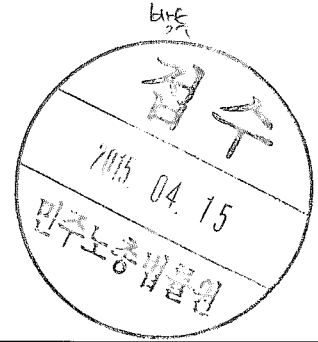


중앙노동위원회



수신자 수신자 참조
(경유)

제목 심판사건 처리결과 알림[2015. 3. 11. 판정]

1. 관련: 중앙2014부해1293/부노214, 216 병합 주식회사 아세아이엔티 부당
해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

2. 위 사건에 대하여 심판위원회가 근로자 및 노동조합의 지배 · 개입의 부당
노동행위 재심신청에 대하여는 “초심취소” 하고, 사용자의 나머지 재심신청에 대
하여는 모두 “기각” 하는 판정을 하였기에 노동위원회규칙 제74조에 따라 위 사
건을 종결처리하고 불임과 같이 재심판정서를 송부합니다.

3. 이 사건 판정에 이의가 있는 경우 당사자나 대리인이 재심판정서를 받은
날부터 15일 이내에 대전지방법원 또는 서울행정법원에 소송을 제기할 수 있음을
알려 드립니다.

불임 : 재심판정서 정본 1부. 끝.

중앙노동위원회 위원장



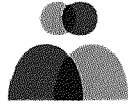
수신자 박주영 공인노무사(우 100-120 서울특별시 중구 정동길 15 경향신문사 별관 3층 법무법인 여는 법무
법인 여는) 귀하, 정현진 노무사(우 100-861 서울특별시 중구 수표로 7 602호(충무로2가 인성빌딩)
A&D인사노무컨설팅) 귀하

조사관	권정아	과장	이도영	조정심판국장	박형정	사무처장	이재윤
위원장	전결 2015. 4. 10. 박길상						
협조자							

시행 교섭대표결정과-1576 (2015. 4. 10.) 접수

우 339-012 세종특별자치시 한누리대로 422 (어진동) 정부세종청사 11 동 / <http://www.nlrc.go.kr>

전화번호 044-202-8240 팩스번호 044-202-8132 / jinjuu@mogi.go.kr / 비공개(6)



중 앙 노 동 위 원 회 재 심 판 정 서

사 건 중앙2014부해1293/ 부노214, 216 병합 주식회사 아세아이엔티
부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

근 로 자 정인철
(재심신청인 겸
재심피신청인)

노 동 조 합 전국금속노동조합
(재심신청인 겸
재심피신청인) 서울 중구 정동길 5, 6층(정동, 경향신문사별관)

대표자 위원장 전규석

근로자 및 노동조합의 대리인 법무법인 여는

담당 공인노무사 박주영

사 용 자 주식회사 아세아이엔티
(재심신청인 겸
재심피신청인) 경기도 광주시 고불로 261

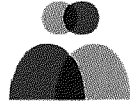
대표이사 박영자

판 정 일 2015. 3. 11.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문



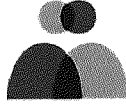


1. 경기지방노동위원회가 2014. 11. 19. 이 사건 근로자와 노동조합 및 사용자 사이의 2014부해1387/부노86 병합 부당해고 및 부당노동행위 구제 신청 사건에 관하여 행한 초심판정 중 지배·개입의 부당노동행위에 관한 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 이 사건 근로자 및 이 사건 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 전 근로자가 볼 수 있도록 사내게시판에 15일간 게시하라.
4. 이 사건 사용자의 나머지 구제신청은 기각한다.

초 심 주 문

[경기지방노동위원회 2014. 11. 19. 판정, 경기2014부해1387/부노86]

1. 이 사건 사용자가 2014. 7. 31. 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 불이익취급의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
4. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 다음 날부터 전 근로자가 볼 수 있도록 사내게시판에 15일간 게시하라.



5. 이 사건 근로자 및 노동조합의 나머지 구제신청은 기각한다.

