

제11회 노란봉투법 모의법정 경연대회  
문제



2025. 06.

대 회 집 행 위 원 회

## 【 문 제 】

- 관광레저산업에 종사하는 전국의 근로자를 조직대상으로 하는 전국단위 산업별 노동조합인 대한관광레저산업노동조합(원고 1)은 서울특별시에 관광호텔을 운영하고 있는 주식회사 태종관광호텔(피고 1)과 주식회사 태종관광호텔의 종업원을 조직단위로 하는 태종관광호텔노동조합(피고 2)을 상대로 주식회사 태종관광호텔과 태종관광호텔노동조합의 공정대표의무 위반을 이유로 하는 손해배상의 소를 제기할 예정이다.

그리고 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부의 지부장 정영운(원고 2) 및 사무국장 하이테승(원고 3)은 주식회사 태종관광호텔(피고 1)을 상대로 지부장 정영운(원고 2) 및 사무국장 하이테승(원고 3)에 대한 징계해고의 무효 확인 및 해고기간 중의 임금 상당액 지급을 구하는 소를 제기할 예정이다.

원고 1, 2, 3은 손해배상 청구, 징계해고 무효 확인 청구, 임금 상당액 청구를 하나의 소로 제기하고자 한다.

여러분은 이 사건의 원고 또는 피고를 대리하게 될 변호사이다.

- 원고와 피고 사이에 발생한 사실관계는 아래 [사실관계]와 같고, 이 사실관계는 당사자 사이에 다툼이 없다.
- 원고 또는 피고는 14쪽 이하의 첨부자료를 가지고 법무법인 희망 소속 변호사인 여러분을 찾아와 사건 대리를 의뢰하였다.
- 여러분은 다음 과제를 수행하여야 한다.
  1. 원고 또는 피고 중 일방의 대리인으로서 사건을 수임하였음을 전제로 할 것
  2. 원고의 소장, 피고의 답변서를 각각 작성할 것
    - 소장 또는 답변서에는 [사실관계]를 고려할 때 상대방이 주장할 것으로 예상되는 청구원인, 항변, 법률상 주장 등에 대한 사항을 기재하고, 그 요건과 근거 등에 관하여 상세히 논리적으로 전개할 것
    - 소장 또는 답변서는 대법원 규칙 및 대한법률구조공단 사이트를 참조하여 15장 이내로 작성하되, 대회규정 “11. 서면 작성 방법”을 준수할 것
    - 소장 또는 답변서의 당사자표시는 이름만을 기재할 것
    - 주어진 [사실관계]와 [증거자료]에서 확인되는 사실관계 외의 가정적 사실관계를 상상하지 말 것

## 【 유의사항 】

- 공고에 제시된 문제에 지시된 사항에 따라 소장, 답변서 등 수행 과제의 원고와 피고의 각 서면을 모두 제출할 것
- 제출하는 소장 또는 답변서의 변호사 이름은 “법무법인 희망 담당변호사 나대리”로 기재하되, 그 성명 옆에 괄호로 참가팀의 참가번호를 기재하고, 서면자체에는 참가팀의 소속 대학원 등 인적사항이 드러나지 않도록 유의할 것
- 공고에 제시된 문제에 지시된 사항에 따라 소장, 답변서 등 수행 과제의 원고와 피고의 각 서면을 모두 제출할 것
- 제출하는 소장 또는 답변서의 변호사 이름은 “법무법인 희망 담당변호사 나대리”로 기재하되, 그 성명 옆에 괄호로 참가팀의 참가번호를 기재하고, 서면자체에는 참가팀의 소속 대학원 등 인적사항이 드러나지 않도록 유의할 것
- 관할법원은 “서울중앙지방법원”, 사건번호와 사건명은 “2023가합1004 해고무효확인 등”, 소장 작성일자는 “2023. 4. 10.”, 답변서 작성일자는 “2023. 4. 30.”로 표기할 것
- 전자문서의 파일명은 ‘대회연도-경연단계-지위-참가번호’순으로 붙일 것  
(예:2025-서-원고-11001)
- 제출기한을 준수할 것(2025. 7. 2. 수요일 24:00)

## 【 사실관계 】

- 주식회사 태종관광호텔은 서울시 동대문구와 금천구에 5성 등급의 관광호텔을 각각 운영하고 있다.
- (동대문 소재의 호텔 명칭은 “태종관광호텔 동대문”, 금천구 소재의 관광호텔의 명칭은 “태종관광호텔 금천”이다.) “태종관광호텔 동대문”은 1988년 7월부터, “태종관광호텔 금천”은 2016년 3월부터 영업을 개시하였다.
- 주식회사 태종관광호텔의 대표이사 사무실은 태종관광호텔 동대문에 있으며, 경영 관련 핵심 기능을 담당하는 기획조정팀과 재무회계팀의 사무실도 태종관광호텔 동대문에 있다.
- 주식회사 태종관광호텔의 사업조직에는 기획조정팀과 재무회계팀 외에 영업홍보팀, 객실팀, 시설팀, 조리팀, 식음료팀이 있는데, “태종관광호텔 동대문”에는 영업홍보팀, 객실팀이 존재하고, “태종관광호텔 금천”에는 영업홍보팀, 객실팀, 시설팀, 조리팀, 식음료팀이 존재한다.
- “태종관광호텔 동대문”에 시설팀, 조리팀, 식음료팀이 존재하지 않는 이유는, “태종관광호텔 동대문” 숙박객의 상당수를 차지하던 중국인 단체관광객의 급격한 감소에 따른 영향으로 경영이 악화되자 경영위기 타개책의 하나로 2017년 4월부터 호텔 건물의 시설관리를 외부 전문 업체에 위탁하고, 레스토랑 및 카페 공간을 외부업체에 임대하여 레스토랑 및 카페를 운영함에 따라서 이들 팀을 폐지하였기 때문이다.

2017년 당시 주식회사 태종관광호텔은 “태종관광호텔 동대문”의 시설팀에 종사하던 근로자(당시 5명)에 대해서 근로조건 변경 없이 정년까지 고용보장을 조건으로 위탁 업체로 이직하는 것과 함께 기본급 6개월분의 이직 위로금을 지급할 것을 제안하였는데, 시설팀 종사 근로자들은 모두 이에 동의하여 주식회사 태종관광호텔을 사직하고 외부 위탁 업체로 이직하였다.

또한 그 무렵 주식회사 태종관광호텔은 “태종관광호텔 동대문”의 조리팀과 식음료팀에 종사하던 근로자들(조리팀 8명, 식음료팀 5명)에게 계속 근무를 희망하는 근로자들에 대해서는 “태종관광호텔 금천”의 조리팀과 식음료팀에서 계속 근무하고, 퇴직을 희망하는 근로자에 대해서는 기본급 6개월분의 퇴직 위로금을 지급할 것을 제안하였다. 조리팀 및 식음료팀 근로자 중 2명은 퇴직 위로금을 받고 퇴사하였고, 나머지 11명은 “태종관광호텔 금천”의 조리팀과 식음료팀에서 계속 근무를 희망함에 따라서 배치전환되었다.
- 주식회사 태종관광호텔에는 원래 주식회사 태종관광호텔의 종업원을 조직단위로

하는 기업별노동조합인 태종관광호텔노동조합(1990년 7월 1일 설립)이 설립되어 활동하고 있었다.

주식회사 태종관광호텔은 2017년 4월에 시설팀 등을 폐지하기에 앞서 태종관광호텔노동조합에 경영위기 타개책으로서 시설팀, 조리팀, 식음료팀을 폐지하고 외부 위탁 및 외부 임대 방식으로 전환하여 운영할 것을 설명하고, 근로자들의 고용 문제에 대해서 협의하였다. 수차례의 협의 끝에 태종관광호텔노동조합은 주식회사 태종관광호텔로부터 추가적인 인위적 구조조정을 하지 않겠다는 약속을 구두로 받고, 시설팀 등의 폐지 및 관련 업무 수행을 위한 외부 위탁과 임대를 양해하는 것에 합의하였다.

- 시설팀 등의 폐지, 이직, 희망퇴직, 배치전환 등을 둘러싼 법적 분쟁이나 노사분규는 없었지만, 주식회사 태종관광호텔 근로자들 사이에는 고용에 대한 불안감이 확산되고 태종관광호텔노동조합의 미온적 대처에 대한 불만이 높아졌다.
  - 고용에 대한 불안감이 특히 높았던 조리팀, 식음료팀, 시설팀 종사 근로자들을 중심으로 대한관광레저산업노동조합 가입자가 증가하였고, 대한관광레저산업노동조합 규약에 따라서 2020. 2. 1. 태종관광호텔지부가 구성됨에 따라 태종관광호텔에는 복수노조 체제가 형성되었다.
  - 2020. 12. 1. 교섭요구노동조합 확정 공고일 현재 태종관광호텔노동조합과 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부의 조직 현황 등은 다음과 같다.
    - ① 태종관광호텔 종사 전체 근로자 : 120명
      - 태종관광호텔 동대문(총원 50명)  
: 기획조정팀(3명), 재무회계팀(3명), 영업홍보팀(3명), 객실팀(41명),
      - 태종관광호텔 금천(총원 70명)  
: 영업홍보팀(3명), 객실팀(42명), 시설팀(4명), 조리팀(13명), 식음료팀(8명)
    - ② 노동조합 가입 가능 근로자 : 116명
    - ③ 태종관광호텔노동조합 조합원 수 : 58
    - ④ 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부 조합원 수 : 27
 (이상의 조직 현황 등은 2020. 2. 1. 태종관광호텔지부가 구성된 이래 현재까지 변화가 없다.)
  - 태종관광호텔노동조합과 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부의 사업부서별 조합원 현황은 다음과 같다.

|       | 태종관광호텔노동조합 | 태종관광호텔 지부 |
|-------|------------|-----------|
| 기획조정팀 | 0          | 0         |

|       |     |     |
|-------|-----|-----|
| 재무회계팀 | 2명  | 0명  |
| 영업홍보팀 | 4명  | 0명  |
| 객실팀   | 52명 | 5명  |
| 시설팀   | 0명  | 3명  |
| 조리팀   | 0명  | 12명 |
| 식음료팀  | 0명  | 7명  |
| 합계    | 58명 | 27명 |

