

“근기법 24조 정리해고를 다시 소환한다”

세종호텔 정리해고 사태, 과연 정당한가?

사학자본의 정리해고 학살과 포스트 코로나를 향한 올바른 해법

2022. 4. 5(화). 오후 6시
민주노총 12층 중회의실

※오프라인 또는 줌으로
참여하실 수 있습니다.

※줌 참여:

<https://bit.ly/세종호텔토론회>

좌장

권영숙 _ 사회적파업연대기금 대표

발제

유흥희 _ 비정규직이제그만

‘코로나19 노동재난과 노동자투쟁’

윤지영 _ 공익인권법재단 공감

‘세종호텔 경영행태 분석과 사학자본 수익사업의 문제점’

박종남 _ 민주주의법학연구회

‘세종호텔 쟁의관련 법리적인 검토’

현장 발언

고진수 _ 세종호텔 노조 지부장

김계월 _ 아시아나케이오 노조 지부장

최대근 _ 관광레저산업 노조 위원장

노경봉 _ 신도여객 노조 지회장

주관 사회적파업연대기금, 민주주의 법학연구회, 공익인권법재단 공감

주최 세종호텔노조지부, 세종호텔 정리해고 철회를 위한 공동대책위원회

근기법 24조 정리해고를 다시 소환한다

"세종호텔 정리해고사태, 과연 정당한가?"

-사학자본의 정리해고 학살과 포스트 코로나를 향한 올바른 해법

○ 일시 : 2022년 4월 5일(화) 오후 6시

○ 장소 : 민주노총 12층 중회의실

○ ZOOM 회의 링크 : <https://bit.ly/세종호텔토론회>

○ 좌장: 권영숙 (사회적파업연대기금 대표)

○ 발제

유흥희_비정규직이제그만_ 코로나19 노동재난과 노동자투쟁

윤지영_공익인권법재단 공감_ 세종호텔 경영행태 분석과 사학자본 수익사업의 문제점

박종남_민주주의법학연구회_ 세종호텔 쟁의관련 법리적인 검토

○ 현장 발언

고진수_세종호텔노조 지부장

김계월_아시아나케이오노조 지부장

최대근_관광레저산업노조 위원장

노경봉_신도여객노조 지회장

주관: 사회적파업연대기금, 민주주의법학연구회, 공익인권법재단 공감

주최: 세종호텔노조지부, 세종호텔정리해고철회를위한공동대책위원회

[발제문]

코로나19 노동재난과 노동자투쟁

유흥희_비정규직이제그만

세종호텔 경영행태 분석과 사학자본 수익사업의 문제점

윤지영(공익인권법재단 공감)

1. 서론

세종호텔 정리해고의 사태를 이해하기 위해서는 세종호텔의 경영행태를 먼저 이해해야 한다. 정리해고는 해고가 아니면 위기를 타개할 수 없을 정도로 경영상 어려울 것을 요건으로 하고, 이런 이유로 사측은 경영상 어려움을 주장하고 있기 때문이다. 그러나 세종호텔의 경영행태는 학교법인 대양학원(이하 '대양학원')과 그 실세인 주명건과 깊은 관련이 있다. 세종호텔은 대양학원이 100% 지분을 보유한, 대양학원의 수익사업이다. 주명건은 대양학원 설립자의 아들로써 대양학원의 이사장을 맡았던 인물이다. 또한 세종호텔의 회장에 취임한 직후부터 민주노조 조합원들을 탄압해 왔고 현재 벌어지고 있는 세종호텔 정리해고 사태의 배후 인물로 주목되는 사람이다. 대양학원과 주명건, 세종호텔을 둘러싼 역학관계를 살펴보면 이는 비단 세종호텔만의 문제가 아님을 알 수 있다. 사학자본은 교육을 핑계로 수익사업을 벌이면서 실제로는 설립자 일가의 재산증식에만 힘을 쏟아 왔다. 교육기관이라는 이유로 사학자본은 많은 부분에서 자본가라는 실체가 가려졌고, 또한 관용의 대상이기도 했다. 하나씩 집어본다.

2. 세종호텔 경영행태 분석¹⁾

세종호텔의 2020년도 연간 매출은 약 60억 원으로 전년 대비 76.2%, 191억 원 감소하였다²⁾. 이는 코로나19라는 특별한 외부 환경 때문이었다. 호텔업계 모두 매출액이 감소했다. 예컨대 대형호텔인 밀레니엄힐튼호텔(서울/이하 힐튼호텔)도 59%, 430억 원 감소했다. 다만 세종호텔은 주로 외국인, 그리고 관광객 중심의 고객 비중이 크기 때문에 힐튼호텔보다 매출 감소율이 컸던 것으로 보인다. 2020년 매출 감소는 일시적이고 특별하다는 특징을 가지고 있다. 2020년 이전 매출을 보면 그 변동폭이 적고 오히려 조금 증가하는 추세였던 것을 확인할 수 있다. 또한 영업 실적은 연결 실적이 더 중요한데, 세종호텔 연결손익계산서에 따른 영업이익 변화를 보면 정상적인 영업 기간인 2016년부터 2019년까지는 계속해서 영업 흑자였다는 것을 확인할 수 있다.

1) '학교법인 대양학원 및 세종대학교 종합 감사결과', '세종투자개발 경영실적과 구조조정', '세종호텔 주식 보유 현황' 등 세종호텔 경영행태에 관한 자료들은 민주노총 서비스연맹 관광레저산업노동조합 세종호텔지부에서 제공하였다.

2) 2021년 감사보고서가 아직 나오지 않아서 2012년 재무제표는 정확히 파악하기 힘들다. 다만 부당휴업명령 및 부당노동행위 구제신청 사건에서 세종호텔은 2021년에 매출 39억원, 당기순손실 83억원을 주장했다.