재심신청취지

[이 사건 근로자 및 노동조합]

1. 초심지노위의 지배·개입에 해당하는 부당노동행위 기각 판정을 취소한다.
2. 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 노동조합 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 부당노동행위에 대한 사과문을 전 근로자가 볼 수 있도록 사내게시판에 15일간 게시하라.

[이 사건 사용자]

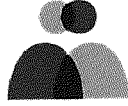
1. 초심지노위의 부당해고 및 불이익취급의 부당노동행위 인정 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2014. 7. 31. 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 정당해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 불이익취급의 부당노동행위에 해당하지 아니한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

정인철(이하 '이 사건 근로자'라 한다)은 2006. 4. 4. 주식회사 아세아이



엔티에 입사하여 고객지원부 직원으로 근무하던 중 2014. 7. 31. 징계해고된 사람이며, 전국금속노동조합 서울지부 동부지역지회장이다.

나. 노동조합

전국금속노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)은 전국의 금속사업장에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 하는 전국단위 산업별 노동조합으로서 상급단체는 전국민주노동조합총연맹이고, 산하에 내부조직인 전국금속노동조합 서울지부 동부지역지회(이하 '이 사건 노조지회'라 한다)를 두고 있으며, 이 사건 사용자 소속 조합원은 이 사건 근로자 1명이다.

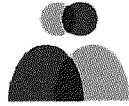
다. 사용자

주식회사 아세아이엔티(이하 '이 사건 사용자' 또는 '이 사건 회사'라 한다)는 1992. 3. 25. 설립되어 위 주소지에서 상시근로자 25명을 사용하여 UPS(무정전전원공급장치)기기 등을 제조하는 법인이다.

2. 제심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자와 노동조합은 이 사건 사용자가 2014. 7. 31. 행한 징계해고는 부당해고임과 동시에 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다며, 같은 해 9. 22. 경기지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2014. 11. 19. 이 사건 징계해고는 해고사유가 부존재하고 단체협약 규정에 있는 징계위원회를 거치지 않은 절차상 하자가 있는 부당해고이자 불이익취급의 부당노동행위에 해당하나, 지배·개입의 부당노



동행위는 인정하기 어렵다며, 이 사건 근로자 및 노동조합의 부당해고 및 부당노동행위 구제신청에 대하여 일부 인정하였다.

다. 이 사건 사용자와 이 사건 근로자 및 노동조합은 2014. 12. 11. 초심 지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 이 사건 사용자는 같은 달 18일, 이 사건 근로자 및 노동조합은 같은 달 22일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 재심을 각각 신청하였다.

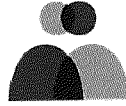
3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자 및 노동조합

이 사건 근로자에 대한 2014. 7. 31.자 징계해고는 존재하지도 않은 징계사유를 가지고 징계위원회도 개최하지 아니한 채 이루어진 것이므로 절차상 하자가 있는 부당해고일 뿐 아니라, 노동조합 활동을 이유로 행한 불이익취급이고 이 사건 노동조합을 없애려는 의사를 가지고 행한 지배·개입의 부당노동행위이다.

나. 사용자

이 사건 근로자의 근태불량과 근무태만으로 인하여 동료 및 고객사들의 불만이 가중되었고, 회사의 대외적 명예와 신용도 실추되었으며, 경영상 막대한 손해를 초래하여 이를 시정하기 위한 지속적인 개선 요청과 정당한 업무지시에도 불구하고 개선의 정이 없어, 소명의 기회 부여 후 정당하게 징계해고 하였으므로 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 아니하며, 이 사건 근로자에게 행한 권기섭 상무의 발언은 개인적인 것일



뿐 이 사건 사용자의 의사와는 관련이 없다.