- 2021. 3. 5. 태종관광호텔노동조합이 교섭대표노조가 되어 단체협약(유효기간 2021. 3. 5. ~ 2023. 3. 4.)이 체결된 이후 주식회사 태종관광호텔, 태종관광호텔 노동조합, 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부 간에 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부에게 500시간의 근로시간면제한도를 배정하고, 태종관광호텔 금천의 지하 1층에 노동조합 사무실에 제공하는 것에 관한 합의가 2021. 3. 20. 이루어졌다.
- 코로나바이러스감염증-19의 확산에 따른 투숙객 급감으로 경영사정이 또다시 악화되자 주식회사 태종관광호텔은 2022년 말부터 경비절감 조치와 희망퇴직을 실시하였지만, 경영적자가 계속되는 한편 경영사정 개선 가능성도 낮다고 판단하여 인력 감축을 동반하는 구조조정 추진을 계획하였다.
- 2021. 3. 5. 체결한 단체협약 유효기간 만료를 앞두고 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부와 태종관광호텔노동조합이 단체교섭을 요구함에 따라 교섭창구 단일화 절차가 진행되었는데, 주식회사 태종관광호텔은 2023. 2. 1. 태종관광호텔노동조합을 과반수 노동조합으로 확정하는 공고를 하였다(조직 현황 등은 2020. 12. 1. 교섭요구노동조합 확정 공고일과 변동이 없었다).
- 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔노동조합과의 제1차 단체교섭(2023. 2. 5.)에서 회사의 경영상황 등에 관해서 설명하면서 학자금 폐지 등 복지 축소 등을 통한 비용 감축 방안, 희망퇴직 실시, 태종관광호텔 금천의 인원 감축을 수반하는 구조조정 방향을 설명하였다. 이 자리에서 태종관광호텔노동조합위원장 전다용은 급여 삭감을 포함한 복지 축소 등을 통한 비용 삭감에 관하여 논의하는 것은 가능하지만, 구조조정에는 반대한다는 의견을 표명하였다.
- 제1차 단체교섭에서 인원 감축안이 논의되었다는 이야기를 들은 태종관광호텔 지부장 정영운은 즉시 주식회사 태종관광호텔에 공문을 발송하여 경영상 이유에 의한 해고에 반대한다는 점을 명확히 한 뒤, 태종관광호텔지부를 제외하고 경영상 이유에 의한 해고에 관해서 논의하는 것은 근로기준법 제24조 제3항에 위반되기 때문에 앞으로 단체교섭에서 이에 관한 논의를 중단할 것을 촉구하였다.

동시에 태종관광호텔 지부장 정영운은 태종관광호텔노동조합에게도 공문을 발송하여 태종관광호텔노동조합은 근로기준법 제24조 제3항의 과반수 노동조합이 아니기 때문에 경영상 이유에 의한 해고에 관하여 교섭할 권한이 없다는 점을 강조하면서 제1차 단체교섭의 교섭 의제와 논의 사항에 대해서 상세히 설명할 것과 앞으로의 교섭에서 태종관광호텔지부의 요구사항을 논의할 것을 요구하였다.

- 2023. 2. 6. 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승과 만나서 회사의 경영상황, 비용감축 방안, 희망퇴직 실시, 구조조정 방향성에 등에 관해서 설명하고 태종관광호텔노동조합은 인위적인 인원 감축에 반대하는 입장을 표명하였고, 앞으로도 그러한 입장을 견지할 것임을 알렸다. 하지만, 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 회사가 태종관광호텔 금천의 인원 감축을 수반하는 구조조정을 준비하고 있다는 점에 대해서는 알리지 않았다.

- 제2차 단체교섭(2023. 2. 9.)에서 주식회사 태종관광호텔과 태종관광호텔노동조합은 희망퇴직 실시 방법 및 희망퇴직 위로금 등 지급, 복지제도 축소 등과 같은 비용 감축 방안에 관해서 구체적으로 합의하였다.

태종관광호텔노동조합은 교섭 종료 후 즉시 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승과 만나서 교섭 과정 및 합의 결과에 대해서 설명하였다.

- 제3차 단체교섭(2023. 2. 15.)에서 주식회사 태종관광호텔은 희망퇴직 접수 결과 희망퇴직 신청자 수가 예상보다 매우 적어서 태종관광호텔 금천에서 시설팀 등을 폐지하고 그에 따른 인원을 감축하는 것이 불가피하다는 점을 설명하였다. 이에 대해서 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 경영상 이유에 의한 해고를 받아들이 수 없다는 원론적인 입장을 밝혔다.

태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 교섭 종료 후 즉시 태종관광호텔지부장 정영운, 사무국장 하이테승과 만나서 희망퇴직자 수가 예상보다 매우 적어서 태종관광호텔 금천의 시설팀 등의 폐지와 그에 따른 인원 축소가 불가피하다는 점을 회사측이 설명하였다고 알려주었다.

- 제3차 단체교섭 종료 직후 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔노동조합과 태종관광호텔지부에 공문을 보내 근로기준법 제24조 제3항에 따라 해고 회피 방법과 해고 대상자 선정 기준을 논의하기 위한 협의체를 구성하기 위하여 태종관광호텔노동조합과 태종관광호텔지부에서 한 명씩 대표자를 선임하여 2023. 2. 18.까지 기획조정팀으로 통지해 줄 것을 요청하는 한편, 전체 근로자 공지(근로자 개인 핸드폰 문자 및 이메일)를 통해서 노동조합에 가입되어 있지 않은 근로자들

을 대표할 수 있는 사람 1인을 선출하여 역시 2023. 2. 18.까지 기획조정팀으로 통지해 줄 것을 알렸다.

- 협의체 구성에 관한 공문을 받은 후 곧바로 태종관광호텔지부는 주식회사 태종관광호텔과 태종관광호텔노동조합에 “호텔은 이미 정리해고를 기정사실화하고 있기 때문에 그 정당성을 확인받는 것만을 목적으로 하는 협의에는 응할 수 없고, 경영정상화와 고용안정을 위하여 고통을 분담하는 방안을 논의하는 협의라면 얼마든지 응할 수 있다”라는 취지의 공문을 발송하였다.

태종관광호텔지부가 태종관광호텔노동조합에 보낸 공문에는 위의 내용에 추가하여, 앞으로 단체교섭에서 호텔측의 구조조정 계획에 단연코 반대할 것과, 2021. 3. 5. 체결된 단체협약의 고용안정 조항에 따라서 향후 단체교섭에서 고용안정에 관한 논의할 때에는 교섭대표노조는 교섭절차에 참여한 비교섭대표노동조합과 관련 내용에 관해서 사전에 협의하고 교섭 시에는 비교섭대표노동조합의 의견이 교섭에 반영될 수 있도록 노력하며, 교섭 후에는 즉시 비교섭대표노동조합의 대표자에게 교섭 결과에 관한 정보를 충분히 설명하여야 할 의무가 있다는 점을 강조하였다.

- 태종관광호텔노동조합만이 2023. 2. 18.까지 경영상 이유에 의한 해고에 관한 협의체에 참여할 대표자를 통지하였기에 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔노동조합에 대해서 경영상 이유에 의한 해고에 관한 협의를 2023. 2. 20. 개최할 것이라고 알리는 공문을 발송하였다.
- 2023. 2. 20. 협의에서 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔노동조합에 대해서 시설팀, 조리팀, 식음료팀 폐지의 불가피성을 다시 설명하고 해고 대상자를 선정하기 위한 구체적인 기준을 제시하였다.

주식회사 태종관광호텔에서 제시한 선정기준은, 구체적으로 인사고과 성적(45점), 상벌 사항(징계/포상)(10점), 외국어 구사 능력(15점), 근속연수(5점), 부양가족(5점), 다른 가족의 소득(5점), 재산보유(5점), 장애 유무(10점)의 항목(합계 100점)으로 구성되어 있었다.

태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 경영상 이유에 의한 해고에 대해서 원론적인 반대를 표명하였다. 또한 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 호텔 측이 제시한 기준에서 사용자측 요소가 합계 70점(= 인사고과 성적 45점 + 상벌 사항 10점 + 외국어 구사 능력 15점)으로 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소(합계 30점)보다 상당히 높다는 점, 외국어 구사 능력이 일률적으로 10점이라는 점이 불합리하다고 지적하였다.

그리고 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 더 이상 반대하지 않고 주식회

사 태종관광호텔이 제시한 기준을 양해한다는 의사를 표시하였다. 다만, 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 이 기준을 공개 발표하기 전에 조합원 총회에서 설명할 시간을 달라고 요청하였고, 주식회사 태종관광호텔 측은 이에 동의하였다.

- 2023. 2. 20. 협의 종료 직후 태종관광호텔지부장 정영운은 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅에게 전화를 걸어 협의 내용과 결과에 관한 설명을 요청하였다. 이 요청에 대해서 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 태종관광호텔지부가 협의 참석을 거부하였고, 협의는 단체교섭이 아니기 때문에 태종관광호텔노동조합은 태종관광호텔지부에게 협의 내용과 결과를 설명할 의무가 없다고 하면서 설명을 거부하였다.

태종관광호텔지부장 정영운은 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅으로부터 설명 요청을 거부당한 뒤에 곧바로 주식회사 태종관광호텔에 공문을 발송하여 협의 내용과 결과를 알려줄 것을 요청하였다. 주식회사 태종관광호텔도 역시 태종관광호텔 지부가 협의체에 참여하기를 거부한 점을 들어서 설명할 의무가 없다는 취지로 공문을 통해서 답변하였다.

- 2023. 2. 22. 태종관광호텔노동조합은 긴급히 조합원 총회를 열고, 회사의 경영사정, 비용삭감 조치, 태종관광호텔 금천의 시설팀 등의 폐지와 그에 따른 인력 감축의 불가피성, 해고자 선정 기준에 관해서 설명한 뒤에 조합원의 이익을 최우선으로 고려하여 교섭한 결과라는 점을 강조하였다. 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅의 설명 이후 잠시 조합원 토론이 있었지만, 큰 이견 없이 종료하였다.