<표 1> 세종투자개발³⁾ 최근 매출 및 수익성 추이(단위 : 백만원)

구분	2020	2019	2018	2017	2016
매출액	5,963	25,084	25,277	21,763	22,938
매출원가	10,173	19,517	19,164	16,684	15,734
매출총이익	-4,210	5,567	6,113	5,079	7,204
매출총이익률	-70.6%	22.2%	24.2%	23.3%	31.4%
판매비와관리비	4,102	5,748	5,591	5,646	6,035
영업이익(손실)	-8,312	-181	522	-567	1,170
영업이익률	-139.4%	-0.7%	2.1%	-2.6%	5.1%
영업외수익	589	1,886	2,022	1,164	839
영업외비용	3,300	1,560	1,244	1,218	1,276
법인세비용차감전순이익	-11,022	146	1,301	-621	733
당기순이익	-11,022	146	1,293	-621	716

매출 항목을 보면 객실과 식음료 매출이 전체 매출의 90% 이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 특히 식음료가 가장 매출이 크고, 2020년 이전까지는 계속 증가 추세였다. 사실 객실 매출과 식음료 매출은 보완적이다. 객실 매출이 늘면 식음료 매출이 늘고, 식음료 매출이 늘면 객실 매출도 늘는 관계에 있다. 이런 점에선 객실 매출과 식음료 매출 모두 관광객(투숙)과 연관이 있는 것이지, 별개의 독립적 매출이라고 보기 어렵다.

<표 2> 매출 추이(단위 : 백만원)

구분	2020	2019	2018	2017	2016
객실수입	1,515	10,823	10,730	9,949	12,030
식음료수입	2,874	12,346	12,511	9,763	8,955
농장수입	564	501	521	556	562
기타수입	1,010	1,414	1,515	1,494	1,391
합 계	5,963	25,084	25,277	21,763	22,938

매출원가(영업비용)는 재료비, 노무비 및 경비로 구성된다. 최근 5년 매출원가율 추이를 보면 2020년 이전까지 매출원가율은 안정적으로 유지되었음을 확인할 수 있다. 그러나 2020년 매출원가율이 급증하는데, 매출의 추이와 무관하게 호텔 영업 유지를 위해 일정한 영업비용이 불가피하게 투입되어야 하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 2020년 역시 매출원가도 감소했으

3) 회사는 관광호텔업 등을 영위할 목적으로 주식회사 세종호텔로 1978. 9. 19.에 설립되었으며 1984. 9. 월 세종투자개발 주식회사로 상호 변경했다. 회사의 주주는 학교법인 대양학원(100%)이다. 연결대상 종속기업으로 (주)케이티에스씨가 있다. (주)케이티에스씨는 식자재, 식음료 및 기자재 공급을 업으로 한다.

며, 특히 매출원가 중 식음료영업비와 객실영업비가 가장 많이 감소했다.

<표 3> 매출 대비 매출원가율 추이

구분	2020	2019	2018	2017	2016
매출원가율	170.6%	77.8%	75.8%	76.7%	68.6%

<표 4> 매출원가 추이(단위 : 백만원)

구분	2020	2019	2018	2017	2016
객실영업비	3,500	6,063	5,979	5,985	6,251
식음료영업비	5,890	12,567	12,327	9,805	8,640
농장영업비	550	530	501	552	541
기타영업비	232	356	357	342	302
합 계	10,173	19,517	19,164	16,684	15,734

매출원가를 분석해 보면, 인건비 비중은 2016년 이후 2019년까지 평균 35%였다. 2020년도 인건비는 2019년에 비해 약 50% 감소했다. 힐튼호텔은 17%밖에 감소하지 않았다. 그리고 지난 4년 동안의 인건비 평균 비율은 다른 호텔에 비해 상당히 낮았다. 힐튼호텔 인건비 비율은 2016년부터 2019년까지 4년 동안 연평균 40%, 라한호텔은 50.5%였다. 세종호텔은 상대적으로 인건비 비중이 낮기 때문에, 인건비가 수익성에 상당한 기여를 했음을 알 수 있다. 이런 의미에서 인건비가 구조조정 대상은 아닌 것이다.

2020년의 경우 대부분 호텔의 매출이 크게 감소하면서, 적자 전환한 곳이 많았다. 그럼에도 불구하고 인건비 추이를 보면, 호텔들이 영업을 유지하기 위해서 인건비 등 일정한 영업비용을 투입하고 있는 것을 알 수 있다. 결국 정상적인 영업 조건에서 세종호텔의 인건비가 다른 호텔에 비해 결코 높지 않고, 2020년 같은 상황에서 다른 호텔과 마찬가지로 영업 유지와 이후 회복 상황을 위해 일정한 인력 유지는 필요한 것이다.

<표 5> 2016년 이후 다른 호텔과 인건비 비율 비교

구분	2020	2019	2018	2017	2016
세종호텔	78.6%	34.6%	34.0%	36.0%	35.4%
힐튼호텔	79.3%	39.1%	39.9%	39.6%	40.9%
라한호텔	50.5%	55.8%	55.1%	48.9%	51.2%

한편 판매관리비는 세종호텔 영업 실적에 상당히 큰 영향을 미치고 있다. 매출 대비 판매관리비 비율은 2020년에 68.8%였고, 2016년 이후 2019년까지 평균 24.3%였다. 그중 임원과 판매관리직 직원의 인건비와 대양학원과의 거래가 포함된 것으로 추정되는 임차료나 지급수수료 비중이 컸다. 세종호텔의 유일한 주주가 대양학원이다 보니 그 불가피한 비용이 판매관리비에

포함되고, 이것이 회사의 영업 수익성에 상당한 영향을 끼친 것으로 추측된다. 영업비용도 증가했는데 영업비용 중 매도가능증권손상차손 5억원은 세종호텔이 취득한 대학서적(주)과 에스제이알(주)이라는 회사의 주식 가치가 떨어짐에 따라 영업외비용을 처리된 것이다. 이 역시도 대양학원과 관련되어 있을 가능성이 높다. 이외에도 세종호텔은 대양학원에 매년 기부금으로 3억 원을 지출했다.

그럼에도 불구하고 영업현금흐름은 좋았다. 2020년 현금흐름표상 영업활동을 통한 현금흐름이 (-)79억 원, 2019년 18억 원, 2018년 37억 원, 2017년 10억 원, 2016년 30억 원이었다. 5년 합계 16억 원, 2020년을 제외한 4년 합계 96억 원이었다. 2020년을 제외한 4년 연평균 약 24억 원인 셈이다. 사실 이렇게 영업 활동으로 벌어들인 현금으로 세종호텔은 2020년을 제외한 4년 동안 차입금을 갚아 왔다. 2020년에 증가한 차입금 79억 원은 그 4년 동안 갚아 온 차입금을 다시 빌린 것이다. 이것은 그만큼 현금 회수가 잘 되었다는 것을 보여준다. 즉 외부 환경이 개선되면서 매출이 회복되면 언제든지 영업 활동이 정상화된다는 것을 의미한다.