4. 인정사실

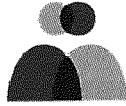
당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 근로자는 2006. 4. 4. 입사하여 품질관리부에서 근무하던 중 2008년 고객지원부로 보직이 변경되어, 이 사건 회사에서 생산·납품한 UPS 기기 소재지 현장을 방문하여 정기점검 및 유지보수 업무를 수행하였다.[초심 이유서 및 답변서]

나. 이 사건 근로자는 2008. 5. 6. 이 사건 노동조합에 가입한 이후 2013. 10. 1. 이 사건 노조지회의 지회장으로 선출되어 이 사건 노동조합 서울지부 집단교섭 및 사업장 보충교섭의 교섭위원으로 활동하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제9호증의1 2014년 보충교섭 상견례 및 1차 교섭 요청 문서]

다. 이 사건 사용자는 2008. 10. 1. 취업규칙을 개정하여 시행하였으며, 개정된 취업규칙 내용에는 징계절차 및 사유에 대하여 규정된 내용은 없고, 단지 해고사유(제53조)만 규정되어 있다.[노위 제1호증 취업규칙]

라. 이 사건 사용자와 노동조합은 2010. 11. 25. 단체협약(유효기간 2010. 4. 1.부터 2012. 3. 31.까지)을 체결하였고, 단체협약 제31조(유효기간) 및 제32조(협약갱신)에 따라 위 단체협약은 자동 갱신되었다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제3호증 단체협약, 재심 심문회의 진술내용]



마. 이 사건 사용자는 2012. 11월경 본사를 서울 성동구에서 경기 광주시로 이전함에 따라, 직원들의 생활상 불이익 해소를 위한 대책을 다음과 같이 마련하여 시행하였고, 이 사건 회사에는 휴대폰 보조비를 지급하는 외근 직원의 범위에 대한 명백한 기준이 없음에도 외근 직원 중 이 사건 근로자에 게만 휴대폰보조비를 지급하지 아니하였다.[초심답변서, 재심이유서, 사 제2호증 본사 이전에 따른 요청안, 재심 심문회의 진술내용]

<본사 공장 이전에 따른 요청기안 내용>

금번 본사 이전과 관련하여 다음과 같이 요청 드리오니 검토 후 재가 바랍니다.

[지원선택사항] 아래 사항 중 선택

1. 교통보조금 지원(1년간): 일률적으로 20만원 지급
2. 이사비 지원: 2,000,000원 지급(1회)
3. 기숙사 제공

[휴대폰비 지원] 외근직원: 6만원(영업, A/S)

바. 이 사건 노동조합과 사용자는 특별교섭을 통해 2013. 1. 5. 특별수당 지급, 이사비 및 기숙사 지원에 대하여 합의를 하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제17호증 본사 이전에 따른 요구안, 사 제18호증 본사 이전에 따른 노사 합의서]

합 의 서

아세아이엔티(주)와 전국금속노동조합은 아세아이엔티 회사 이전과 관련하여 실시된 특별교섭에 대하여 아래와 같이 합의한다.

1. 아세아이엔티는 회사 이전으로 인한 출·퇴근시간 및 업무시간 증가에 따라 전체 직원들에 대하여 특별수당을 지급한다.
2. 아세아이엔티는 직원들이 회사 인근으로 이사할 경우 이사비를 지원하고



기숙사 거주를 원할 경우 기숙사를 지원한다.	
2013. 1. 15.	
아세아인엔티(주) 전무 김무현	전국금속노동조합 동부지역지회 사무장 정인철

사. 이 사건 근로자는 “사전 승인 없이 임의적으로 현장 출퇴근을 하였
고, 개선 지시에도 불구하고 이행하지 아니하였다.”는 이 사건 사용자의 주
장에 대해 현지 출근 승인에 대한 입증자료로 이 사건 사용자의 권순대 과
장과 주고받은 문자메세지 내용과 주간업무 보고자료 등을 제출하였다.[노
제5호증 현장 출퇴근 지시 문자 내용, 노 제25호증 주간업무보고 및 계획
서, 노 제26호증 고객지원부 주간업무보고, 노 제27호증 업무일지]