- 2023. 2. 23. 오전 9시에 주식회사 태종관광호텔 대표이사 방래군과 태종관광호텔노동조합위원장 전다웅은 최종적으로 태종관광호텔 금천의 시설팀, 조리팀, 식음료팀의 폐지와 그에 따른 인원 감축 계획을 담은 구조조정 계획안에 서명·날인하였다.

- 2023. 2. 23. 오전 10시에 주식회사 태종관광호텔은 사내 공지를 통해서 다음의 사항을 공지하였다.

- ① 최근의 경영상황 악화에 따라 태종관광호텔 금천의 시설팀, 조리팀, 식음료팀을 불가피하게 폐지한다.
- ② 시설팀 등의 폐지에 따라 인원 감축이 불가피하기 때문에 주식회사 태종관광호텔과 태종관광호텔노동조합이 협의한 해고자 선정 기준에 따라서 해고자를 선정하는 절차를 진행한다
- ③ 해고 대상자 선정 절차를 진행하기 위해서 모든 종업원은 2023. 3. 9.까지 첨부 서류에 기재된 서류를 제출하여야 한다.

- 2023. 2. 23. 사내 공지를 통해서 해고자 선정 기준을 알게 된 태종관광호텔지부장 정영운을 비롯한 조합원들은 이 해고자 선정 기준은 사용자 측에 일방적으로 유리하여 불공정할 뿐만 아니라, 외국어 구사 능력 점수가 지나치게 높게 설정되어 있어서 업무 특성상 외국인 투숙객을 접하여 외국어를 구사할 기회가 없는 태종관광호텔지부의 조합원에게 일방적으로 불리한 기준이라고 격렬히 반발하였다.
- 한편, 제1차 단체교섭(2023. 2. 5.)에서 경영상 이유에 의한 해고가 논의되었다는 소식을 들은 태종관광호텔지부장 정영운은 지부 조합원 총회를 긴급히 소집하고 단결투쟁으로 반드시 정리해고를 분쇄하자고 결의를 다졌다. 또한 총회에서는 향후 투쟁 방침을 지부장 정영운 및 사무국장 하이테승에게 일임하고 그에 따르기로 결의하였다.
- 총회 종료 직후 태종관광호텔지부장 정영운은 대한관광레저산업노동조합위원장 전다웅에게 경영상 이유에 의한 해고가 논의되고 있음을 알리고 향후 투쟁 방향과 방침에 관해서 논의하기로 하였다. 대한관광레저산업노동조합위원장 윤지성과 투쟁국장 여연삼은 2023. 2. 6. 태종관광호텔지부의 사무실에서 지부장 정영운 및 사무국장 하이테승과 회의를 가졌다. 이 회의에서는 다음과 같은 투쟁 방침이 결정되었고, 지부 조합원들에게도 지부 단톡방을 통해 공지되었다.
  - ① 지부장 정영운 및 사무국장 하이테승은 근로시간면제를 이용하여 2023. 2. 7. 부터 대표이사 사무실이 있는 태종관광호텔 동대문의 현관 앞에서 경영상 이유에 의한 해고를 반대하는 1인 시위를 전개한다.
  - ② 제2차 단체교섭(2023. 2. 9.)에 맞추어 대한관광레저산업노동조합 주최의 정리해고 분쇄 및 태종관광호텔 규탄을 위한 집회를 태종관광호텔 동대문 출입구에 접하는 인도 또는 도로에서 개최한다.
  - ③ 교섭대표노조와 호텔 측이 정리해고 실시에 관한 논의를 본격적으로 시작하는 단계에서는 지부 조합원 모두가 조합원 조끼를 착용하고 정리해고 반대리본을 착용한 채로 근무한다.
  - ④ 정리해고 철회와 호텔의 경영정상화를 위한 고통분담을 요구하는 투쟁에 태종관광호텔노동조합이 동참할 것을 요구하고, 요구가 거부되면 태종관광호텔 동대문 구내의 적절한 장소에서 지부장 정영운 및 사무국장 하이테승을 비롯한 지부 임원 모두가 참여하는 연좌농성을 실시한다.
- 위의 투쟁 방침에 따라 2023. 2. 7.부터 지부장 정영운 및 사무국장 하이테승은 주식회사 태종관광호텔에 근로시간면제신청을 한 뒤에 태종관광호텔 동대문 현

관 앞에서 오전 시간대(오전 9시부터 오전 11시)와 오후 시간대(오후 1시부터 오후 6시)에 교대로 정리하고 추진을 반대하는 내용의 피켓을 들고 1인 시위를 시작하였다. 피켓에는 “해고는 살인이다! 악덕 호텔 자본 태종관광호텔은 각성하라!”라는 문구가 적혀 있었다.

이에 주식회사 태종관광호텔 기획조정팀장 배춘완은 1인 시위로 인하여 호텔 이미지가 훼손되고 호텔의 정상적인 영업이 방해되고 있다는 점을 들어서 즉시 1인 시위를 중지하고 호텔 밖으로 퇴거할 것을 요구하였다. 호텔 측의 요구에도 1인 시위를 중단하지 않자 재무회계팀 직원 1인과 영업홍보팀 2인으로 하여금 1인 시위를 하는 지부장 정영운 및 사무국장 하이태승을 에워싸는 방식으로 1인 시위를 방해하였다. 이에 지부장 정영운 및 사무국장 하이태승은 호텔 부지 밖으로 밀려나 호텔 출입구 앞에서 1인 시위를 할 수밖에 없었다.

주식회사 태종관광호텔은 대한관광레저산업노동조합 및 태종관광호텔지부에 공문을 발송하여 호텔의 허가 없이 호텔 구내에서 업무와 관계없이 1인 시위를 하는 것은 호텔의 소유권 및 관리권을 침해하는 위법한 행위라는 점 및 이러한 행위는 호텔 취업규칙에 위반하는 행위인 점을 알리면서 이에 대해서는 징계 기타 법적 책임을 엄중히 물을 것임을 경고하였다.

- 대한관광레저산업노동조합는 제2차 단체교섭이 열리는 2023. 2. 9. 태종관광호텔 동대문으로 출입하는 인도에서 20명 규모의 집회 개최를 신고한 뒤에 오후 5시부터 집회를 개최하였다. 이 집회에는 대한관광레저산업노동조합 임원, 태종관광호텔지부의 임원 및 조합원이 참석하였다.

지부의 임원은 근로시간면제를 신청하였고, 일반 조합원은 연차유급휴가를 신청하는 등의 방법으로 참석하였다. 2차 단체교섭이 열리는 시간에 맞추어 진행된 이 집회에서는 대한관광레저산업노동조합 임원의 발언에 이어서 지부장 정영운 및 사무국장 하이태승의 발언이 있었는데, 지부장과 사무국장은 2017. 4. 레스토랑 및 카페 공간을 외부업체에 임대하여 레스토랑 및 카페를 운영한 이후로 음식의 질과 서비스 질이 저하되었고, 이에 따라 투숙객들의 불만이 증가하였다고 하면서 회사의 근시안적인 호텔 운영 방침을 비판하는 발언을 하였다.

이에 주식회사 태종관광호텔은 대한관광레저산업노동조합과 태종관광호텔지부에 공문을 발송하여 2017. 4. 레스토랑 및 카페 운영의 외부화로 인하여 서비스 질이 저하되고 고객 불만이 증가하고 있다는 발언은 허위 사실 적시에 의한 명예훼손이라고 지적하면서 향후 이에 대한 법적 책임을 물을 것이라는 점, 연차유급휴가를 신청하고 집회에 참여한 근로자들에 대해서도 징계 처분을 할 것임을 예고하였다.

- 제3차 단체교섭(2023. 2. 15.) 직후 주식회사 태종관광호텔이 근로기준법 제24조 제3항에 따라서 해고 회피 방법과 해고 대상자 선정 기준을 논의하기 위한 협의체 구성에 관한 공문을 발송하자, 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승은 호텔 측이 본격적으로 정리해고를 추진한다고 인식하고 더욱 강도 높은 반대 투쟁을 전개하기 위하여 지부 조합원 모두가 참여하고 있는 지부 단톡방에 공지하여 2023. 2. 16. 오전 9시부터 지부 조합원 모두가 유니폼 위에 정리해고 반대 리본을 착용한 채로 근무하도록 투쟁 방침을 전달하였다.

이에 주식회사 태종관광호텔은 대한관광레저산업노동조합과 태종관광호텔지부에 공문을 발송하여 유니폼 위에 정리해고 반대 리본을 착용한 채로 근무하는 것은 호텔 업무의 정상적인 운영을 저해하는 불법적인 쟁의행위로 즉시 중단할 것을 요구하면서 중단하지 않으면 징계 기타 법적 책임을 물을 것임을 경고하였다.

하지만, 태종관광호텔지부는 리본 착용을 중지하지 않았다.

- 2023. 2. 20. 협의 종료 직후 주식회사 태종관광호텔과 태종관광호텔노동조합이 협의 내용과 협의 결과를 태종관광호텔지부에 설명하기를 거부하자, 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승은 투쟁 강도를 더욱 높이기 위하여 지부 조합원에게 2023. 2. 21. 오전 9시부터 유니폼 상의 위에 노동조합 조끼를 입고 그 위에 정리해고 반대 리본을 착용한 채로 근무하도록 하였다.

이에 태종관광호텔은 대한관광레저산업노동조합과 태종관광호텔지부에 공문을 발송하여 유니폼 위에 노동조합 조끼를 입고 정리해고 반대 리본을 착용한 채로 근무하는 것은 호텔 업무의 정상적인 운영을 저해하는 불법 쟁의행위로 즉시 중단할 것을 요구하고 즉시 중단하지 않으면 징계 기타 법적 책임을 물을 것임을 재차 경고하였다.

- 주식회사 태종관광호텔의 경고에도 불구하고 태종관광호텔지부가 조합 조끼 및 리본 착용을 중지하지 않자, 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승을 취업규칙에 근거하여 징계에 회부한다는 점과 취업규칙에 따라 2023. 3. 2. 개최되는 징계위원회에 출석하여 징계 사유에 대해서 소명하라는 취지의 내용증명을 2023. 2. 22. 발송하였다.

징계회부 통지서에 기재된 징계사유는 다음과 같다.

- ① 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승이 호텔의 불허와 퇴거 요구에도 불구하고 2023. 2. 7. 태종관광호텔 동대문의 현관 앞에서 1인 시위를 한 행위는 호텔의 정상적인 업무를 불법적으로 방해한 행위이며 이는 취업규칙에 위반한다.