<표 6> 현금흐름 추이(단위 : 백만원)

구분	2020	2019	2018	2017	2016
영업활동 현금흐름	-7,915	1,833	3,720	1,046	2,958
투자활동 현금흐름	116	-1,458	-1,699	-1,755	-815
재무활동 현금흐름	7,822	-494	-2,940	-481	-2,593
현금의 증가(감소)	23	-119	-920	-1,189	-450
기초의 현금	107	226	1,146	2,335	2,785
기말의 현금	130	107	226	1,146	2,335

자산의 측면에서 세종호텔의 현재 경영수지를 분석해 보면, 2020년 자산총계는 689억 원으로 2019년 말에 비해 46억 원 감소했다. 그러나 그 내역을 구체적으로 살펴보면 위기라고 진단하기는 어렵다. 왜냐하면 세종호텔이 보유하는 토지의 공시지가가 약 1,200억 원인데 시가로 환산하면 1,700억 원~2,000억 원에 이를 것으로 추측되기 때문이다. 최근 공시지가의 시가 반영률은 60~70%에 이른다. 또한 자회사가 현재 72억 원의 미처분이익잉여금을, 그 중 현금성 자산으로 53억 원을 보유하고 있으므로 30억 원은 배당이익이 가능할 것으로 보인다. 물론 2020년 부채는 2019년에 비해 64억 원 증가한 404억 원이다. 부채비율이 141%로 전기보다 악화된 것은 분명하다. 그러나 부채비율 141%는 동종업체 평균 이하 수준이다. 최근 3년 모두 숙박업부채비율의 50%에 불과하다. 세종호텔은 담보가치가 높은 토지를 보유하고 있으므로 차입을 하는 데에도 어려움이 없다.

<표 7> 부채비율 추이⁴⁾

정리하면, 2020년의 특별한 매출 감소는 매우 특별한 상황에 기인한 것으로서 일시적이라는

4) 한국은행 2020년 기업경영분석 자료, 숙박업

구 분	2020	2019	2018
부채비율	141.3%	85.7%	87.6%
숙박업부채비율 평균	266.9%	212.5%	200.3%

것이다. 즉 호텔업종의 실적 악화나, 세종호텔 자체의 경쟁력 악화로 인한 지속적 매출 감소가 아닌 것이다. 구조조정은 업종 자체의 성격이나 회사 자체의 약점 때문에 영업 실적이 지속적으로 악화될 것이 예상되는 경우의 최종 선택지라는 점을 고려하면, 현재 세종호텔은 구조조정을 할 필요성이 없는 상황이다. 세종호텔은 현금으로 전환 가능한 자산이 많고 충분한 차입도 가능한 상황이다. 특히 세종호텔은 구조조정의 일환으로 식음료사업부문을 폐업한다고 하지만, 식음료사업부문의 매출 비중이 가장 크고 식음료 매출은 객실 매출과 상호 보완적인 관계에 있기 때문에 식음료사업부문을 폐업하는 것은 오히려 상황을 악화시킬 뿐이다. 인건비도 문제될 것이 없다. 인건비 비중은 2016년 이후 2019년까지 평균 35%에 불과하고 2020년에는 2019년에 비해 약 50% 감소했다. 다른 호텔과 비교해 보면 세종호텔의 인건비는 매우 낮은 수준이며 인건비가 수익성에 상당한 기여를 한 것을 알 수 있다. 결국 인건비는 구조조정의 대상이 아니다. 코로나19의 종식이 멀지 않다고 예상되는 상황에서, 인건비를 포함한 영업비용을 줄이는 것은 세종호텔에도 좋지 않다. 영업비용은 영업 유지와 성장에 필수적이기 때문이다. 설부른 구조조정이 세종호텔을 망칠 수 있으며, 이는 대양학원에도 영향을 미칠 것이다. 세종호텔은 대양학원의 수익사업이고 현재도 매년 9억 원을 세종호텔로부터 받기 때문에 세종호텔의 흥망은 대양학원의 재정에 영향을 미치게 된다.

3. 문제는 대양학원과 주명건

세종호텔의 100% 주주인 대양학원은 오랫동안 재단 비리와 내홍을 겪었다. 그 핵심에는 주명건 전 대양학원의 이사장이자 세종호텔의 회장이 있다. 2004. 10. 18. ~ 11. 3. 교육부에서 실시한 종합감사에서 대양학원은 150건의 조치를 받았다. 이 사건으로 당시 대양학원의 이사진 모두가 임원직을 상실했고, 2009. 5월까지 교육부가 보낸 7명의 임시 이사진으로 학교가 운영되었다. 종합감사를 통해 당시 이사장이었던 주명건이 보수 지급 근거 없이 401,893,000원(세후)을 2001. 3월부터 2004. 2월까지 인건비로 받은 사실이 확인되었다. 월 11,163,694원을 급여로 받은 셈이다. 뿐만 아니라 주명건은 당시 세종호텔의 회장으로 있으면서 4년(2000. 1월~ 2004. 9월)간 1,204,643,000원을 보수로 받았다. 동 기간 설립자 등 전체 가족의 수익은 37억원에 달했다. 당시 교육부는, 세종호텔은 학교법인으로 이익금을 전달해서 학교 운영을 지원해야 하지만, 주명건은 대양학원 이사장으로 동시에 재임하면서 그런 노력을 하지 않았다는 이유로 '수익 사업 관리 태만'을 지적했다. 이후 주명건은 2011년 복귀를 시도했으나 학내 구성원 반발과 교육부의 거부로 무산되고 2013. 6월에 이사로 복귀했다. 그러나 임원이 아닌 상황에서도 주명건은 학교를 실질적으로 장악했다. 2009년 취임했던 박우희 전 총장은 퇴임 인터뷰에서 "모든 교직원이 외부 명령(주명건)에 의해 움직였다"며 대학의 행정이 자신의 결제 없이 시행됐다고 주장했다. 또한 주명건이 세종대 부총장/세종사이버대 총장/대양학원 내 산하기업 기관장 등을 중심으로 한 6인 회의에서 대학의 일을 결정해 자신에게 지시했다고 주장했다⁵⁾.