일 자	문자내용
2013. 4. 24.	권순대: 오늘은----- 현장으로 바로 출근하세요
2013. 5. 8	정인철: 오늘 점검 예정지 ----- 현지출근 하구요 권순대: ok
2013. 5. 10	정인철: 오늘 점검 예정지 ----- 현지출근 하구요 권순대: ok
2013. 5. 14	정인철: 오늘 점검 예정지 ----- 현지출근 하구요 권순대: ok
2013. 5. 23.	정인철: 오늘 점검 예정지 ----- 현지출근 하구요 권순대: ok
2013. 9. 4	정인철: 내일 일찍 도농에 가겠습니다. 권순대: ok

아. 이 사건 사용자는 “이 사건 근로자가 사전 승인도 받지 않고 무단결근
(근태불량)을 하였고, 이를 지적하면 그때서야 휴가계를 제출하는 등 사내
인사질서를 문란케 하였다.”고 주장하였으나, 이 사건 근로자가 미리 사용한

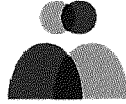


휴가(2013. 12. 30.부터 12. 31.까지, 2014. 1. 24., 2014. 3. 13.부터 3. 14.까지)에 대한 휴가계를 사후 제출하자 이를 승인한 사실이 있다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제4호증의1~3 휴가계]

자. 이 사건 근로자는 2014. 1월부터 같은 해 7월까지 서울 및 경기지역의 51개 현장에서 총 407건의 유지보수 및 점검과 타 직원의 업무지원 등을 수행하였다.[초심 이유서 및 답변서, 재심 이유서 및 답변서, 사 제5호증 신청인 담당 지점 분포도, 사 제6호증 신청인 수행 유지보수 점검 리스트, 노 제6호증 시간외 업무지시에 대한 문자와 SNS, 노 제7호증 정전시험 일정 메일과 대상점포 및 점검일정표, 노 제8호증 2014년 유지보수 및 기타 업무 리스트]

차. 이 사건 근로자는 2014년 임·단협을 체결하기 위하여 2014. 4. 29.부터 같은 해 8. 13.까지 총12차에 걸쳐 보충교섭을 진행하였다고 주장하나, 보충교섭에 대해서는 같은 달 23일 상견례 및 1차 교섭 통지를 한 후에 별도로 통지한 사실이 없다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제9호증의1 2014년 보충교섭 상견례 및 1차 교섭 요청 문서, 노 제9호증의2 사업장 교섭 1차 회의록]

카. 이 사건 사용자의 박병철 부사장(이하 ‘박병철 부사장’이라 한다)과 이 사건 근로자 간에 2014. 4. 29.부터 이루어진 만남에 대해 이 사건 근로자는 “단체교섭의 자리였다.”고 주장하는 반면, 이 사건 사용자는 “단체교섭의 자리가 아니라 월요일 아침 조회 시간을 이용하여 개별 면담을 하는



자리였다.”고 주장한다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제10호증 2014년 사업장 보충교섭 진행경과, 노 제11호증 2014년 단체교섭 요구안, 노 제13호증 서울지부 8-33차 운영위원회 결과 및 회의자료, 사 제14호증 노동조합 2014년 단체교섭 요구 문서, 재심 심문회의 진술내용]

타. 이 사건 사용자는 2014. 5. 1.자 일부 지점 폐쇄로 인해 본사 고객지원부 직원들이 현장을 관리하게 되어 이 사건 근로자에게도 담당 현장수를 51개소에서 151개소로 늘릴 것을 요구하였으나 합의에 이르지 못하였는데, 이 사건 근로자는 20개소 현장 추가 확대는 수용가능하며, 단체교섭 완료 시점에는 그 이상도 가능하다는 의사표시를 이 사건 사용자에게 하였다고 주장한다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제10호증 2014년 사업장 보충교섭 진행경과, 사 제8호증 해고예고통지의 건 회의록]