- ② 태종관광호텔지부장 정영운 및 사무국장 하이테승이 2023. 2. 9. 태종관광호텔 동대문으로 출입하는 인도 위에서 열린 집회에서 2017. 4. 레스토랑 및 카페 운영의 외부화로 인하여 서비스 질이 저하되고 고객 불만이 증가하고 있다는 발언은 호텔을 근거 없이 비방하여 호텔의 명예를 훼손한 행위로 이는 취업규칙에 위반한다.
- ③ 태종관광호텔 지부장 정영운과 사무국장 하이테승이 2023. 2. 16. 오전 9시부터 지부 조합원 모두가 유니폼 위에 정리하고 반대 리본을 착용한 채로 근무하도록 한 행위, 태종관광호텔지부장 정영운과 사무국장 하이테승이 2023. 2. 21. 오전 9시부터 유니폼 상의 위에 노동조합 조끼를 입고 그 위에 정리하고 반대 리본을 착용한 채로 근무하도록 한 행위는 호텔의 정상적인 업무를 불법적으로 방해한 쟁의행위로 취업규칙에 위반한다.
- 취업규칙에 따라 구성된 징계위원회는 2023. 3. 2. 출석한 태종관광호텔지부장 정영운과 사무국장 하이테승의 소명을 들은 뒤에 징계심의를 진행하여 징계해고를 의결하고 징계의결서를 주식회사 태종관광호텔 대표이사 방래군에게 통지하였다. 주식회사 태종관광호텔 대표이사 방래군은 징계위원회의 징계해고 의결을 받아들여 2023. 4. 1.자로 태종관광호텔지부장 정영운과 사무국장 하이테승을 징계해고한다는 취지의 해고통지서와 징계해고 사유가 기재된 징계위원회의 징계의결서를 2023. 3. 2.자 내용증명으로 태종관광호텔지부장 정영운과 사무국장 하이테승에게 발송하였다.
- 원고들은 2023. 4. 10.자로 아래와 같은 소를 제기하려고 한다.
- 대한관광레저산업노동조합(원고 1)은 주식회사 태종관광호텔(피고 1)과 태종관광호텔노동조합(피고 2)에게 공정대표의무 위반을 이유로 하는 손해배상을 청구하고자 한다.
- 주식회사 태종관광호텔은 태종관광호텔노동조합과 구조조정에 관해서 교섭하면서 정리해고 대상자 선정 기준에 관해서 교섭하고 합의하였는데, 이 기준은 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부의 조합원 대다수에게 일방적으로 불리하게 작용하는 것으로 이는 노동조합법 제29조의4 제1항이 금지하는 합리적인 이유 없는 차별에 해당하고, 이는 공정대표의무 위반으로 인한 불법행위를 구성한다고 주장하면서 그 위자료로 1,000만 원과 이에 대한 지연손해금을 청구하고자 한다.
- 태종관광호텔노동조합은 주식회사 태종관광호텔과 고용안정 사항에 관해서 교섭

하면서 정리하고 대상자 선정 기준에 관해서 교섭하고 합의하였음에도 교섭 전·후를 태종관광호텔에 교섭 사항과 교섭 결과에 대해서 충분히 설명하지 않은 것, 그리고 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부의 조합원에게 일방적으로 불리한 해고 대상자 선정 기준을 합의한 행위는 노동조합법 제29조의4 제1항에서 금지하는 합리적인 차별에 해당하고, 이는 공정대표의무 위반으로 인한 불법행위를 구성한다고 주장하면서 그 위자료로 1,000만 원과 이에 대한 지연손해금을 청구하고자 한다.

- 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부장 정영운(원고 2)과 사무국장 하이테승(원고 3)은 주식회사 태종관광호텔(피고 1)이 자신들을 상대로 2023. 4. 1.자로 한 징계해고의 무효 확인을 구하면서 2023. 4. 1.부터 복직되는 날까지 정상적으로 근무하였다면 받았을 원고별 각 월 3,000,000원의 비율로 계산한 돈의 지급을 청구하고자 한다.
- 주식회사 태종관광호텔이 징계사유로 든 태종관광호텔지부장 정영운과 사무국장 하이테승의 행위는 헌법 제33조 제1항에서 보장하는 단결권에 의해서 보호되는 행위이고, 이는 주체, 목적, 태양 등에 비추어 볼 때 단결권의 보호 범위를 벗어나 정당성을 상실하지 않기 때문에 이들 행위를 이유로 하는 징계해고는 징계권을 일탈·남용한 것으로 위법하여 무효라고 주장하고자 한다.
- [유의사항] 정영운(원고 2) 및 하이테승(원고 3)의 징계해고에 관해서 징계해고에 절차적인 하자가 없었다는 점, 만약 위 원고들이 해고되지 않았더라면 받았을 임금 등의 금액은 각 원고별 1개월에 3,000,000원이라는 점은 당사자 간에 다툼이 없음. 다만 해고의 무효 확인을 구하고 해고 기간 중의 임금 등 상당액을 청구하는 청구취지는 소장에 기재해야 함.

# 대한관광레저산업노동조합

서울 서초구 민주길 3, 15층 (노총빌딩) / 전화 (02) 2121-1122 / 팩스 (02) 2121-2211

수 신 : 주식회사 태종관광호텔

제 목 : 정리해고 논의 중단 촉구

담 당 : 태종관광호텔지부 지부장 정영운

일 자 : 2023. 2. 5.

- 정리해고 반대! 고용안정 쟁취! 밀실협상 규탄!
- 2023. 2. 5. 금일 성사된 제1차 단체교섭에서 태종관광호텔노동조합이 표명한 입장과 마찬가지로, 당 노동조합 역시 회사의 경영상 이유에 의한 해고에 반대한다는 점을 명확히 밝힙니다. 회사는 이미 2017년 4월 대대적인 구조조정을 실시하면서 더 이상 추가적인 구조조정을 하지 않겠다는 점을 약속한 바 있습니다.
- 만약 회사가 향후 당 노동조합을 제외하고 경영상 이유에 의한 해고에 관해서 태종관광호텔노동조합과 밀실 협의를 진행하는 경우, 이는 근로기준법 제24조 제3항에 명백히 위반된다는 점을 밝히며, 이와 관련한 논의를 즉시 중단할 것을 촉구합니다.

# 대한관광레저산업노동조합

서울 서초구 민주길 3, 15층 (노총빌딩) / 전화 (02) 2121-1122 / 팩스 (02) 2121-2211

수 신 : 태종관광호텔노동조합  
제 목 : 정리해고 논의 중단 촉구  
담 당 : 태종관광호텔지부 지부장 정영운  
일 자 : 2023. 2. 5.

- 정리해고 반대! 고용안정 쟁취! 밀실협상 규탄!
- 2023. 2. 5. 금일 진행된 제1차 단체교섭과 관련하여, 귀 노동조합은 근로기준법 제24조 제3항의 과반수 노동조합이 아니므로 경영상 이유에 의한 해고에 관하여 회사와 단독으로 교섭할 권한이 없다는 점을 명확히 밝힙니다.
- 더불어 금일 회사와 진행된 제1차 단체교섭의 의제와 논의 사항에 대하여 당 노동조합에 상세히 설명해주실 것을 요청드리며, 향후에는 당 노동조합과의 논의 없이 단독으로 교섭이 진행되지 않도록 반드시 사전협의절차를 진행해주실 것을 요청드립니다.

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 태종관광호텔노동조합, 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부

제 목 : 긴박한 경영상 필요에 따른 정리해고 시행의 건

담 당 : 기획조정팀

일 자 : 2023. 2. 15.

- 귀 노동조합의 건승과 노사화합을 통한 산업발전을 기원합니다.
- 우리 회사의 교섭대표노동조합인 태종관광호텔노동조합과 제1차(2023. 2. 5.), 제2차(2023. 2. 9.), 제3차(2023. 2. 15.) 단체교섭 결과 관련입니다.
- 우리 회사는 1988년부터 동대문과 금천에 각 지역을 대표하는 5성 등급의 관광호텔을 성공적으로 운영해 온 이래, 2019년부터 계속된 코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 확산으로 인한 중국인 단체관광객의 급감으로 전례없는 위기를 겪고 있습니다. 2017년 4월부터는 일부 운영부문을 외부 전문업체에 위탁하는 등 비용절감을 위해 특단의 대책을 강구했으나 아직까지 재무 상태가 크게 호전되지 못하고 있는 상황입니다.
- 우리 회사 노사는 그 어느때보다 힘을 합쳐 지금의 위기를 극복해내야 합니다. 이에 부득이 제3차에 이르는 단체교섭을 통하여 정리해고 절차를 진행하기로 하였고, 그 이행을 위하여 근로기준법 제24조 제3항에 따라 해고 회피 방법과 해고 대상자 선정 기준을 논의하기 위한 협의체를 구성하려고 합니다. 이를 위하여, 귀 노동조합에서 각 한 명의 대표자를 선임하여 2023. 2. 18.까지 기획조정팀으로 통지해주실 것을 요청드립니다.
- 우리 회사는 어려운 여건 속에서 근로자들을 위한 여러 대책을 다각도로 검토하고 마련하고 있사오니 노동조합의 양해와 적극적인 협조를 부탁드립니다.

주식회사 태종관광호텔

# 대한관광레저산업노동조합

서울 서초구 민주길 3, 15층 (노총빌딩) / 전화 (02) 2121-1122 / 팩스 (02) 2121-2211

수 신 : 주식회사 태종관광호텔, 태종관광호텔노동조합

제 목 : 정리해고를 위한 협의체 구성 중단 촉구

담 당 : 태종관광호텔지부 지부장 정영운

일 자 : 2023. 2. 16.

- 정리해고 반대! 고용안정 쟁취! 밀실협상 규탄!
  
- 2023. 2. 15.자 공문에 대한 회신입니다.
  
- 2023. 2. 5. 당 노동조합이 밝힌 바와 같이, 당 노동조합은 회사가 일방적으로 추진하는 정리해고에 반대하며, 회사가 이미 기정사실화 하고 있는 정리해고의 정당성을 확인받는 것만을 목적으로 하는 협의체에 참여할 의사가 없음을 명백히 알립니다.
  