대양학원은 2013년에도 교육부 회계감사에서 ‘수익용 기본재산 관리 부적정’으로 경고를 받았다. 2019년에도 교육부는 세종대, 대양학원을 종합감사하고 2021년 주명건의 이사 취임 승인을 취소했다. 교육부는 법인 운영 및 재산 관리로 11건을, 예산·회계·연구비로 18건을 지적하는 등 총 44건의 위반 사항을 지적했다. 지적 사항 중 몇 가지 소개하면, “법인과 학교의 재무와 회계는 건전하게 운영하여야 하며 국가의 정책과 사회의 공공기관으로서의 의무와 그 설립목적에 반하여서는 아니’되나, 대양학원은 수익용 기본재산을 임대하고 받은 임대보증금을 추후 임차인의 임대보증금 상환을 위해 별도의 금융기관에 예치하는 대신 세종대학교 교비회계로 전출했다. B6)의 개인 차량 기사에게 법인회계에서 일반용역비를 지급하거나, B가 아무런 증빙 없이 법인카드로 7200만 원을 결제한 것, 사적 용무로 미국·일본에 체류하면서 법인카드로 617만 원을 결제한 것을 법인회계의 업무추진비로 집행했다. 심지어 개인 명의의 축의금·부의금도 법인회계 업무추진비로 집행했다. 세종대학교 역시 법인회계에서 집행해야 할 소송비용 등을 교비회계에서 집행했다. 이는 대양학원이 수익사업과 학교법인 및 세종대학교의 재정을 제대로 구분하지 않고 뒤섞여 관리했다는 것을, 더 나아가 특정 개인이 법인의 돈을 쌈짓돈처럼 사용했다는 것을 방증한다.

한편 교육부는 2018년 결산 기준 수익용기본재산 3,297억여 원의 절반 가량을 유가증권에 투자하고도 투자회사의 배당 가능 이익 등을 파악하려는 노력을 하지 않고 주주권 행사의 전권을 특정인에게 위임한 것을 지적했다. 또한 세종호텔 부지를 법정 수익률 확보기준(공시지가의 1.48%)보다 낮게 임대한 것도 문제로 지적했다. 즉 수익용 기본재산에서 더 많은 수익을 확보해야 하는데 그렇게 하지 않았다는 것이다. 관련하여 세종대 일부 구성원들은 대양학원의 기본재산이 적지 않음에도 불구하고 임원들이 수익사업체를 사유화해 이익을 빼돌리고 법인 재산 수익을 대학에 제대로 배분하지 않는다면 문제를 제기해 왔다.

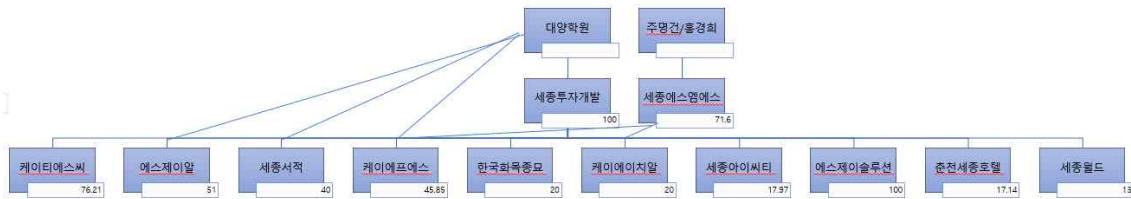
사실 대양학원은 세종호텔의 주식 전체를 수익용기본재산으로 관리하고 있다. 학교법인의 수익용 기본재산은 연간 일정 기준 이상의 수익률을 내야하고 그 수익의 일정 비율 이상을 교비회계에 전출해야 한다. 하지만 대양학원은 세종호텔을 법인 수익사업체로 등록하지 않았다. 1998년 세종대학교가 교육부에 제출한 자료에는 이 회사가 수익사업체로 등록되어 있었으나, 1999년부터는 수익사업체가 없는 것으로 변경되었다. 그러나 대양학원은 이사장에게 1인 주주로서의 의결권을 위임하여 이사장이 주주총회에 참석하여 연 1~2회 임원 선임, 결산 승인 업무를 수행하고 있다. 수익사업체로 등록되면 당연히 교육부 감사에서 관련 수익사업회계는 중요한 감사대상이 된다. 그러나 세종호텔은 대양학원의 수익사업체가 아니기 때문에 감사에서 제외된다. 관련하여 교육부는 “학교법인이 100% 지분을 보유하면서 정관에 수익사업체로 등재하지 않고 이사장에게 의결권을 위임하고 있는 사항”을 언급했다. 그러나 사립학교법 제 10조 및 제29조에는 학교법인 수익사업체의 설립 허가 방법, 일반회계와 수익회계의 구분 등의 내용만을 명시적으로 규정할 뿐, 수익사업체의 운영 형태 또는 지분 관계를 제한하는 규정을 두고 있지 않아 세종호텔의 재무 상황을 들여다보기 어렵다. 그러다 보니 주명건을 비롯한 대양학원의 설립자 일가가 학교의 이익보다는 개인의 이익을 우선하여 세종호텔을 운영하는 경우에도 그 실체를 잘 들여다보기 어렵다. 심지어 주명건 세종호텔 회장은 세종호텔 등기부등본에서도 이름을 찾기 힘들다. 과거 총지배인이었던 오세인이 대표이사이긴 하나 대양학원

5) ‘사립대학 부정비리 근절 10대 과제’, 대학교육연구소

6) 다른 기사들과 종합하면 ‘유명환’ 전 이사장인 것으로 보인다.

의 유일한 주주인 대양학원이, 보다 정확하게는 주명건을 비롯한 설립자 일가가 사실상 형식적인 책임을 면한 채 세종호텔의 경영을 좌지우지하는 것으로 보인다. 비단 세종호텔뿐만 아니라 세종호텔이 지분을 보유한 회사들에 대해서도 대양학원 일가는 영향력을 미치고 있으며, 특히 주명건은 에스제이알, 세종서적, 케이티에스씨의 이사를 맡으며 급여를 지급 받는 것으로 보인다.