파. 이 사건 사용자의 박병철 부사장, 권기섭 상무, 박현주 과장은 2014. 6. 30. 이 사건 근로자와 함께 한 자리에서 이 사건 근로자에게 해고예고통보서를 주었다가, 다시 반납 받아 다음날인 같은 해 7. 1. 이 사건 근로자에게 내용증명으로 해고예고통보서를 발송하였다.[초심이유서, 노 제1호증 해고예고통보서, 전화등사실확인 내용]

해 고 예 고 통 보 서

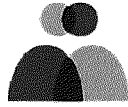
(수신) 근무처: (주)아세아이엔티 고객지원부

성 명: 정인철

직 책: 사 원

주민등록번호: 790115-1*****

(발신) (주)아세아이엔티



대표이사 박영자

- 내 용 -

귀하를 취업규칙 제54조 1항, 14항에 의거 회사 경영상 막대한 손해를 초래하여 아래 사유로 2014년 7월 31부로 해고예고를 통보합니다.

사 유: 제54조(해고)다음 각 호에 해당하는 자는 해고한다.

1. 근무성적이 극히 불량한 자로서 개선의 정이 없어 직무수행이 불가능한 자

14. 상사의 주요한 업무상 명령에 불복하여 경영질서를 크게 문란하게 한 자

2014년 6월 30일

(주)아세아이엔티 대표이사 박영자

하. 이 사건 사용자의 권기섭 상무는 2014. 7. 7. 이 사건 회사의 3층 회의실에서 이 사건 근로자와 면담을 하였고, 위 면담에서 권기섭 상무는 사견임을 전제로 이 사건 근로자에게 “‘정인철씨가 노조를 관두고 진짜 한번 해 보겠습니다.’ 하면은 끝나. 그런데 그게 아니고 회사를 노조를 물고 일을 다루겠다 하면 그거는 안돼. 그건 방법이 그거는 회사에서 용납을 안한다고.”라고 이야기를 하였다.[초심이유서, 노 제12호증의1 녹취록]

거. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 근무태만으로 인한 동료 및 고객사들의 불만과 회사의 막대한 손해를 주장하나, 이에 대해 객관적인 입증자료를 제출하지 아니하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

너. 이 사건 사용자는 2015. 3. 11. 우리 위원회 심문회의에서 “다른 직원과의 개별면담은 1회로 이루어졌으나 이 사건 근로자와는 약 2개월간 개별면담을 실시하였고, 2014년도 개별면담 마지막 때(2014. 6. 30.)에는 권기섭 상무가 참석하였다. 그리고 이 사건 근로자 징계에 있어 징계위원회를 개



최해야 하는 것은 알았지만 조합원이 이 사건 근로자 1인이고, 직원이 16명인 소규모 사업장이라 단체협약 등을 확인하지 못하고 간과하여 징계위원회를 개최하지 못하였다.”는 취지로 진술하였다.[초심답변서, 재심이유서, 재심 심문회의 진술내용]

더. 2015. 3. 11. 우리 위원회 심문회의에서 “회사의 승인 없이 현지출근을 하게 한 책임을 물어 이 사건 근로자에 대한 근태관리 소홀의 사유로 상사인 권순태 과장과 노수철 부장을 징계위원회에 회부하거나 서면경고를 한 사실이 있느냐?”는 공익위원의 질문에, 이 사건 사용자는 “그러한 사실이 없다.”고 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

【관련규정】

《근로기준법》

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

② (생략)

《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 근로자에게 불이익을 주는 행위

2.~3. (생략)

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 경제상



의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. (생략)

《단체협약》

제9조(인사원칙) 인사에 관한 모든 사항은 당사의 인사관리규정에 준해 공정하게 처리한다.

제11조(징계)

1. 조합원에 대한 징계위원회 위원을 노사 동수(각 4인)로 구성한다.
2. 징계위원회의 위원장은 회사 측 대표가 한다.
3. 징계위원회는 재적위원 3/4 이상 출석과 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수 일 경우, 위원장이 의결한다.

제31조(유효기간)

1. 본 협약의 유효기간은 2010년 4월 1일부터 2012년 3월 31일까지로 한다.
2. 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
3. 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.
4. 단체교섭은 어느 일방의 교섭요구 시 교섭에 응해야 하며, 3월부터 시작되는 집단교섭으로 실시한다.