- 2021. 3. 5. 회사와 태종관광호텔노동조합이 체결한 단체협약 제12조(고용안정 및 성실의무) 제1항은 “회사는 조합원을 포함한 전 직원의 고용유지를 위해 노력해야 한다.”라고 하면서 같은 조 제5항에서는 “노사는 불가피한 고용조정 필요 있다고 판단되어 단체교섭에서 고용안정에 관해 논의할 경우, 교섭대표노조는 교섭창구단일화 절차에 참여한 비교섭대표노동조합과 사전에 관련 내용에 대해 성실히 협의하고, 단체교섭 시에는 비교섭대표노동조합의 의견이 충분히 교섭에 반영될 수 있도록 노력하며, 단체교섭 후에는 즉시 비교섭대표노동조합의 대표자에게 교섭 결과에 관한 정보를 제공하고 충분히 설명하여야 한다.”라고 합의한 바 있습니다. 이처럼 고용안정에 관한 단체협약을 위반하여 현재 진행되고 있는 정리해고 절차는 무효임을 주지하시어, 즉시 정리해고를 위한 협의체 구성절차를 중단할 것을 촉구합니다.

- 다만 회사가 처한 어려운 경영난을 고려하여, 경영정상화와 고용안정을 위하여 노사가 고통을 분담하는 방안의 해결책을 논의하는 협의라면 얼마든지 응할 의사가 있음을 밝히며, 경영난 극복을 위한 대책 마련에 성실히 협조할 것임을 알립니다.
  
- 이에 당 노동조합은 2023. 2. 15. 회사가 요청한 협의체에 참여할 대표자를 지명하지 않을 것을 알리며, 정리해고를 위한 협의체 구성 절차를 즉시 중단할 것을 촉구합니다.

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 태종관광호텔노동조합, 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부

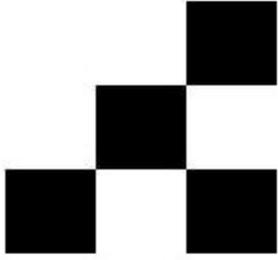
제 목 : 노사협의회 개최 계획 알림

담 당 : 기획조정팀

일 자 : 2023. 2. 19.

- 귀 노동조합의 건승과 노사화합을 통한 산업발전을 기원합니다.
- 2023. 2. 15.자 공문에 대한 후속입니다.
- 회사의 경영난 극복을 위한 경영상 이유에 의한 해고에 관한 협의회 구성과 관련하여, 2023. 2. 16. 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부에서는 협의회 참여 의사가 없다는 점을 회신해주셨고, 2023. 2. 18. 태종관광호텔노동조합에서는 대표자를 선정하여 통지해주셨습니다.
- 이에 회사는 선정된 태종관광호텔노동조합 대표자 전다웅과 경영상 이유에 의한 해고에 관한 제1차 노사협의회를 2023. 2. 20. 오후 2:00 기획조정팀 회의실에서 개최할 예정이오니, 이에 대표자께서는 출석하여 주시기 바랍니다.

녹음파일 '0711'



녹 취 록  
『錄 取 錄』

녹음파일이사부첩

녹음살길속기사무실



# 녹취록

|      |  |
|------|--|
| 녹음일시 | 2023년 2월 20일   |
| 녹음장소 | 전화통화   |
| 제시자료 | 녹음파일 0711  |
| 대화자  | 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부 지부장 (정영운), 태종관광호텔노동조합 위원장(전다웅)           |
| 작성일시 | 2023년 02월 20일  |
| 작성장소 | 녹음살길속기사사무실   |
| 기타   | -녹음일시, 녹음장소, 대화자는 의뢰인의 의뢰사항임.<br>-본 문서는 본 사무소의 허락 없이 수정할 수 없음. |

위 녹취록은 의뢰자가 제출한

녹음파일 0711

내용과 상위없이

기록·작성되었음을 확인합니다.

녹음살길속기사사무소



녹음파일 0711

(녹취시작 00 : 00)

○정영운 : 위원장님 어떻게 된 겁니까?

○전다웅 : 뭐요.

○정영운 : 오늘 교섭이요. 위원장님만 참석하신 거 맞죠.

○전다웅 : 지부장님은 회사가 협의에 참여할 대표자 보내라고 했는데 안보내셨잖아요. 제가 뭘 강제로 데려갈 수도 없고.

○정영운 : 위원장님이 우리 회사 근로자대표입니까? 아니잖아요. 정리하고 반대한다면서 혼자 참석해서 뭐라고 했습니까.

○전다웅 : 우리 노조도 정리하고 반대했어요. 그렇다고 협의체 참여해서 얘기들어보겠다는 게 문제가 됩니까.

○정영운 : 그래서 오늘 무슨 얘기하던가요.

○전다웅 : 이건 그냥 협의체예요. 제가 협의체에서 무슨 얘기가 있었는지까지 지부장님한테 보고해야 합니까.

○정영운 : 교섭대표노조인데 당연히 설명해주셔야죠.

○전다웅 : 이건 단체교섭이 아닙니다. 교섭창구단일화 절차도 거치지 않았잖아요. 회사가 지부장님한테도 참여하라고 통지했는데 거부하시고나서 저에게 이러시면 어떡합니까.

○정영운 : 회사가 해고 기준이라도 들고나온 겁니까. 그걸 위원장님 혼자 협의하신 건 아니죠.

○전다웅 : 그럼 지부장님도 오늘 나오시지 그러셨어요. 더 이상 지부장님이랑 이 문

제에 대해서는 얘기하지 않겠습니다.

○정영운 : 아니 회사는 2017년에 시설팀, 조리팀, 식음료팀 폐지하면서 더 이상 구조조정하지 않겠다고 약속했잖아요. 그때 회사 떠난 사람들 벌써 잊으셨습니까.

○전다웅 : 제가 그걸 모르겠습니까. 아무튼 저희는 조합원들을 위해 성실히 협의할 겁니다.

○정영운 : 위원장님 이렇게 우리 노조와 협의도 안하고 단독으로 교섭하신 다음에 설명도 거부하시고 이거 공정대표의무 위반인 거 아시죠. 저희 노조도 가만히 있지 않을 겁니다.

○전다웅 : 아니 제가 무슨 단체협약이라고 체결한 것도 아닌데 왜 저한테 이러십니까. 회사도 지부장님이 협의체 나오시길 원하고 있어요.

○정영운 : 근로자대표도 아니신데 이렇게 단독으로 회사와 합의하시는 거 저희는 인정못합니다. 협의체에 나가시려거든 제대로 저희 노조와도 협의절차 거친 다음에 나가세요. 이렇게 설명 안해주는 것도 다 문제 삼을 겁니다.

○전다웅 : 회사 사정도 있는데, 언제까지 이렇게 버티기만 할겁니까. 지부장님도 다시 생각해보세요.

○정영운 : 위원장님이야말로 지금이라도 협의체 참여 거부하세요. 정리하고 반드시 막아야 합니다. 또 그걸 겪을 순 없어요.

○전다웅 : 그만하세요, 전화 끊습니다.

(녹취종료 03 : 19)

# 대한관광레저산업노동조합

서울 서초구 민주길 3, 15층 (노총빌딩) / 전화 (02) 2121-1122 / 팩스 (02) 2121-2211

수 신 : 주식회사 태종관광호텔

제 목 : 정리해고 관련 협의체 논의자료 제공 요청

담 당 : 태종관광호텔지부 지부장 정영운

일 자 : 2023. 2. 21.

- 정리해고 반대! 고용안정 쟁취! 밀실협상 규탄!
- 2023. 2. 16. 당 노동조합이 정리해고 관련 협의체 구성 중단을 촉구하였음에도 불구하고, 지난 2. 20. 회사와 태종관광호텔노동조합 위원장 사이에 협의체 제1차 회의가 진행된 사실을 확인하게 되었습니다.
- 이에 당 노동조합은 근로자대표가 아닌 태종관광호텔노동조합 위원장 1인 사이에 독단적으로 이뤄지고 있는 협의절차를 즉각 중단할 것을 촉구하며, 즉시 2. 20.자 협의결과에 대해 당 노동조합 및 전체 근로자에게 투명하게 알리고 공정한 의견 수렴 절차를 다시 진행할 것을 요청합니다.

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부

제 목 : 협의체 자료 제공 요청에 대한 회신

담 당 : 기획조정팀

일 자 : 2023. 2. 21.

- 귀 노동조합의 건승과 노사화합을 통한 산업발전을 기원합니다.
- 2023. 2. 21.자 귀 노동조합 공문에 대한 회신입니다.
- 회사는 경영난 극복을 위한 모든 특단의 대책을 강구하고 있으며, 그 일환으로 근로자대표와의 협의절차를 개시한 바 있습니다. 다만 사안의 중대성과 민감성을 고려할 때, 위 협의체에 참여하지 않으실 경우 별도의 자료제공은 어렵다는 점을 양해하여 주시기 바랍니다.
- 지금과 같은 경영상 위기를 극복하기 위해서는 노사간 화합이 어느 때보다 중요하다는 점을 다시 한번 강조드립니다. 이에 귀 노동조합께서도 위 협의체에 참여하실 대표자를 선정하여 협의절차에 참여해주실 것을 거듭 요청드립니다.

## 경영상 이유에 의한 해고에 관한 노사 합의서

주식회사 태종관광호텔(이하 '호텔'이라 한다)과 사업장 내 교섭대표 노동조합인 태종관광호텔노동조합(이하 '노동조합'이라 한다)은 근로기준법 제24조, 현행 단체협약상 고용보장에 관한 조항 취지에 따라 경영상 이유에 의한 해고에 관해 아래와 같이 합의한다.

**제1조(경영상 이유에 의한 해고의 실시)** 호텔은 2023. 9. 1. 자로 소속 근로자 20명에 대해 경영상 이유에 의한 해고를 실시한다.

**제2조(노동조합의 동의 의사)** 노동조합은 호텔이 코로나 19에 따른 투숙객의 감소 등 해고를 위한 긴박한 경영상의 필요를 겪고 있으며, 희망퇴직 등 경영상 이유에 의한 해고를 회피하기 위한 최선의 노력을 다한 점을 인지하였다. 이에, 교섭대표 노동조합으로서 위 경영상 이유에 의한 해고에 불가피하게 동의함을 밝힌다.

