

서울 행정 법 원

제 1 2 부

판 결



사 건 2012구합2634 부당징계및부당노동행위구제재심판정취소

원 고 1. 이병철

2. 송영채

원고들 소송대리인 변호사 오세정

원고들 소송복대리인 변호사 이주현

피 고 중앙노동위원회위원장

소송수행자 이용학

피고보조참가인 한국동서발전 주식회사

서울 강남구 영동대로 512 한국전력빌딩

대표이사 이길구

소송대리인 법무법인 씨에스

담당변호사 김완섭

변 론 종 결 2012. 7. 26.

판 결 선 고 2012. 8. 23.

주 문

1. 중앙노동위원회가 2011. 12. 21. 원고들과 피고보조참가인 사이의 2011부해790/부노191(병합) 부당징계 및 부당노동행위 구제 재심신청사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.
2. 소송비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 재심판정의 경위

참 가 인	사업의 내용	2001. 4. 2. 설립되어 본사 외에 5개 발전소(당진, 울산, 호남, 동해, 일산)를 두고 상시근로자 1,900여명을 고용하여 전기 생산 및 공급업 등을 경영하는 법인
원 고 들	입사일	1. 이병철 : 1987. 3. 5. 2. 송영채 : 1979. 2. 12.
	회사 내 지위	울산화력본부 복합발전처 발전부(필수유지업무) 소속 발전운전원
	처분일·내용	1. 이병철 : 2011. 4. 11. 감봉 1개월 (이하 '이 사건 감봉처분') 2. 송영채 : 2011. 4. 11. 견책 (이하 '이 사건 견책처분')

	징계사유	1. 원고 이병철 ① 연차휴가신청(2010. 6. 22. 및 2010. 6. 23.)에 대하여 부서장이 필수유지업무 대상자임을 이유로 휴가원을 반려하였음에도 회사에 출근하지 아니한 채 노동조합이 2010. 6. 22. 개최한 집회에 참석 ② 2011. 3. 11. 실시된 감사실의 조사를 거부 2. 원고 송영채 ③ 연차휴가신청(2010. 6. 22.)에 대하여 부서장이 필수유지업무 대상자임을 이유로 휴가원을 반려하였음에도 회사에 출근하지 아니한 채 노동조합이 2010. 6. 22. 개최한 집회에 참석 (이하 '이 사건 징계사유'라고 하고, 순번으로 특정)
	징계근거	취업규칙 제10조, 제73조 제1, 3호
초 심 판 정	판정내용	구제신청 기각(원고들에게 이 사건 징계사유가 모두 인정되고, 이 사건 감봉 및 이 사건 견책처분은 그 징계양정이 적정할 뿐만 아니라 부당노동행위에도 해당하지 아니함)
재 심 판 정	판정내용	재심신청 기각(초심판정과 동일한 이유)
인 정 근 거	다툼 없는 사실, 갑 1, 2호증(각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지	

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고들의 주장

(1) 징계사유의 부존재

(가) 징계사유 ①, ③(원고들)

원고들이 대체근무자를 지정하여 연차휴가를 적법하게 신청하였고 그로 인해 참가인의 정상적인 사업운영에 막대한 지장이 초래되지 아니하였음에도, 참가인이 부당하게

시기변경권을 행사하여 연차휴가신청을 승인하지 않고 원고들을 무단결근으로 처리한 것은 원고들의 연차휴가사용권을 중대하게 침해하는 것으로서 위법하다.

(나) 징계사유 ②(원고 이병철)

취업규칙 등에서 감사실의 조사를 거부하는 행위를 별도의 징계사유로 규정하고 있지 아니한 점, 원고 이병철이 감사실의 조사를 거부한 것은 징계혐의자가 자신의 방어권 중 일부의 행사를 포기한 것에 불과한 점, 감사규정 제10조 제3항은 2009년도에 신설된 것으로서 당시 참가인이 노동조합의 동의를 받지 않았으므로 이 사건 감봉처분의 근거가 될 수 없는 점 등에 비추어 볼 때 이 사건 징계사유 ② 기재 비위행위는 정당한 징계사유에 해당하지 않는다.