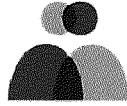
제32조(협약갱신) 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동 갱신된 것으로 간주한다.

《취업규칙》

제19조(출근) 근로자는 시업시간 전에 출근하여 출근부에 자신이 날인하여야 한다.

제20조(결근계 제출)

1. 근로자가 질병, 기타 부득이한 사유로 결근하게 될 때에는 사전에 결근계를 제출하여 승인을 받아야 하며 긴급을 요하는 부득이한 사유가 있을 시는 유선(전화)으로 신고하고 사후 서면으로 신고하여 승인을 받아야 한다.
2. 결근계를 제출하지 아니하거나 승인을 받지 못했을 경우에는 무단결근으로 취급한다.
3. (생략)



제52조(해고등의 제한) 회사는 정당한 이유 없이 근로자를 해고, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 행하지 아니한다.

제53조(해고) 다음 각 호에 해당하는 자는 해고한다.

1. 근무성적이 극히 불량한 자로서 개선의 정이 없어 직무수행이 불가능한 자
2. 출근성적이 불량하여 3회 이상 징계처분을 받았거나 계속하여 3일 이상의 무단결근한 자
- 3.~13. (생략)
14. 상사의 주요한 업무상 명령에 불복하여 경영 질서를 크게 문란하게 한 자
15. (생략)

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 이 사건 징계해고의 정당성 여부(징계사유의 정당성, 징계양정의 적정성, 징계절차의 적법성), 둘째, 이 사건 징계해고가 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부에 있다고 할 것이다.

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

가. 징계해고의 정당성 여부

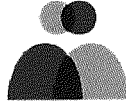
1) 징계사유의 정당성 여부

대법원은 “(舊)근로기준법 제27조의3에 따른 부당해고구제재심판정을 다투는 소송에 있어서는 해고의 정당성에 관한 주장·입증책임은 이를 주장하는 자가 부담한다 할 것이다(대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202 판결 참조).”고 판시하고 있다.



이 사건 사용자는 “출퇴근 의무 불이행, 무단결근 등 근무성적이 극히 불량하고 직무수행이 불가하며, 상사의 업무지시 불응 및 동료근로자들에 대한 업무전가 등으로 경영상 막대한 손해를 발생시키고, 인사경영 질서를 문란케 하여 이 사건 근로자를 징계하고 하였다.”고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘사’항, 아’항, ‘타’항, ‘거’항 및 ‘더’항에서와 같이, ① 이 사건 근로자가 제출한 핸드폰 문자내용 등의 증명자료를 보면 상급자인 권순대 과장의 용인 하에 현장으로의 출퇴근이 이루어진 것을 알 수 있는 반면, 이 사건 사용자는 현장으로의 출퇴근 불응인 및 이에 관한 개선지시 사실 등에 관하여 구체적인 증명을 하지 못하고 있는 점, ② 이 사건 사용자는 2013. 12. 30.부터 2014. 3. 14. 사이에 이루어진 휴가 사용이 사실상 무단결근이라고 주장하지만, 사후 제출한 휴가계를 승인해 준 것은 이 사건 근로자에게 절차 위반이나 근무태도에 다소 문제가 있었다고 하더라도 그러한 하자 등을 이 사건 사용자가 더 이상 문제 삼지 않겠다는 의사로 볼 수 있어 이를 징계사유로 삼는 것은 신뢰에 반하는 행위로 볼 수 있는 점, ③ 이 사건 근로자에 대한 근태관리 소홀의 사유로 상사인 권순대 과장과 노수철 부장을 징계위원회에 회부하거나 서면경고를 한 사실이 없는 점, ④ 이 사건 근로자가 관리하는 현장의 수를 늘리는 문제는 이 사건 사용자가 지점 폐쇄 및 외주화 전환으로 경영상 비용을 절감하려는 목적에서 비롯된 것으로, 해고 당시 업무량 증대와 관련한 당사자 간 협의가 진행 중이었으므로 이러한 상태를 업무지시 불응이나 직장질서를 문란케