**제3조(해고 대상자의 선정 기준)** 제1조 기재 해고와 관련해 호텔은 노동조합과의 합의에 따라 아래 기준에 따라 전 직원을 대상으로 평가를 실시하여 하위 20명을 해고 대상자로 선정한다.

| 평가 기준 항목          | 배점   |
|-------------------|------|
| 2022년 인사 고과 성적    | 45점  |
| 상별 사항(징계 및 포상 내역) | 10점  |
| 외국어 구사 내역         | 15점  |
| 당사 근속연수           | 5점   |
| 부양가족 유무 및 수       | 5점   |
| 재산 보유 정도          | 5점   |
| 장애 유무             | 10점  |
| 총점                | 100점 |

**제4조(세부 평가 기준)** 호텔은 제3조에 따른 기준에 따라 해고 대상자를 선정하되, 구체적인 평가 과정에서 추가적인 세부 평가 기준 마련이 필요할 경우, 교섭대표 노동조합과 합의하여 세부 평가 기준을 정하도록 한다.

2023. 2. 23.

주식회사 태종관광호텔  
대표자 대표이사 방 래 군

방  
래  
군

태종관광호텔 노동조합  
대표자 위원장 전 다 응

전  
다  
응

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 대한관광레저산업노동조합 태종관광호텔지부

제 목 : 불법시위에 대한 중단 요청

담 당 : 기획조정팀 인사과 과장 희원희원, 하경킴

일 자 : 2023. 2. 8.

- 당사는 귀 노동조합에 유감을 표합니다.
- 귀 노동조합 태종관광호텔 지부 소속 조합원 2인(정영은 지부장과 하이테승 사무국장)은 2023. 2. 7.부터 당사 동대문 호텔 현관 및 출입구 앞에서 모욕적 표현을 기재한 피켓 시위를 계속하고 있습니다.
- 특히 2023. 2. 7. 최초 시위 개시 당시 당사는 위 2인의 조합원에 대해 즉시 불법행위를 중단하고 퇴거할 것을 당사 소속 직원(재무회계팀 지아파크, 영업홍보팀 진솔초이, 인영초이)들을 통해 요청하였습니다. 그럼에도 불구하고 당사 호텔 출입구 앞에서 지속적으로 피켓 시위를 계속하는 점에 대해 다시금 유감스러운 입장을 밝히고자 합니다.
- 귀 노조가 계속하고 있는 위와 같은 피켓 시위로 인해 당사 호텔의 이미지가 훼손되고 정상적인 영업이 어려워지고 있습니다. 호텔업의 특성상 위와 같은 피켓 시위는 투숙객들의 호텔 이용 경험에 부정적인 영향을 미쳐, 당사로서도 큰 염려가 되는 지점입니다. 투숙객분들께서도 많은 불편과 고충 민원을 접수하고 있습니다.
- 이에 당사는 위와 같이 당사의 허가 없이 당사의 호텔 부지 및 인근에서 상기와 같은 피켓 시위를 하는 점은 당사의 부지 소유권과 호텔 관리권을 침해하는 불법행위임을 지적합니다.

- 나아가 위와 같은 불법 시위는 아래와 같이 당사 사규(취업규칙)에 따르더라도 징계 사유로 규정되어 있고, 이와 같은 사규 위반 행위에 대해서는 상응하는 책임이 따를 수 있는 점을 상기시켜드립니다.

취업규칙 제47조(징계의 사유) 회사는 소속 직원에게 아래 각 호의 하나에 해당하는 사유가 발생할 경우 당사는 해당 직원에 대해 징계 처분을 할 수 있다.

(생략)

- 3. 당사의 영업을 방해할 경우
- 4. 허위 사실 혹은 모욕적 표현을 공표하여 당사의 명예와 신용을 훼손할 경우
- 5. 호텔 직원으로 적합한 품위를 유지하지 못할 경우

(생략)

취업규칙 제48조(징계의 종류) 제47조에 따라 징계 처분을 할 경우 회사는 아래 각 호의 하나에 해당하는 징계를 결정할 수 있다.

- 1. 경고
- 2. 감봉(월급의 10%)
- 3. 강등
- 4. 정직(1개월 내지 3개월)
- 5. 해고

## 주식회사 태종관광호텔

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 대한관광레저산업노동조합(태종관광호텔지부)

제 목 : 불법쟁의행위에 대한 중단 요청

담 당 : 기획조정팀 인사과 과장 희원희원, 하경킴

일 자 : 2023. 2. 10.

- 당사는 귀 노동조합에 다시금 유감을 표합니다.
- 귀 노동조합 태종관광호텔 지부는 불법 피켓 시위를 계속하다 못해 2023. 2. 9.에는 당사 동대문 호텔 앞에서 불법 집회를 개최하였습니다.
- 특히 위 집회 과정에서 귀 노동조합 지부 소속 조합원들은 집단적으로 연차유급휴가를 사용하며 집회에 참가하였습니다. 비록 당사는 2023. 2. 7. 자로 위 연차유급휴가 신청에 대해 승인을 하였지만, 귀 노동조합이 2023. 2. 8. 자로 집회 계획을 밝히기 전까지 당사는 아무런 집회 계획 사실을 통지받은 바가 없습니다. 당사로서는 귀 노동조합 소속 조합원들의 연차유급휴가 사용이 불법 쟁의행위에 이용되는 사정을 알았다면 연차유급휴가 사용을 승인하지 않았을 것입니다.
- 이와 같은 집단 연차유급휴가 사용 행위와 집회 개최 행위는 불법 쟁의행위에 해당하는 바, 교섭대표노동조합이 아닌 귀 노동조합은 애초에 단독으로 쟁의행위를 단행할 수 없는 점을 고지합니다. 당사로서는 직장 내 건전한 질서와 원만한 호텔 경영을 위해 더 이상의 불법행위를 용인하기 어려운 지경에 이르렀습니다.
- 특히 위 집회 당시 귀 노동조합 소속 조합원 2인(지부장 정영운, 사무국장 하이테승)은 당사의 명예를 훼손한 바, 이에 대해 다시금 깊은 유감을 표명합니다. 위 집회 당시 정영운 지부장은 “2017. 4. 레스토랑 및 카페 외주화 임대 이후 음식의 질과 서비스의 질이 저하되었다, 이에 따라 투숙객의 불만이 증가하였다” 라

고 발언하였고 하이테승 사무국장은 이에 동조하며 “근시안적인 태종자본의 경영 방침을 더 이상 용납할 수 없다. 방래군 대표의 무책임하고 반노동적인 경영에 조합원 총궐기로 맞서야 한다” 라는 발언을 한 점이 확인되었습니다. 당사 기획조정팀 인사과 과장 희원희원, 하경킴은 위 집회 영상을 채증하기도 했습니다. 위와 같은 무책임한 발언은 허위사실 적시에 따른 명예훼손죄를 구성하며 이에 당사는 형사적 대응을 개시할 계획입니다.

- 나아가 위와 같은 불법 집회, 불법 쟁의행위는 아래와 같이 당사 사규(취업규칙)에 따르더라도 징계 사유로 규정되어 있고, 이와 같은 사규 위반 행위에 대해서는 상응하는 책임이 따를 수 있는 점을 다시금 상기시켜드립니다.

취업규칙 제47조(징계의 사유) 회사는 소속 직원에게 아래 각 호의 하나에 해당하는 사유가 발생할 경우 당사는 해당 직원에 대해 징계 처분을 할 수 있다.

(생략)

- 3. 당사의 영업을 방해할 경우
- 4. 허위 사실 혹은 모욕적 표현을 공표하여 당사의 명예와 신용을 훼손할 경우
- 5. 호텔 직원으로 적합한 품위를 유지하지 못할 경우

(생략)

취업규칙 제48조(징계의 종류) 제47조에 따라 징계 처분을 할 경우 회사는 아래 각 호의 하나에 해당하는 징계를 결정할 수 있다.

- 1. 경고
- 2. 감봉(월급의 10%)
- 3. 강등
- 4. 정직(1개월 내지 3개월)
- 5. 해고

## 주식회사 태종관광호텔

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 대한관광레저산업노동조합(태종관광호텔지부)

제 목 : 불법 리본착용 중단 요청

담 당 : 기획조정팀 인사과 과장 희원희원, 하경킴

일 자 : 2023. 2. 16.

- 당사는 귀 노동조합에 또 다시 유감을 표합니다.
- 귀 노동조합 태종관광호텔 지부는 불법 피켓 시위, 불법 집회에 이어 지속적인 불법행위를 단행하고 있습니다. 귀 노동조합 태종관광호텔지부 소속 조합원들은 2023. 2. 16. 부터는 “정리해고 반대, 고용안정 투쟁 승리” 라는 문구가 기재된 불법적인 리본을 착용하며 근무하고 있습니다.
- 위와 같은 과격한 문구가 기재된 리본을 착용한 행위는 호텔 직원으로서의 품위 유지 의무를 위반한 것으로 이에 대해서는 상응하는 징계 책임이 수반될 수 있습니다. 아래와 같은 당사 사규를 다시금 상기시켜 드립니다.

취업규칙 제47조(징계의 사유) 회사는 소속 직원에게 아래 각 호의 하나에 해당하는 사유가 발생할 경우 당사는 해당 직원에 대해 징계 처분을 할 수 있다.

(생략)

5. 호텔 직원으로 적합한 품위를 유지하지 못할 경우

(생략)

취업규칙 제48조(징계의 종류) 제47조에 따라 징계 처분을 할 경우 회사는 아래 각 호의 하나에 해당하는 징계를 결정할 수 있다.

1. 경고
2. 감봉(월급의 10%)
3. 강등

4. 정직(1개월 내지 3개월)

5. 해고

- 참고로, 당사가 구사(救社)의 결단으로 추진하고 있는 경영상 이유에 의한 해고는 노사 상생을 위한 불가피한 조치로서 내용과 방법, 절차 등에 있어 교섭대표 노동조합인 태종관광호텔 노동조합의 동의를 얻을 정도로 정당합니다. 직원으로서의 품위 유지 의무까지 위반하며 당사의 경영상 조치에 반대하는 귀 노동조합의 태도는 집단 이기주의가 아닌지, 도무지 수긍하기 어렵습니다. 당사로서는 불법적인 리본 착용 행위에 대해 즉각 중단해주실 것을 다시금 요청합니다.