<그림 1> 대양학원 및 주명건의 지배구조



<표 8> 주명건의 사내이사 겸임 현황

투자회사	대양학원 지분율	세종투자개발(주) 지분율	급여지급	배당가능이익 (2018.12. 기준)	비고
세종투자개발(주)	100%		○		
에스제이알	49%	51%		○	2013년~15년 사내이사
??(세종서적)	37.4%		○	○	
케이티에스씨		76.21%	○	○	

<표 9> 세종투자개발 주식 보유 현황 (단위 : 천원)

4. 사학자본 수익사업의 문제점

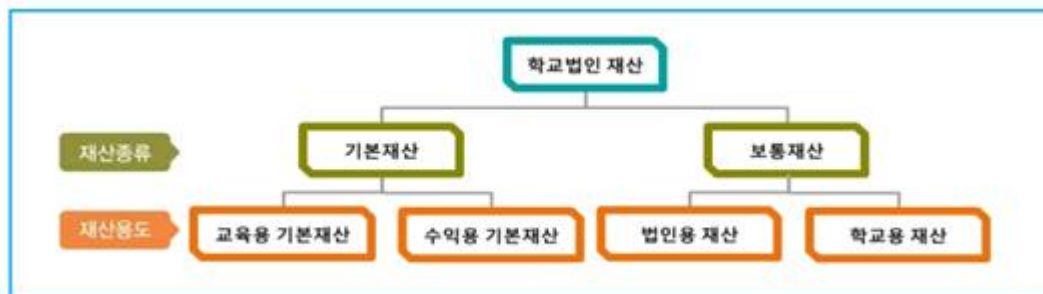
사학자본의 수익사업을 이해하기 위해서는 먼저 사학의 재산 구조를 이해할 필요가 있다. 사립학교법은 학교법인의 재산을 다음과 정하고 있다⁷⁾.

<그림 2> 학교법인의 재산 구조도

<표 10> 학교법인 기본재산 유형

7) '사립대학(법인) 기본재산 관리 안내서', 2019. 12. 교육부

회사명	지분율	취득일	취득가액	배당가능이익	주요 주주 현황
케이티에스씨 (한국관광용품센터)	76.21%	1987	7,069,667	6,140,030	롯데호텔 13.25%
케이에프에스	45.85%	2000	498,948		세종에스엠에스 53%
		2017	229,545		
한국화목종묘	20%	2012	40,000		
케이에이치알	20%	2012	20,000		세종에스엠에스 60%
세종아이씨티	17.97%	2012	39,000		▶▶ 80.65%
에스제이알	51%	2013	2,601,000	255,370	대양학원 49%
에스제이솔루션	100%	2015	300,000		
(주)세종 (춘천세종호텔)	17.14%	1988	200,000		
대학서적	40%	1999	100,000		
		2018	100,000		
세종월드	13%	1994	13,000		
세종에스엠에스	주명건 70.97% 홍경희 6.45% 기타 22.58% (2013년말 기준)				



교육용 기본재산	수익용 기본재산
<ul style="list-style-type: none"> · 교육용 토지 · 교육용 건물 	<ul style="list-style-type: none"> · 수익용 부동산(토지, 건물) · 수익용 유가증권 · 수익용 신탁예금 · 위 유형 외의 기타재산

학교법인의 재산은 크게 기본재산과 기본재산 이외의 보통재산으로 나뉘며, 기본재산은 그 사용 목적에 따라 교육용 기본재산과 수익용 기본재산으로 재분류된다. 이 기준에 따르면 교육용 기본재산 임대의 허용 범위로서 통상적인 시장 질서에 반하는 임대 행위는 금지된다. 또한 사립학교의 공공성 및 건전한 운영을 저해하는 임대 행위 역시 금지된다. 예컨대 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 제2조에 따른 학원 및 교습소, 근로자직업능력개발법 제2조에 따른 직업능력개발훈련시설, 풍속영업의 규제에 관한 법률 제2조에 따른 풍속영업, 종교시설 등을 운영하기 위한 임대는 금지된다. 반면 수익용 기본재산에는 이러한 제한이 없다. 교

육부는 “저수익 재산은 고수익성 재산으로 전환하여 수익증대 방안을 강구”하도록 정하는 등 수익용 기본재산에 대해서는 수익을 극대화할 것을 요구하고 있다. 물론 수익사업을 준비할 때에는 설치·경영하는 학교 교육에 지장이 없는지, 공공성이 강한 학교법인의 설립 목적에 반하는 사업은 아닌지 등을 검토해야 한다. 이후 이사회 결의 및 정관 변경을 거쳐 전국을 보급 대상으로 하는 일간신문에 수익사업의 내용을 공고해야 한다. 수익사업은 사립학교의 경영에 관한 회계와 구분하여 별도 회계로 경리해야 하고, 수익금을 학교경영에 충당할 수 있는 합목적 경영체계를 구축하여, 투명한 회계 운영 및 경영 실태 분석 등을 통해 운영 효율성을 제고하고, 수익금은 반드시 학교경영에 충당해야 한다. 만약 학교 경영 이외의 목적에 사용하고, 사업 계속으로 인해 교육에 지장이 있을 때에는 관할청은 수익사업의 정지를 명령할 수 있다.