(2) 징계재량권의 일탈·남용

원고들이 이 사건 징계사유 기재 비위행위를 하였다고 보는 경우에도, 원고들이 행한 비위행위의 동기 및 경위, 비위행위의 정도, 무계결근 1~2일에 대하여 징계처분의 대상으로 삼지 않았던 기존의 관행 등 제반 사정을 모두 고려해 볼 때, 이 사건 감봉 및 이 사건 견책처분은 그 징계양정이 지나치게 무거울 뿐만 아니라 형평에도 반하므로 징계재량권의 범위를 일탈하거나 이를 남용한 것이다.

(3) 부당노동행위

원고들이 적법하게 연차휴가를 사용한 후 노동조합이 주관한 집회에 참석하였음에도 참가인이 부당하게 원고들의 연차휴가신청을 반려하고 그 집회 참석을 이유로 이 사건 감봉 및 이 사건 견책처분을 한 것은 조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 한 불이익취급 또는 노동조합의 운영에 관한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

나. 관계 규정

별지 기재와 같다.

다. 인정사실

(1) 원고들은 참가인의 울산화력소 복합발전처 발전부에 근무하는 근로자들로써(원고 이병철은 발전부 1C과, 원고 송영채는 발전부 1D과), 한국전력공사에서 분리된 5개 발전회사의 근로자들이 주된 조합원인 한국발전산업노동조합(이하 '발전노조'라고 한다) 소속 조합원이다.

(2) 참가인이 영위하는 전기 생산 등의 사업은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라고 한다) 제71조 제2항에서 정한 필수공익사업에 해당하는데, 참가인과 발전노조 사이에 노조법 제42조의2에서 정한 필수유지업무의 범위에 다툼이 있어 협정이 체결되지 않자, 참가인은 2008년경 부산지방노동위원회에 필수유지업무 유지·운영수준에 관한 결정을 신청하였고, 위 노동위원회 특별조정위원회는 2008. 6. 25. 전력공급수준이 쟁의행위 기간 중에도 평상시와 같은 수준으로 유지되어야 한다는 취지에서 "발전설비의 운전업무, 운전기술지원업무, 점검 및 정비업무, 안전관리업무는 각 평상시의 100%를 유지·운영하여야 한다"고 결정하였다. 이후 위 결정에 대하여 발전노조가 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 중앙노동위원회 특별조정위원회는 2009. 7. 29. 발전노조의 재심신청을 기각하였다.

(3) 발전노조는 2009. 2.경부터 참가인을 포함한 5개 발전회사와 단체교섭을 하였으나 단체협약을 체결하지 못하자 2009. 11.경부터 여러 번 파업을 해오다가 2010. 6. 1. 5개 발전회사 각 본부 및 지부의 조합간부를 대상으로 순환파업¹⁾(이하 '이 사건 순환

1) 2010. 6. 10. 발전노조 산하 남부분부를 시작으로, 같은 달 15. 남동본부, 같은 달 22. 동서본부, 같은 달 29. 중부분부, 같은 해 7. 6. 서부분부가 이 사건 순환파업을 전개하였다.

파업'이라고 한다)을 하기로 결의하였고, 그 무렵 참가인 소속의 조합원들에게 2010. 6. 22.에 파업할 것을 통보하였으며, 참가인에게는 2010. 6. 18. 발전노조 동서본부가 같은 달 22.에 실시하는 이 사건 순환파업에 참여할 조합간부 44명의 명단을 통보하면서 그 명단에 포함된 지명파업 대상자 외 필수유지업무 근무자를 포함한 모든 조합원은 업무를 유지한다고 고지하였다.

(4) 한편, 원고들은 발전노조가 2010. 6. 18. 참가인에게 통보한 위 조합간부 44명(지명파업 대상자)의 명단에 포함되지 아니하였다.