**주식회사 태종관광호텔**

# 주식회사 태종관광호텔

서울특별시 중구 관광로 15 (태종빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

수 신 : 대한관광레저산업노동조합(태종관광호텔지부)

제 목 : 불법 리본착용 중단 경고

담 당 : 기획조정팀 인사과 과장 희원희원, 하경킴

일 자 : 2023. 2. 21.

- 당사는 귀 노동조합에 매우 큰 유감을 표합니다.
- 당사는 2023. 2. 16. 자 공문을 통해 불법적인 리본 착용 행위에 대해 중단할 것을 정중히 요청한 바 있습니다. 귀 노동조합 태종관광호텔지부는 위와 같은 정중한 요청에도 불구하고 집단적인 리본 착용행위라는 과격한 불법행위를 계속하고 있고, 여기서 더 나아가 근무시간 중 노동조합 조끼까지 착용하기 시작한 바, 이에 대해 엄중한 경고를 하고자 합니다.
- 귀 노동조합의 과격한 리본 및 노동조합 조끼 착용 행위로 인해 호텔 투숙객의 이용 경험이 저하되고 있습니다. 호텔업의 특성상 가장 중요한 것은 투숙객의 긍정적인 이용 경험인 바, 귀 노동조합 소속 조합원들과 같이 과격한 문구가 기재된 리본과 노동조합 조끼를 착용하고 근무하는 행위는 투숙객의 불만을 야기할 수 있습니다. 기업 이미지를 손상시켜 정상적인 업무를 저해하는 위와 같은 행위는 명백히 쟁의행위에 해당합니다.
- 당사는 이미 여러 차례 귀 조합의 불법행위는 불법 쟁의행위를 구성하는 점을 지적하였습니다. 귀 조합은 교섭대표 노동조합도 아니기에 단독으로 쟁의행위를 개시할 수도 없습니다. 특히 귀 조합은 당사의 정당한 경영상의 판단, 경영상 이유에 의한 해고를 반대하기 위해 불법 쟁의행위를 계속하는 것으로 보이는 바, 애초이와 같은 목적으로는 쟁의행위를 개시할 수 없는 점을 지적합니다. 또한 당사가 파악하기로는 귀 노동조합은 애초에 쟁의행위를 할 수 없을 뿐만 아니라,

쟁의행위를 개시하기 위한 적법한 절차 자체도 거치지 않은 것으로 알고 있습니다.

- 귀 노동조합 소속 조합원들의 불법 리본, 노동조합 조기 착용 행위는 아래와 같이 징계 사유를 구성할 수 있는 행위임을 지적하고, 마지막 경고를 드립니다. 당장 불법 쟁의행위를 중단할 것을 요청합니다.

취업규칙 제47조(징계의 사유) 회사는 소속 직원에게 아래 각 호의 하나에 해당하는 사유가 발생할 경우 당사는 해당 직원에 대해 징계 처분을 할 수 있다.

(생략)

- 3. 당사의 영업을 방해할 경우
- 4. 허위 사실 혹은 모욕적 표현을 공표하여 당사의 명예와 신용을 훼손할 경우
- 5. 호텔 직원으로 적합한 품위를 유지하지 못할 경우

(생략)

취업규칙 제48조(징계의 종류) 제47조에 따라 징계 처분을 할 경우 회사는 아래 각 호의 하나에 해당하는 징계를 결정할 수 있다.

- 1. 경고
- 2. 감봉(월급의 10%)
- 3. 강등
- 4. 정직(1개월 내지 3개월)
- 5. 해고

- 다시금 정중히 요청드리지만 당사가 구사(救社)의 결단으로 추진하고 있는 경영상 이유에 의한 해고 절차에, 귀 노동조합 역시 애사심을 기초로 협조해주실 것을 부탁드립니다.

**주식회사 태종관광호텔**

## 징계 대상자 소명서

징계 대상자 정영운, 하이테승은 징계위원회에 다음과 같이 소명서를 제출합니다.

- 다 음 -

1. 징계 대상자들은 귀 사가 주장하는 징계 사유를 모두 납득하기 어렵습니다. 비록, 징계 대상자들이 노동조합의 간부(지부장, 사무국장)로서 피켓 시위를 하거나, 집회를 개최하거나, 리본 착용을 주도한 사실 등 객관적인 사실관계는 인정하겠으나, 위와 같은 일련의 조합활동을 징계 사유로 주장하는 귀 사의 입장은 도저히 이해하기 어렵습니다.
2. 우선 귀 사에게는 징계 대상자들에게 불법 쟁의행위, 징계 책임, 형사 책임 등등을 운운하기 앞서 스스로의 과오를 돌아볼 것을 촉구합니다.

- 귀 사는 경영 실패에 따른 책임을 우리 노동자들에게 전가하고 있습니다. 중국 관광객의 감수 이후 서비스 품질과 호텔 이용 경험을 개선하기 위한 경영 쇄신을 하긴커녕, 우리 태종관광호텔의 자랑인 레스토랑과 카페 품질을 하락시켰습니다. 맛슐랭 가이드 2스타와 그린리본 우수식당에 각기 9번, 10번 선정될 정도로 훌륭했던 레스토랑과 카페는 외주화 이후 품질이 저하되어 나이부 지도, 구글 지도 고객 리뷰에는 인근 회사 구내식당만도 못하다는 평가가 쇄도하고 있습니다. 태종관광호텔은 깔끔한 시설관리를 자랑했으나 외주화 이후 시설관리에 불만을 품는 고객 클레임 역시 반복되고 있습니다. 경영진은 임직원들에게 경영 실패에 따른 책임을 사과하고 쇄신을 약속하기는커녕 희망퇴직과 정리해고라는 구조조정 겁박을 계속할 뿐입니다. 애초에 우리 호텔의 경영 상황이 정리해고가 유일한 정답일 정도로 최악에 이르렀는지도 잘 납득이 안되기도 합니다.

- 우리 징계 대상자들이 몸담고 있는 노동조합, 태종관광호텔지부는 이와 같은 측면에서 정리해고만큼은 안된다고 여러 차례 말씀드렸습니다. “함께 살자”라는 이 당연한 주장을 왜 외면하고 있는 것입니까? 정리해고만 아니면 그 어떠한 노사 상생 조치에도 협조해줄 수 있다는 입장을 밝혔는데도, 귀 사는 우리들의 절박한 외침에 두 눈을 감고 두 귀를 막아버렸습니다. 교대노조인 기업노조와 손잡고 정리해고 추진 계획을 마련해 버렸습니다. 노사합의서인지, 단체협약인지 정체 모를 그 문서 쪼가리에는 외국어 성적으로 정리해고 대상자를 선정하겠다는 내용이 담겨있는데, 우리 태종관광호텔지부 조합원들에게는 아예 그냥 죽으라는 말입니다. 평생 피땀흘리며 우리 호텔에서 객실 청소하고, 음식 만들었던 조합원들에게 갑자기 외국어 성적은 왜 요구하는 겁니까? 우리들만 자르고 싶다면 차라리 솔직해지십시오.

- 그리고 교대노조와 정리하고 합의안을 도출할 때까지 “도대체 무슨 논의를 하고 있는 거냐?”라는 우리 노조의 질의에는 왜 답변하지 않았습니까? 징계 대상자들이 법은 잘 모르지만 교대노조라고 정리하고까지 혼자서 합의해버리고, 밀실 담합으로 그 무슨 이상한 문서까지 만들어 버릴 수는 없는 것입니다. 밀실 담합의 결과가 이렇게 우리 조합원들의 숨통을 조이는 것이라면 싸울 수밖에 없습니다. 귀사는 우리들이 무슨 조합활동만 하면 마지막 경고다, 최후 통첩이다 운운했는데 오히려 우리들이 마지막 경고를 하겠습니다. “탄압에는 항쟁”입니다.

3. 귀 사는 우리들의 정당한 조합활동을 가지고 불법 쟁의행위 운운하고 있습니다. 적반하장같은 소리입니다.

- 우리들은 노동조합 간부로서 각종 조합활동을 기획하는 과정에서도, 마지막으로 남은 회사 공동체에 대한 애정을 반영했습니다. 지부장과 사무국장은 곧장 정리하고 반대 조합원 총파업, 부분파업, 태업에 돌입할 것을 고민해보았으나, 마지막으로 회사에게 기회를 주기로 했습니다. 가급적이면 회사의 영업에 피해를 주지 않는 선으로 조합활동을 해보자. 호텔이 정리하고 계획을 철회하고 우리 노조와 대화를 나누면 언제든지 싸움을 끝낼 수 있도록 일상적인 조합활동을 해보자. 이런 선의로 일련의 조합활동을 개시했습니다.

- 귀 사는 피켓 시위, 호텔 밖 집회, 리본 착용행위가 그 무슨 거대한 쟁의행위라고 하는데, 이건 쟁의행위가 아니고 통상적인 조합활동입니다. 경영진은 당장 호텔 밖을 나가 수많은 사업장들을 돌아보십시오. 노동조합이 생존권을 위해 소규모 피켓 시위를 하고, 호텔 밖에서 집회를 하거나, 리본 혹은 조끼를 착용하고 근무에 들어가는 것은 통상적인 노동조합의 모습입니다. 그조차 할 수 없다면 노동조합은, 특히 우리 같은 소수노조는 뭐하라고 있는 겁니까? 우리들의 일련의 조합활동으로 호텔의 정상적인 영업을 어려워지지도 않았고, 오히려 교대노조 조합원들은 평화롭게 잘만 근무하고 있었습니다. 참고로 진짜 쟁의행위가 뭔지 궁금하다면 보여드리겠습니다. 총파업, 파업, 부분파업, 태업, 직장점거 어렵지 않습니다. 다시 한번 경고드립니다. 탄압에는 항쟁입니다. 우리들은 언제든지 조합원 총파업을 이끌어낼 준비가 되어있습니다.