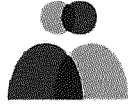
한 것으로 보기는 어려운 점, ⑤ 이 사건 근로자의 근무성적이 극히 불량하고 직무수행이 불가능한 점이나 이 사건 근로자로 인해 발생한 손해에 대하여 이 사건 사용자가 주장만 할 뿐 구체적인 입증을 하지 못하고 있는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자가 주장하는 해고사유는 취업규칙 제53조제1호 및 제14호를 위반하였다고 보기 어려울 뿐 아니라, 같은 조의 다른 각호의 해고사유에도 해당하지 않으므로, 정당한 해고사유는 존재하지 않는 것으로 판단한다.

2) 징계절차의 적법성 여부

대법원은 “단체협약이나 취업규칙 또는 이에 근거를 둔 징계규정에서 징계위원회의 구성에 노동조합의 대표자를 참여시키도록 되어 있음에도 불구하고 이러한 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는 여부에 관계없이 절차에 있어서의 정의에 반하는 처사로서 무효이다(대법원 1994. 4. 12. 선고 94다3612 판결).”라고 판시하고 있다.

이와 관련하여 이 사건 사용자는 “이 사건 근로자에게 소명의 기회를 부여하였고, 비조합원인 다른 근로자를 징계위원으로 세워 의결한다는 것은 무의미한 절차가 될 것이 명백하고, 소규모 사업장의 어려움으로 징계절차를 거치지 아니하였다.”고 주장한다.

그러나, ① 단체협약 제11조제1호는 “조합원에 대한 징계위원회 위원을 노사 동수(각 4인)로 구성한다.”고 규정하고 있는 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의



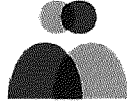
‘너’항에서와 같이, 이 사건 사용자는 단체협약이 정한 징계위원회를 구성하지 않은 사유로 소규모 사업장이란 점과 조합원이 이 사건 근로자 한 사람뿐이란 점을 내세우고 있지만, 이는 징계위원회를 구성할 수 없는 예외적인 사정으로 볼 수 없는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 징계해고는 징계위원회의 의결을 거치지 않고 일방적으로 해고를 결정한 것으로 절차상 명백한 하자가 있다고 할 것이다.

3) 소결

위에서 살펴본 내용을 종합하면, 이 사건 징계해고는 정당한 사유가 존재하지 아니하고, 단체협약에서 정하고 있는 징계위원회의 의결을 거치지 않은 절차상 하자가 명백하여 그 양정의 정당성을 살펴 볼 필요도 없이 부당하다.

나. 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부

대법원은 “사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 연제제의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언



동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 한다(대법원 1999. 11. 9. 선고 99두4273 판결).”고 판시하고 있다.

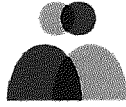
이 사건 사용자는 “정당한 징계사유에 대해 소명기회 부여 후 징계해고한 이상 이는 불이익취급의 부당노동행위에 해당하지 아니하고, 또한 권기섭 상무의 언행은 개인적인 차원에서 이루어진 것이므로 지배·개입의 부당노동행위에도 해당하지 아니한다.”고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘가. 징계해고의 정당성 여부’에서와 같이, 근무성적이 불량한 자로서 개선의 정이 없어 직무수행이 불가능하고, 업무명령에 불복하여 경영 질서를 문란하게 하였다는 점은 정당한 징계사유로 인정되지 않는 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의 ‘마’항에서와 같이, 외근 직원 중 이 사건 근로자에게만 휴대폰보조비를 지급하지 아니한 점, ③ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘너’항에서와 같이, 보충교섭 상견례와 제1차 교섭 요청 이후 이루어진 박병철 부사장과의 면담에서 다른 직원과의 개별면담은 1회로 이루어졌음에 반하여, 이 사건 근로자와의 면담은 2개월에 걸쳐 면담이 진행된 것으로 보아 개별면담의 성격을 벗어나 실제 보충교섭의 일환으로 볼 수 있는 점, ④ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘카’항 내지 ‘파’항에서와 같이, 이 사건 근로자가 관리하는 현장 수를 늘리는 문제는 단체교섭 사항으로 볼 수 있음에도, 보충교섭 진행 도중에 노동조합 측 교섭위원인 이 사건 근로자를 부당해고 함으로써 노동조합의 정당한 활동이 위축될 수밖에 없는 점, ⑤ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘카’