(5) 원고들은 부산지방노동위원회 특별조정위원회가 평상시 100%를 유지·운영할 것을 결정한 발전설비의 운전업무(12명이 4조 3교대로 근무하는 '가스터빈 현장운전')에 종사하는 필수유지업무대상자로서, 이 사건 순환파업에 참가하기 위하여 ① 원고 이병철은 2010. 6. 19. 같은 달 22.에 예정된 자신의 대리근무자를 같은 발전부 소속 오상문(발전부 1A과)으로, 같은 달 23.에 예정된 자신의 대리근무자를 같은 발전부 소속 김동현(발전부 1D과)으로 각 지정하여 연차휴가를 신청하였고, ② 원고 송영채는 2010. 6. 20. 같은 달 22.에 예정된 자신의 대리근무자를 같은 발전부 소속 장상관(발전부 1A과)으로 지정하여 연차휴가를 신청하였다(이하 원고들의 위와 같은 연차휴가신청을 '이 사건 연차휴가신청'이라고 한다).

(6) 참가인은 2010. 6. 21.경 원고들에 대하여 "원고들이 필수유지업무 대상자로서 쟁의행위에 참여할 수 없다"는 이유로 원고들의 이 사건 연차휴가신청을 반려하였으나, 원고들은 위 각 대리근무자를 원고들의 업무에 종사하게 한 후 그 연차휴가 시기 지정일에 출근하지 않은 채 이 사건 순환파업에 참가하였고, 참가인은 원고들이 출근하지 않은 해당 일(원고 이병철은 2010. 6. 22.과 2010. 6. 23., 원고 송영채는 2010. 6.

22.)에 대하여 원고들이 무단결근한 것으로 처리하였다.

(7) 참가인은 2011. 3. 8. 원고들에게 무단결근 경위 등에 대한 사실조사를 위하여 2011. 3. 11. 감사실의 조사가 예정되어 있으니 출석하여 답변할 것을 요구하였는데, 원고 이병철은 참석하지 못할 특별한 사정이 없음에도 감사실에 출석하지 아니하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 1, 2, 4, 5호증(각 가지번호 포함), 을가 1 내지 3호증(을가 3호증은 가지번호 포함), 을나 1 내지 5, 7호증(각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

라. 판단

(1) 부당해고 여부

(가) 징계사유의 존부

1) 징계사유 ①, ③의 존부(원고들)

근로기준법 제60조 제5항 본문은 "사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다"라고 규정함으로써 근로자의 연차휴가신청권을 보장하는 한편 그 사용목적은 이를 특별히 제한하고 있지 아니하다. 다만, 같은 항 단서는 "근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다"라고 규정하여 예외적으로 사용자의 시기변경권을 인정하고 있는데, 근로자의 연차휴가신청권을 보장한 근로기준법 제60조 제5항 본문의 규정취지에 비추어 볼 때 사용자가 그 시기변경권을 행사할 수 있는 요건인 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'라 함은 '근로자가 지정한 시기에 휴가를 주는 경우 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상

의 불이익 등이 초래될 것으로 염려되거나 그러한 개연성이 인정되는 사정이 있는 경우'를 의미한다고 할 것이고, 이를 판단함에 있어서는 기업의 규모, 업무량의 증대, 사용자의 대체 근무자 확보 여부, 근로자가 담당하는 업무의 성질, 다른 근로자의 시기 지정과의 관계 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 하며, 그 요건이 충족되었다는 점은 사용자가 이를 입증하여야 할 것이다.