위 제한들만 지키면 사립대학은 사립학교의 경영에 필요한 재원을 확보하기 위해 수익을 목적으로 하는 사업, 즉 수익사업을 하는 데에 아무런 지장이 없다. 이런 이유로 대학들은 부동산 임대업부터 의료업, 금융업, 건설업 등 다양한 유형의 수익사업을 벌이고 있다. 현재 수익사업으로 가장 많은 이익을 내는 대학은 연세대이다. 연세대는 식품 판매(우유, 김, 홍삼 등), 의료용품 사업, 빌딩 임대업, 장례식장, 빌딩 임대 등을 통해 매년 3천억 원의 매출을 올리고 있다. 건국대도 복합쇼핑몰인 스타시티 사업을 비롯해 건국유업, 고급 실버타운인 더클래식500, 골프장인 KU 골프파빌리온 등의 수익사업에 몰두하고 있다. 실버사업을 예로 들면, 건국대 자산관리법인인 건국AMC가 임대형 실버타운 사업으로 2009년 5월에 정식 오픈한 더 클래식 500은 임대보증금만 해도 8억 원을 상회하는 실버세대를 위한 6성급 호텔식 주거상품이다. 더 클래식 500은 A동 5-20층은 호텔객실로, 20-50층과 B동 5-40층은 도심형 실버타운으로 운영되고 있다. 명지대학법인은 명지대학교 용인 캠퍼스 내에 수익사업의 일환으로 도시 근교형 실버타운을 운영하고 있다. 명지 엘펜하임은 학교법인 명지학원의 지원을 받고 있는 명지학원이 운영하는 아파트형 실버타운이다. 명지병원과 연계한 의료서비스, 호텔급 편의시설, 명지대학교 평생교육원과 연계한 교육 서비스 등을 제공한다. 그러나 부동산 거품이 꺼지던 시기와 분양 시기가 겹치면서(2004년 1차 분양) 기대했던 큰 성공은 거두지 못했다. 대지면적만 59,390km²에 이른다. 연세대도 부동산개발업체인 코업씨즈랜드 및 안성시와 양해각서(MOU)를 체결하고 국내 최대 규모의 실버타운인 연세대 코업밸리 사업을 추진했었다. 안성 연세대 코업밸리는 총 295,305m²(89,329평)의 부지에 2,628억원의 사업비를 투입하여 코칭센터, 근린생활시설, 체육시설, 콘도, 시니어타운 등 노인복지·의료시설 설치를 2013년까지 완공할 계획이었으나, 사업에 차질이 생겼다. 실버타운은 아니지만 덕성학원은 포항 영일만 일대의 부지를 활용하여 대규모 관광단지 조성사업을 진행하고 있다. 리조트 프로젝트이고 대학의 미래에 막대한 영향을 줄 수 있는 대규모 사업이다 보니 대학법인 시행사업으로의 적합성 논의가 있다. 2016년부터 2021년까지 총 5,416억 원을 투입해 동해면 발산리 일원에 호텔, 오토캠핑장, 연수원, 힐링센터, 식물원, 워터파크 등을 갖춘 종합 휴양시설을 건립할 예정으로 사업을 추진하고 있다. 호텔, 콘도, 오토캠핑장, 연수원, 골프장, 힐링센터, 식물원, 워터파크 등을 순차적으로 건설할 계획이다⁸⁾.

사실 1963년 사립학교법이 제정되기 전까지만 해도 사립대학에서 수익사업을 할 수 있는 법적 근거가 없었다. 그러나 사립학교법이 제정되면서 사립대학은 수익사업을 추진할 수 있게 됐다. 수익사업을 통해 얻게 된 수익용 재산의 경우 연간 법정비율(수익용기본재산 총액에 한

8) ‘사립대학의 수익사업’, 김덕수, 한국교육시설학회지 제22권 제2호

국은행이 발표하는 전년도에 예금은행 가중평균금리 중 저축성 수신 금리를 곱하여 산출한 금액, 약 3.5%) 이상에 해당하는 금액이 존재해야 하며 수익용 재산의 80% 이상은 대학 운영에 쓸 것을 의무화했다. 그러나 2012년 정부는 ‘대학 자율화 추진계획’을 발표했고, 이를 통해 수익사업에 대한 규제를 대폭 완화했다. 그 결과 현행 법령처럼, 기본재산 중 교육에 직접 사용하지 않는 재산은 용도 변경이 가능해졌으며, 이로 인해 대학은 추가 부담 없이 상업시설을 임대하고 매각할 수 있게 됐다. 예컨대 덕성학원이 종합 휴양시설로 건립을 추진하고 있는 포항시 일대의 부지는, 원래 대학 재정 확보를 위해 1960년도에 매입한 부지로 그동안 이곳의 수목을 매각해 학교 재정에 보탬다. 그러나 이러한 규제 완화에도 불구하고 2013년 대학교육연구소의 ‘전국 사립대학 수익용 기본재산 현황’ 발표에 의하면 연 3.5% 이상의 수익을 올린 대학은 전국 151개 대학 중 30교에 불과했다. 약 121개 교가 수익용 기본재산으로 규정 이익을 내지 못한 것이다. 이는 대학이 아무리 수익사업에 열을 올려도 정작 그 수익은 얼마 되지 않는다는 것을 방증한다. 건국대의 경우 더클래식500이 2013년 134억원의 영업손실을 보면서 계속 적자를 내는 상황이다. 수익사업은 전문 경영인이 운영하는 것이 아니므로 일반 기업에 비해 경쟁력이 떨어져 이익을 내지 못한다는 분석도 있다. 그럼에도 불구하고 학령인구 감소 등으로 등록금에 학교 재정을 의지해서는 안된다는 위기감이 대학가 전반에 퍼지면서 학교법인인은 대학의 운영과 발전에 필요한 막대한 재원을 확보하기 위해 수익사업에 뛰어들고 있다. 대학 자율화 추진계획으로 인해 수익사업이 보다 자유롭게 이루어지면서 일각에서는 정부가 자율화를 명분으로 대학에게 돈벌이를 위한 길을 터주는 것이 아니냐는 비판이 나오기도 했다. 또한 학교법인이 장삿속에만 눈을 돌려 학생들의 복지에 신경 쓰지 않을 것이라는 우려의 목소리도 나온다. “일부 대학에서는 학문과 관계없는 수익사업을 벌이는 경우가 많고 학문 탐구라는 본연의 기능보다는 수익사업에 신경을 더 쓰는 것 같다”, “대학을 돈벌이로 사용하고 있는 현실이 안타깝다” 비판의 목소리도 있다. “수익 사업 운영 과정에서 건전성과 투명성을 지켜 학교법인의 싹짓돈으로 들어가지 않도록 조심해야 할 것”이라는 비판도 있다⁹⁾.

사학자본은 수익사업을 매개로 우리사회의 또 다른 중대한 자본으로서 역할을 하고 있다. 여기에는 근본적으로 사립대학의 비율이 높은 데에도 원인이 있다. 미국과 호주는 국공립대학 비율이 각각 68%, 92%이고 대한민국과 일본은 사립대 비율이 80% 내외로 높다. 이런 상황에서 우리나라 사립대학 재정은 등록금 의존도가 높다. 2018년 등록금의존율, 즉 교비회계 수입총액에서 등록금이 차지하는 비율은 53.8%(9조8,450억원)이다. 그러나 학령인구의 감소로 등록금이 줄어들면서, 동시에 수익사업에 이렇다 할 제한이 없게 되면서 사학자본은 학교 운영을 위한 자구책을 들먹이며 수익사업에 열을 올리는 것이다.

