 대하여 바로 징계처분할 수 있었음에도 불구하고 약 8개월 간 징계를 미루어 오다가 2016. 2. 4. 전격적으로 인사위원회를 개최하여 이 사건 근로자들을 징계해고하였는바, ㉠ 위 ‘4. 인정사

실'의 '저'항 및 '고'항과 같이, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자2를 포함한
 ○○복지관 소속 직원들의 노동조합 가입여부에 대하여 알아내려고 지속적으로
 노력한 사실이 확인되고, 이 사건 근로자들에 대한 1차 징계해고가 이루어진
 시점이 이 사건 근로자2가 노동조합에 가입한 것을 확인한 직후인 점, ㉠ 위 '4. 인정사실'의 '차'항, '커'항 및 '터'항과 같이, ○○복지관의
 ○○○ 관장은 지속적으로 반조합적 발언을 하였고(특히 '차'항의 경우 창원지방법검찰청
 통영지청으로부터 기소된 점), 이 사건 근로자들의 1차 해고일인 2016. 2. 11.과 그 다음
 날인 12일에도 “○○○ 사무국장 니가 노조에 중립적인 자세를 보이는 것은
 관장인 나에게 최선을 다하지 않는 것으로 보인다.” 등의 발언을 한 것 등을 볼 때,
 이 사건 근로자들에 대한 해고가 이 사건 근로자들의 노동조합 활동과 직·간접적으로
 관련이 있는 것으로 보이는 점, ③ ○○시가 특정감사를 실시하고 이 사건 근로자들
 을 중징계할 것을 이 사건 사용자에게 요구하는 등의 일련의 과정들은 위 '4. 인정사
 실'의 '아'항 내지 '서'항과 같이, 이 사건 노동조합의 설립과 이 사건 노동조합
 조합원인 ○○○의 해고, 이 사건 노동조합의 ○○시청 앞에서의 ○○○ 해고에
 대한 항의 시위 등과 관련이 있는 것으로 보이는바, 전 조계종 사회복지재단의
 핵심직원 및 이 사건 노동조합의 조합원들을 몰아내기 위한 표적감사 및 표적
 해고라고 주장하는 이 사건 근로자들의 주장에 신빙성이 있어 보이는 점, ④ 위
 '4. 인정사실'의 '로'항 및 '보'항과 같이, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들
 이 복직한 직후(복직한 다음날 이 사건 근로

자들을 징계한다며 인사위원회에 출석할 것을 통지) 곧바로 인사위원회를 열어 2차 징계해고를 하였는바, 이는 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들을 복직시킬 의사가 전혀 없어 복직 직후 징계절차를 신속하게 진행하여 이 사건 근로자들이 ○○복지관에 발붙일 수 없도록 2차 해고를 한 것으로 판단되는 점, ⑤ 위 '4. 인정사실'의 '모'항과 같이, 이 사건 근로자들의 복직일 당시 ○○복지관 건물 전면에는 이 사건 근로자들을 비방하며 복직을 반대하는 현수막이 게시되었는데, 설령 이 사건 사용자가 동 현수막의 게시자가 아니라 하더라도 이 사건 사용자의 승인 없이는 복지관 건물에 이와 같은 현수막을 게시할 수 없으므로 이 사건 사용자가 이러한 현수막 게시에 대하여 철거를 명하는 등의 조치를 취하지 않고 방조한 것으로 판단되는 점, ⑥ 위 '4. 인정사실'의 '타'항 및 '서'항과 같이, 실제 ○○○ 및 이 사건 근로자들의 해고와 관련하여 ○○복지관의 ○○○ 관장의 반조합적 발언 등이 있는 직후 이 사건 지회의 다수 조합원들이 탈퇴하여 당초 23명에서 6명으로 조합원수가 급감한 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자는 지속적으로 이 사건 노동조합의 조합원들에게 반조합적 발언을 하는 등의 부당노동행위를 행하여 왔고, 그러한 부당노동행위의 선상에서 이 사건 지회의 지회장인 이 사건 근로자2를 부당해고한 것이므로, 이 사건 사용자의 일련의 발언 및 행동 등은 이 사건 노동조합의 노동조합 활동을 방해하고 이 사건 노동조합을 약화시키려는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대한 초심지노위의 판정 중 우리 위원회와 결론을 달리한 부당노동행위에 대한 부분은 부당하므로 이를 취소하고, 이에 대한 이 사건 근로자2 및 노동조합의 재심신청을 인용하기로 하며, 이 사건 사용자의 재심신청은 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조의 규정에 따라 주문과 같이 판정한다.