- 나아가 귀 사는 우리 조합원들이 휴가를 사용한 것까지 불법 쟁의행위 운운하고 있습니다. 휴가 사용이 불법 쟁의행위면 애초에 휴가 승인은 왜 했습니까? 휴가 승인받고 놀러 가면 합법이고 생존권을 위해 목숨 걸어가며 집회하면 불법입니까? 조합원들의 권리 행사까지 불법 쟁의행위라고 할 예정입니까?

- 이처럼 귀 사가 문제 삼은 조합활동의 방식, 각종 표현행위는 노동조합이 할

수 있는, 통상적으로 해오던 조합활동에 불과합니다. 아니, 경영진의 경영 실패라는 무능함을 집단 해고라는 방식으로 노동자들에게 전가하는 이 파렴치한 상황 속에서 노동조합은 위와 같은 투쟁을, 조합활동을 당연히 ‘해야만’ 합니다. 노동조합은 그러라고 있는 것입니다.

4. 이처럼 징계 대상자들에게 주장한 일련의 징계 사유는 모두 정당하고 통상적인 조합활동에 해당할 뿐입니다. 여기에 징계 책임을 운운할 수 없습니다. 오히려 지금 징계 책임을 운운하는 것이 불법입니다. 귀 사는 즉시 불법 징계를 중단하고, 우리 노동조합과 대화를 시작하시기 바랍니다.

**조합원 총고용을 보장하라!**  
**경영진은 자신들의 무능함을 노동자들에게 전가하지 말라!**  
**탄압에는 항쟁이다!**  
**고용안정 쟁취! 투쟁!**

2023. 2. 27

징계대상자 조리팀 기장 정영운

정영운

조리팀 계장 하이데승

하이데승

정영운, 하이테승이 열람한 주식회사 태종관광호텔 2023년 임금대장(개인정보 보호를 위해 他 직원들의 급여 지급 내역은 비닉처리 되었음)

| 순번 | 이름   | 급여 지급일 |   |    | 급여 지급 항목  |         |         |         | 공제 내역  |         |         |        | 급여총액             | 공제후<br>실지급액      | 비고        |
|----|------|--------|---|----|-----------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|------------------|------------------|-----------|
|    |      | 연도     | 월 | 일  | 기본급       | 직책수당    | 위험수당    | 자격수당    | 소득세    | 국민연금    | 건강보험    | 고용보험   |                  |                  |           |
| 47 | 정영운  | 2023   | 1 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 특이사항 없음   |
| 48 | 하이테승 | 2023   | 1 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 특이사항 없음   |
| 47 | 정영운  | 2023   | 2 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 특이사항 없음   |
| 48 | 하이테승 | 2023   | 2 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 특이사항 없음   |
| 47 | 정영운  | 2023   | 3 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 퇴직금 별도 지급 |
| 48 | 하이테승 | 2023   | 3 | 15 | 3,000,000 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 해당사항 없음 | 74,030 | 126,000 | 111,970 | 25,200 | <b>3,000,000</b> | <b>2,662,800</b> | 퇴직금 별도 지급 |

## 녹취록

일시 : 2023. 3. 3.

장소 : 태종관광호텔 금천 직원 흡연실

하이테승 : 아이고...!! 선배님 오셨습니까?

권두삽 : 아이고 우리 하이테승이 오랜만일세. 내가 자네 소주 한잔 사준다고 해놓고 아직까지도 시간을 못내고 있어 미안하네...

하이테승 : 아닙니다 선배님 제가 죄송스럽죠. 노조활동이니 뭐니 바빠져서 선배님 이랑 술 한잔 못하고 있어 아쉽네요.

권두삽 : 많이 바쁘고 힘들지?

하이테승 : 죽을 맛입니다. 선배님도 교대노조 소속이셔서 사실 이런 말씀 드리는 게 죄송스러운데요.. 이번엔 진짜 너무 심했어요. 교대노조 그 합의안 왜 받은 겁니까? 심지어 그 무슨 영어? 일본어? 외국어 능력가지고 해고 대상자 뽑는게 말이 됩니까? 식당에서 8년 동안 맨날 감자만 깎고 양파만 볶던 제가 영어를 어떻게 해요? 진짜 이러다 저희 다 죽어요. 지부장님도 가족이 있으시고, 저도 곧 장가 가야하는데.. 이걸 그냥 회사 나가라는 겁니까 이게 됩니까 진짜.... 억한 심정에 새노조 만들고 어색하게 팔뚝질 해보고 하는데... 어제는 해고한답시고 징계 위원회 끌려 갔다오고 결과 기다리고 있어요.. 솔직히 거기서 센척은 다 했는데 인간적으로는 선배님 저 너무 힘들어요 진짜...이제 도망가고 싶어요.. 그냥 도망을...

권두삽 : (정적) 내가 다 미안하다...

하이테승 : 그게 무슨말이에요 선배님. 왜 선배님 탓입니까. 경영진 잘못이죠. 선배님도 여기서 25년을 일하셨는데 답답하시겠습니까.

권두삽 : (한숨을 쉬고) 내가 자네에게 보여줄게 있어. 나 교대노조 그거 이제 더는 못하겠다.

하이테승 : 무슨말이에요?

권두삽 : 그 위원장 전다웅이하고 우리 객실팀에 점기호랑 나랑 같이 점촌 출신인

거 알지?

하이테승 : 아 잘 알죠. 점촌 삼인방. 선배님들 항상 같이 술도 자주하시고 그러셨  
잖아요?

권두삼 : 맞네.. 사실 그 셋이서 점촌 카톡방이 있는데.. 어제 전다웅이가 카톡방에  
녹음파일 하나를 올렸어. 점기호랑 나도 이번에 그 정리해고안 보고 자네  
들 싸우는거 보고 이걸 아니다 싶어서 도대체 어찌다 저런걸 받았냐 물어  
보니 녹음파일을 카톡방에 올렸는데.. 들어보고 이걸 아니다 싶었네...

하이테승 : 네? 무슨 말이에요? 녹음파일에 뭐라고 되어있는데요?

권두삼 : (한숨을 쉬고) 내가 고민을 많이했는데... 자네한테 들려줄게...

녹음파일 "20230220 노사 협의" 재생

(앞 부분 생략)

전다웅 : 방대표님 정리해고안....솔직히 이걸 아니죠.. 아무리 그래도 이거 정리해고 기  
준 이걸 너무 심해요.. 인사고과, 상벌, 외국어 능력을 더하면 회사 기준이 70  
점이고, 사실 우리 조합원들 사정을 반영하는 소득이나, 부양가족 유무 이런건  
30점 밖에 안되는데... 이렇게 해고자 뽑는건 너무 심한거 아니에요?

배춘완 : 아니 노조 측도 잘 생각해봐요

방래균 : 기획조정팀장 그만. 내가 직접 말할게

배춘완 : 대표님..!!

방래균 : 전다웅 계장도 회사 힘든건 잘 알죠? 어떻게든 우리로서는 20명은 나가줘야  
한다는 말이야. 나라고 자르는게 좋겠냐? 그래도 다같이 죽는 것보다는 낫잖  
아?

전다웅 : 회사가 어렵다... 뭐 다 납득은 하기 어려운데 무슨 말씀 하시는지는 알겠어요.

방래균 : 그래 뭐 이걸은 있을 수 있겠지만, 우리로서는 20명을 내보내야하는데. 그럼  
누구를 보내야 할까? 어떻게 보내야할까? 이게 중요하다는 거야. 전다웅 계장  
지금 회사안 기준대로면 누가 나갈 것 같아요?

전다웅 : 누구...? 설마??

방래균 : 이미 알겠지만 우리도 다 시뮬레이션을 돌렸어. 인사고과나 상벌, 재산보유 이  
런걸로 점수 돌리면 사실 직원들 비슷해. 1~2점 밖에 차이가 없다는 말이야

전다웅 : 역시...

방래균 : 한마디로 말해서 다른 기준은 구색이고. 진짜 거르는 건 영어야. 근데 전다웅  
계장. 지금 우리 호텔에 필요한 사람은 누구예요? 외국어 공부 열심히 해서 맨  
날 외국어 손님 클레임 받고 고생해온 여러분네 노조 사람들이야 아니면 영어  
도 일본어도 한마디 말 못하고 맨날 감자만 깎고 양파만 볶던 저기 저 정영운  
이네랑 하이테승네야? 그런 사람들은 그냥 나중에 다시 비슷한 사람으로 뽑던

가 돈주고 외부에 맡기면 된다는 말이야. 그런데 맨날 그 무슨 투쟁이니 뭐니.. 시끄러 죽겠어 정말...

전다웅 : 아... 그런...

방래균 : 지금 이 기준이 누구한테 유리할지. 잘릴 사람들이 누군지 잘 생각해보세요

전다웅 : (한숨 이후) 합의 하겠습니다. 살 사람은 살아야죠.. 저한테는 저희 조합원 보호하는게 급선무입니다.

방래균 : 잘 생각했어요. 이제 도장 한번 찍어보고. 전다웅 계장 괜히 그 정영운이네랑 하이테승 개네들이 뭐 알려달라 뭐다 하면 그냥 말도 섞지 마. 애초에 우리랑 협상도 안한다던 놈이 지들 권리 포기해놓고서 지금와서 무슨 얘기를 하냐는 말이야.

(녹음파일 재생 끝)

하이테승 : 선배님 이건.....

권두삼 : 심했지... 우리만 살자고 한걸세.. 저거 파일 보고 점기호랑 나랑 통화를 했는데.. 아무리 같은 점촌 출신이라도 이런 꼴보자고 내가 이 호텔 25년 다닌건 아닐세. 어떻게 자네들만 죽으라고 하나... 차라리 끝까지 막아보야지...

하이테승 : 선배님 녹음 파일을 주실 수 있으십니까?

권두삼 : (정적) 그래....어제 안 그래도 점기호랑 이건 그냥 자네들한테 파일 전달 해주자고 했어... 자네가 현명하게 사용하길 바라네. 포기하지 말고 자네..

하이테승 : 감사합니다 선배님. 아무래도 이제 그 범무법인 희망. 거기를 찾아가봐야 겠어요

(녹음 파일 끝)

위 녹취록은 녹음 파일 내용과 동일하게 작성되었습니다.  
속기사는 녹음 파일의 내용을 임의로 개·변조하지 않습니다.

2023. 3. 3.

속기법인 달는  
대표 속기사 김세휘

김  
세  
휘