그러나 사실 등록금 감소가 사립대학의 존폐에 얼마나 영향을 미치는지는 확인하기 어렵다. 사립대학은 전체 예산의 7~80%를 등록금과 정부 지원으로 충당하는 교육기관이다. 이런 이유로 사립학교법은 “이 법은 사립학교의 특수성에 비추어 그 자주성을 확보하고 공공성을 높임으로써 사립학교의 건전한 발달을 도모함을 목적으로 한다”고 정하고 있다(제1조 목적). 1991년까지 사립학교법인연합회 윤리강령도 ‘사학을 위해 제공된 재산은 국가 사회에 바쳐진 공공 재산이므로 어떤 경우에도 사유물같이 다루어져서는 안 된다’고 규정했다. 헌법재판소도 “학교법인과 관련된 각종 재산권의 행사는 학교법인이 성립한 학교의 학생 및 교직원 그리고 학부모 다수의 생활에 큰 영향을 미치는 것으로서 공동체의 이익과 밀접하게 연관되어 있으므로

9) ‘늘어나는 대학 수익사업, 사라지는 대학의 본질’, 2014. 9. 15.자 덕성여대신문

입법자가 거래의 안전이나 거래의 상대방의 재산권보다 학교재정의 건전화에 대한 공익적 요구를 더욱 중요한 가치로 선택한 것은 합리적인 근거가 없는 자의적인 침해라고 볼 수 없다”고 결정한 바 있다(헌법재판소 2001. 1. 18. 99헌바63 결정). 그러나 사학들은 학령인구 감소를 이유로 등록금 상한제 폐지를 주장하는 한편, 수익사업의 활성화/확대를 주장해 왔고, 수익사업에 대한 규제는 완화되었다. 학교법인이 수익사업을 하기 위해서는 수익사업의 종류와 계획을 관할청에 먼저 신고해야 했고, 이를 위반하면 학교법인 이사장이 징역형의 처벌이 가능했으나 사립학교법이 개정되면서 신고제는 폐지되었다. 사립학교법인연합회 윤리강령에서도 ‘사회적 책임’을 규정한 이 대목은 완전히 빠졌다. 대신 ‘공공성’ 항목에서 ‘학내 안팎의 개인이나 집단의 사사로운 이해관계를 초월하여 공공성의 원칙을 존중함으로써 교육복지 이념을 구현하는 데 최선을 다한다’는 어정쩡한 내용으로 대체됐다¹⁰⁾. 그 결과 학교법인은 재량과 경영방침에 따라 자유롭게 수익사업을 할 수 있다. 설립자들은 교육기관인 대학을 개인 재산으로 생각해 가족에게 물려주는 퇴행적 행태를 더욱 강화할 수 있게 되었다.

물론 교육을 위해 재정 확보는 중요한 문제이고, 이를 위해 수익사업 자체를 원천봉쇄하기는 어려울 것이다. 문제는 본말전도의 현상이 발생한다는 것이다. 학교법인에서 교육보다 돈 버는 사업이 더 중요하게 되었다는 것이다. 사학은 이미 많은 자본을 가졌다. 특히 부동산의 가치가 극대화되는 상황에서 사학이 가진 가장 큰 자본은 부동산이고, 이를 활용하기 위해 사업 다각화를 도모하고 있다. 그러나 이는 사합법 및 수익사업의 취지에 반한다. 근본적으로 사학은 교육을 목적으로 하는 비영리법인이다. 비영리법정도 수익사업을 할 수는 있지만, 법인의 본질에 반하지 않는 범위 내에서 법인의 운용에 필요한 재원을 획득하기 위한 수단으로서 수익사업을 활용해야 한다. 그러나 현재는 주객이 전도되어 영리사업이 학교법인의 목적이 된 지경에 이르렀다.

또한 비영리법인의 수익사업은 오로지 사업목적에 충당되어야 하고, 그 이익이 법인 구성원에게 분배되거나 외부로 유출되어서는 안된다. 그렇기 때문에 설립자 일가가 학교법인의 주인 노릇을 하며 사적 이익을 도모하는 것은 수익사업의 본질에 반한다. 그럼에도 불구하고 설립자 일가는 학교법인을 설립하면서 기부한 재산을 근거로, 학교법인의 실세 역할을 하고 더 나아가 설립자 일가의 재산 증식을 위해 학교 운영과 수익사업 전반에 영향력을 발휘한다. 이러한 사학자본의 행태는 재벌과 매우 유사하다¹¹⁾

첫째, 재벌과 사학자본 모두 소수의 특정 개인과 그 가족에게 너무 많은 부와 생산수단이 집중되어 있다. 사실 개인과 그 가족이 초기에 투입한 비용은 그렇게 크지 않다. 그러나 이들은 초기에 기업과 학교법인을 장악하며 이후 무관한 자본들에 대해서도 영향력을 행사한다. 그렇기 때문에 실제 가진 것보다 극단적으로 많은 이익과 지배력을 향유한다.

둘째, 재벌과 사학자본은 개인과 그 가족의 영향력을 극대화하기 위해 문어발식 확장과 기업 결합을 통한 집중 방식을 동시에 활용한다. 한국사회에서 작은 투자로 기업을 만들기는 매우 쉽다. 재벌과 사학자본 모두 문어발식으로 기업들을 만들고 사업을 다각화하는 방식으로 영향

10) ‘대학 물려받는 금수저들 아시나요’, 2016. 7. 20. 한겨레21

11) 재벌이 사학을 지배하고, 사학자본이 재벌화되는 것이야말로 재벌과 사학자본의 유사성을 가장 적나라하게 보여주는 것이다.

력을 확장한다. 그러나 기업의 수를 늘리고 사업을 확장하면 할수록 동시에 개인과 그 가족의 영향력은 줄어들 수밖에 없다. 이럴 때 쓰는 수법이 기업 결합이다. 모회사와 자회사, 손자회사, 그리고 기업들 간의 지분 결합을 통해 개인과 그 가족을 정점으로 서열구조가 생기게 된다. 이런 식으로 개인과 그 가족은 통제력을 극대화하고 보이지 않는 권력을 행사할 수 있다. 외형상 독립된 기업들이 소유와 경영에서 강력하게 결합하고, 개인과 그 가족은 부속 기업들의 소유권을 장악한 후 이를 발판으로 경영권까지 독점적으로 행사하면서 모든 기업들을 실질적으로 지배하게 되는 것이다. 주명건도 대양학원, 세종호텔을 정점으로 그 밑에 자회사, 모회사, 지분 투자 회사 등의 기업 결합 체계를 갖추고 있다.