위와 같은 법리에 비추어 살펴건대, 위에서 본 사실과 갑 3 내지 6호증(갑 4 내지 6호증은 가지번호 포함), 을가 1, 2호증, 을나 1, 5호증(을나 1, 5호증은 가지번호 포함)의 각 기재에 변론 전체의 취지를 보태어 알 수 있는 다음의 사정, 즉 ① 근로자들이 회사 업무의 정상적인 운영을 저해하고 그 주장을 관철시킬 목적으로 집단적으로 일제히 같은 시기를 지정하여 연차휴가를 신청하는 경우와 같이 연차휴가의 신청 자체가 부당한 쟁의행위에 해당한다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 휴가의 목적과 동기는 근로자의 자유에 맡겨져 있으므로 근로자들이 연차휴가의 시기를 지정하여 휴가를 신청한 후 그 휴가 중에 쟁의행위에 참가하고자 한다는 사정만으로 당해 연차휴가의 신청이 위법하다고 볼 수는 없는바, 이 사건 연차휴가신청이 원고들 외에 다수의 근로자들에 의하여 집단적으로 일제히 이루어져 사실상 그 자체로서 부당한 쟁의행위에 해당한다는 등의 특별한 사정이 존재한다고 볼 만한 자료가 없으므로, 원고들이 이 사건 순환과업에 참가할 목적으로 이 사건 연차휴가신청을 하였다고 해서 이 사건 연차휴가신청이 부당하다고 보기는 어려운 점, ② 원고들은 자신들과 동일한 업무를 수행하는 대체근무자(비번 근무자)를 확보한 후 근태관리 전산결제시스템에 연차휴가일과 대체근무자를 지정하여 입력하는 방법으로 이 사건 연차휴가를 신청하였고, 실제로 원고들이 출근하지 않은 날짜에 각 대체근무자들이 그 업무를 수행하였던 점, ③ 부산지방법

동위원회 특별조정위원회의 결정에 의하면, 발전운전업무의 경우 참가인과 발전노조가 쟁의행위 시에도 유지·운영하여야 할 필수유지업무 유지·운영수준은 평상시의 100%로서 평소와 다르지 아니한데, 각 발전기마다 정해진 정원에 결원이 없는 상태로 연중 무휴, 하루 24시간 지속적으로 교대근무가 이루어져야 하는 발전운전원 업무의 특성상 대체근무자가 미리 확보되어야 휴가를 사용할 수 있으므로 동시에 다수의 발전운전원들이 집단적으로 연차휴가를 사용하는 것은 현실적으로 어려우며, 원고들이 이 사건 연차휴가를 사용한다고 해서 그 필수유지업무의 유지·운영에 막대한 지장이 초래될 개연성이 있다고 인정하기도 어려운 점, ④ 참가인은 원고들과 마찬가지로 필수유지업무 대상으로 지정되어 동일한 업무를 수행해 온 정구철에 대하여는 2010. 6. 22.자 연차휴가신청을 승인하였던 점 등을 모두 종합해 보면, 원고들의 이 사건 연차휴가신청은 정당한 휴가권의 행사로 보이는 반면, 당시 원고들이 지정한 시기에 휴가를 가게 될 경우 참가인이 운영하는 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 참가인에게 상당한 영업상의 불이익 등이 초래될 것으로 염려되거나 그러한 개연성이 인정될 만한 사정이 존재하였다고 볼 수 없으므로 참가인의 시기변경권 행사는 근로기준법 제60조 제5항 단서에서 정한 요건을 충족하였다고 할 수 없다.

따라서 이와 다른 전제에서 참가인이 원고들의 정당한 연차휴가 사용을 무단결근으로 처리한 것은 위법하므로, 참가인은 징계사유 ①, ③ 기재 행위를 원고들에 대한 징계사유로 삼을 수 없다.

2) 징계사유 ②의 존부(원고 이병철)

앞서 본 사실과 을나 7호증의 1, 3의 각 기재에 변론 전체의 취지를 보태어 알 수 있는 다음의 사정, 즉 ① 감사규정 제10조 제1, 2항에서는 감사인이 감사업무의 수행