항, '과'항, '하'항 및 '너'항과 같이, 권기섭 상무는 이 사건 근로자를 관리 감독하는 지위에 있는 이 사건 사용자의 지위를 갖는 것으로 볼 수 있고, 2014. 6. 30. 박병철 부사장과 자리를 함께 하면서 이 사건 근로자에게 해고예고통보를 하였던 사실을 고려할 때, 같은 해 7. 7. 이 사건 근로자와의 면담 시 권기섭 상무의 발언내용은 그 시간과 장소, 시점 그리고 여타 정황을 종합하여 보건대 단순한 개인적 의견으로는 볼 수 없고, 사실상 노조 탈퇴를 조건으로 이 사건 근로자를 회유하거나 종용한 것으로 봄이 상당한 점, ⑥ 뿐만 아니라, 이 사건 근로자가 이 사건 노동조합의 유일한 조합원으로 이 사건 근로자가 노조에서 탈퇴하면 이 사건 사업장 내 노동조합 활동 자체가 더 이상 유지될 수 없는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 근로자에게 행한 징계해고는 정당한 조합 활동을 이유로 한 불이익취급에 해당하고, 실질적으로 노동조합을 부인함과 동시에 조합 활동을 차단하게 하려는 지배·개입의 부당노동행위가 성립된다고 할 것이다.

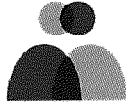
그리고, 권기섭 상무와 면담한 일시가 비록 해고예고통보를 받은 이후 이기는 하지만 아직 근로관계가 종료되는 시점인 2014. 7. 30. 이전이었을 뿐만 아니라, 설령 근로관계 종료 이후 시점이라 하더라도 이 사건 근로자가 가입하여 활동하고 있는 노동조합이 초기업별 조직형태를 취하고 있는 점과 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에 대한 징계처분을 언제든지 일방적으로 취소할 수 있다는 점 등에 비추어 볼 때, 권기섭 상무의 발언이 징계해고예고 이후에 이루어졌다는 이유로 이 사건 징계해고와 인과관계가



성립되지 않는다고 보기 어렵다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대한 초심지노위의 판정 중 우리 위원회와 결론을 달리한 지배·개입의 부당노동행위에 대한 판정은 부당하므로 이를 취소하고 이 사건 근로자 및 노동조합의 재심신청은 이유 있어 인용하기로 하며, 우리 위원회와 결론을 같이한 부당해고 및 불이익취급의 부당노동행위에 대한 판정은 정당하므로, 이에 대한 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.



중앙2014부해1293/부노214, 216 병합 주식회사 아세아이엔티 부당해고
및 부당노동행위 구제 재심신청

2015. 3. 11.

중 앙 노 동 위 원 회

심 판 위 원 회

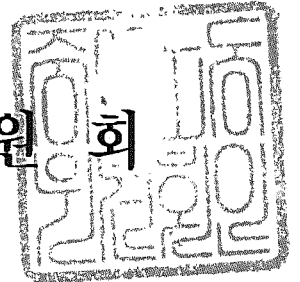
위원장 공익위원 이 재 윤

공익위원 박 종 희

공익위원 이 희 성

2015년 4월 13일

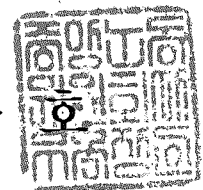
중 앙 노 동 위 원 회



이 는 정 본 임

2015년 4월 13일

행정사무관 석 윤



2015년 4월 13일