상 필요한 때에 감사자료를 확보할 수 있는 방법의 하나로 '관계자의 출석 및 답변 요구'를 규정하면서 이 경우 피감사인이 감사인의 요구에 대하여 적극 응하도록 규정하고 있고, 취업규칙 제10조 제1항에서는 "직원은 회사의 제 규정을 성실히 지키며 상사의 직무상의 명령과 지시에 따라 부과된 직무를 완수하여야 한다"고 규정하고 있는 점, ② 근로자는 근로계약에 부수하는 신의칙상 의무로서 근로관계에서 발생한 사고·위법행위 등에 관하여 사용자의 조사에 협조할 의무가 있으므로, 참가인이 원고 이병철에 대하여 이 사건 연차휴가신청이 반려된 후 결근하게 된 경위를 파악하기 위하여 감사실 조사에 응할 것을 요구한 것이 그 자체로 부당하다고 보기는 어려운 점, ③ 참가인 소속 감사실의 감사는 특정 사안에 대한 사실관계를 조사하기 위한 내부절차로서 징계절차와는 구별되는 점, ④ 원고 송영채와는 달리 원고 이병철은 참가인 소속 감사실로부터 사실관계 조사를 위해 출석할 것을 요구받고도 참석하지 못할 특별한 사정이 없음에도 출석하지 아니한 점 등을 모두 종합해 보면, 원고 이병철이 참가인 소속 감사실의 출석요구에 응하지 않는 방법으로 감사를 거부한 행위는 참가인의 취업규칙 제10조 제1항, 제73조 제1호에서 정한 정당한 징계사유에 해당한다고 봄이 타당하다.

(나) 징계재량권의 일탈·남용 여부(원고 이병철)

피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의

하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906(병합) 판결 참조).

살피건대, 위에서 본 사실에 변론 전체의 취지를 보태어 알 수 있는 다음의 사정, 즉 ① 원고 이병철에게는 이 사건 징계사유 ① 기재 행위가 정당한 징계사유로 인정되지 않는 점, ② 원고 이병철이 참가인 소속 감사실의 출석요구에 응하지 않는 방법으로 감사를 거부하기는 하였으나, 원고 이병철은 감사실이 사실관계를 조사하려고 했던 사항(이 사건 징계사유 ① 기재 행위)이 정당한 징계사유에 해당하지 않는다고 판단하여 감사를 거부하게 된 것으로서 그 동기에 참작할 만한 사정이 존재하는 점, ③ 아래에서 보는 바와 같이 오히려 참가인이 원고들의 이 사건 연차휴가신청을 반려한 행위가 부당노동행위에 해당하는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 감봉처분은 원고 이병철의 비위행위의 정도 등에 비추어 지나치게 가혹하므로 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 일탈·남용한 것이라고 봄이 타당하다.

(2) 부당노동행위 여부

사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 하는바(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결 등 참조), 앞서 본 사실과 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있는 다음의 사정, 즉 ① 참가인은 원고들이 이 사건 순환파업에 참가할 목적으로 이 사건 연차휴가를 신청하였음을 알고 원고들의 정당한 연차휴가신청을 반려하였던 점, ② 발전노조 소속 조합원인 원고들이 이 사건 순환파업에 참가하는 것은 노동조합의 업무를 위

한 정당한 행위로 볼 수 있는 점, ③ 원고들은 자신들과 동일한 업무를 수행하는 대체 근무자(비번 근무자)를 확보한 후 근태관리 전산결제시스템에 연차휴가일과 대체근무자를 지정하여 이 사건 연차휴가를 신청하였고(실제로 원고들이 출근하지 않은 날짜에 각 대체근무자들은 해당 업무를 수행하였다), 참가인 소속 근로자들이 원고들과 같은 날짜에 집단적으로 일제히 연차휴가를 신청하였다고 볼 만한 자료가 없으며, 발전운전원이 수행하는 업무의 특성상 동시에 다수의 발전운전원들이 집단적으로 연차휴가를 사용하는 것은 현실적으로 어렵다고 판단되므로, 참가인으로서 원고들의 이 사건 연차휴가사용으로 인하여 참가인의 사업운영에 막대한 지장이 초래되지 않을 것임을 충분히 알고 있었던 것으로 보이는 점, ④ 더구나 참가인은 원고들과 마찬가지로 필수유지업무 대상자로 지정되어 동일한 업무를 수행해 온 정구철에 대하여는 2010. 6. 22.자 연차휴가신청을 승인하였는바, 참가인이 원고들의 이 사건 연차휴가신청을 반려한 실질적인 이유는 그 표면상의 이유와는 달리 원고들이 이 사건 순환파업에 참가하지 못하도록 하기 위함이었던 것으로 보이는 점 등을 모두 종합하여 보면, 참가인이 이 사건 연차휴가신청을 반려한 후 원고들이 연차휴가로 지정한 날짜에 출근하지 아니하자 이를 원고들에 대한 징계사유로 삼아 이 사건 감봉처분 및 이 사건 견책처분을 한 것은 이 사건 순환파업에 적법하게 참가하려는 원고들의 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 이유로 한 불이익취급으로서 노조법 제81조 제1호에서 정한 부당노동행위에 해당한다고 봄이 타당하다.

(3) 소결론

따라서 이 사건 감봉처분 및 이 사건 견책처분은 위법하고, 참가인이 원고들의 이 사건 연차휴가신청을 반려하고 연차휴가로 지정한 날짜에 원고들이 출근하지 아니하였

음을 이유로 원고들에 대하여 이 사건 감봉처분 및 이 사건 견책처분을 한 것은 부당
노동행위에 해당하므로, 이와 결론을 달리 한 이 사건 재심판정은 위법하다.

3. 결론

그렇다면 원고들의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같
이 판결한다.

재판장 판사 박태준 _____

 판사 안승훈 _____

 판사 곽상호 _____

관계규정

■ 근로기준법

제60조(연차 유급휴가)

- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)

- ① 이 법에서 "필수유지업무"라 함은 제71조 제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.
- ② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정)

- ① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.
- ④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.
- ⑤ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조 제2항의 규정을 준용한다.

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명)

- ① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여

야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 통보·지명 시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.

제71조(공익사업의 범위등)

- ① 이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

- ② 이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각호의 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
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

■ 취업규칙

제10조(성실의무)

- ① 직원은 회사의 제 규정을 성실히 지키며 상사의 직무상의 명령과 지시에 따라 부과된 직무를 완수하여야 한다.

제28조(연차휴가)

- ④ 연차휴가는 직원의 자유의사에 따라 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 직원이 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 그 시기를 변경할 수 있다.

제73조(징계)

직원으로서 법령 또는 사규를 위반하여 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만한 자
2. 회사의 체면 또는 신용을 손상시켰을 때
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율·질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유 없이 즉시 처리해야 할 문서를 보류·방치·은닉 및 폐기하여 회사 사무처리에 지연을 초래하였을 때
6. 근무태도 및 근무성적이 극히 불량한 때

제74조(징계의 종류)

징계처분은 다음 4종으로 한다.

1. 견책(譴責(견책)) : 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
2. 감봉 : 1개월 이상 6개월 이하로 한다. 감액 1회의 액은 평균임금 1일분의 2분의 1로 하되 감액총액은 감봉처분 월 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. 평균임금은 보수규정에 따르며, 임금총액은 감봉처분일이 속하는 급여 월에 정기적으로 지급되는 급여의 총액을 말한다. 급

여충액 산정 시 상여금, 휴가보상금, 연장·휴일근무수당, 야간근무수당, 난방보조비 등 정기적으로 지급되지 아니하는 금액은 제외한다.

3. 정직 : 6개월 이하로 하고 그 기간 중은 직원으로서의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며 정직기간 중에는 임금을 지급하지 아니한다.
4. 해임

■ 단체협약

제45조(징계사유)

회사는 조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 징계할 수 있다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만하였을 때
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때

제48조(징계종류)

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책, 2. 감봉, 3. 정직, 4. 해임

■ 감사규정

제10조(감사자료의 제출요구)

- ① 감사인은 감사업무의 수행상 필요한 때에는 다음 각 호의 방법을 통하여 감사자료를 확보할 수 있다.
 3. 관계자의 출석 및 답변 요구
- ② 피감사인은 제1항에 따른 감사인의 요구에 대하여 적극 응해야 한다.
- ③ 감사는 정당한 사유 없이 감사를 거부하거나 자료의 제출을 해태한 직원에 대하여 신분상 조치를 요구할 수 있다. 끝.

정본입니다.

2012. 8. 29.

서울행정법원

법원주사보 김 지 현



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 이 법원에 제출하여야 합니다 (민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위·변조 여부를 확인하실 수 있습니다.