셋째, 졸도산의 가능성이다. 강한 기업결합으로 한 곳이 무너지면 다른 연결된 기업들도 줄줄이 무너질 수밖에 없다. 특히 경영 능력이 검증되지 않는 개인과 그 가족에게 모든 것을 맡기는 것은 도박과도 같다. 이런 이유로 재벌은 전문경영인을 두는 방식으로 위험을 피하는 시도를 하고 있다. 그러나 사학자본은 이보다 더 구태의연하다. 설립자 일가가 여전히 경영상 판단을 하고 이들의 결정에 많은 것들이 좌지우지된다. 대표적으로 명지학원이 그렇다. 명지학원의 설립자 유상근의 장남인 명지대 유영구 전 이사장은 2012년 학교법인 자금 720억여원을 횡령하고, 명지건설 부도 당시 학교 돈으로 1700억 원을 명지건설에 부당 지원했다. 결국 유영구는 징역 7년을 선고 받고 복역했다. 유영구의 동생인 유병진 총장은 이복동생인 경영기획 부장과 함께 무리하게 병원 개업을 준비하다 학교법인에 264억 원의 손해를 끼친 사실이 교육부 감사에서 적발됐다. 이처럼 유씨 일가가 명지건설과 명지병원 사업에서 부도와 심각한 경영 손실을 야기하면서 명지학원의 재정은 매우 부실해졌고, 결국 명지학원은 용인 실버타운 및 골프장을 지으면서 발생한 손해배상금을 갚지 못해 결국 회생절차 개시 신청을 했다. 그리고 최근 법원은 수익용 기본재산보다 부채가 더 많고 대체자산의 확보가 불가능하다고 판단하여 명지학원의 회생절차 중단 결정을 내렸다. 사실상 파산 결정을 내린 것이다. 이로 인해 명지대학, 명지중고등학교, 명지초등학교의 폐교가 거론되고 있는 상황이다.

넷째, 지배 카르텔의 형성이다. 재벌은 정치권력과 유착하여 정치권력의 비호와 특혜 속에서 불법을 동원해서까지 이윤을 추구한다. 그리고는 돈과 권력을 동시에 장악한 사회계층으로서 사회 모든 분야에 막강한 영향력을 행사한다. 사학자본도 마찬가지다. 사학자본 역시 학교의 설립자라는 명예와 권력을 활용하여 엘리트 계층, 정치권까지 깊은 연을 맺는다. 정치권과 결합한 사학자본은 수익사업에 유리하게 사학법을 개정하도록 하고, 이를 바로 잡으려는 노력을 수포로 만들었다. 언론과 학계도 학령인구 감소를 들먹이며 사학의 수익사업을 확대해야 한다는 목소리만 내고 있다. 이를 대표적으로 보여주는 곳이 바로 대양학원이다. 주씨 일가는 법조인을 집안으로 끌어들이었다. 주명건과 가까운 사이인 유명환 전 외교부장관이 대양학원의 이사장이었다는 것도 이를 상징적으로 보여준다.

다섯째, 재벌과 사학자본은 비리의 온상이다. 집중된 권력, 복잡한 기업 결합, 지배 카르텔의 형성이 서로 얽히고 설켜 특정 개인과 그 가족은 사적 이익을 도모하며 비리를 저지르고 이를 교묘히 빠져 나간다. 예를 들면, 학교법인 건국대학교는 병원 신축을 위해 H건설과 설계용역 계약을 체결했다가 김경희 전 이사장(건국대학교 설립자인 유석창의 맏며느리)이 이사들의 반대에도 불구하고 일방적으로 계약을 해지하고 L건설과 계약을 체결했다. 이 과정에서 청탁성 금품이 전해졌다는, 그리고 L건설에 각종 공사 관련 이권을 몰아주었다는 의혹이 제기되었다.

2008. 7. 내부고발자의 민원과 진정으로 이러한 사실이 알려졌지만 서울지방검찰청은 혐의없음으로 종결했다. 이 외에도 김경희 전 이사장은 수업료 이자 수입 등의 전용, 부동산 매각대금 등 횡령, 학교의 수익용 자산인 스타시티 무단 거주 등으로 기소되었고, 결국 대법원에서 임원 자격 상실이 확정되었다. 이후 이사장이 된 유자은(유석창의 장손녀이자 김경희의 딸) 역시 지난해 1조 원대 대량 환매 사기로 온 나라를 떠들썩하게 했던 옵티머스 사모펀드에 법인의 재산 120억을 이사회의 의결이나 관할청인 교육부의 승인도 없이 임의로 투자했다가 현재 교육부로부터 임원 승인 취소 절차를 밟고 있다.

여섯째, 재벌과 사학자본 밑에서 고통 받는 건 노동자다. 이윤의 극대화, 건전하지 못한 경영, 사적 이익 도모와 온갖 비리 속에서 책임을 져야 할 개인과 그 가족은 빠져나가고 결국 가장 말단에 있는 노동자들이 그 고통을 감수해야 한다. 교육의 장인 학교에는 다양한 형태의 비정규직 노동자들이 넘쳐난다. 덕성학원이 부동산 개발에 열을 올리는 동안 덕성여대 청소노동자들은 최저임금에 못 미치는 임금을 받았다. 건국대학교를 비롯한 다른 사학재단도 마찬가지였다. 세종호텔 노동자들이 고통을 받기 시작한 것은 주명건이 세종호텔 회장으로 부임한 직후부터다. 임금동결과 상시적인 구조조정, 희망퇴직 강요, 그리고 일방적인 정리해고로 세종호텔 노동자들은 점점 더 설 곳을 잃고 있다. 잘 나가던 호텔은 오히려 부실해지고 있다. 잘못된 판단과 독단을 저지른 주체는 주명건이나 정작 엉뚱한 사람들이 그 대가를 치르고 있다.

5. 결론

지금 세종호텔에서 벌어지고 있는 일은 비단 세종호텔만의 문제가 아니다. 주명건 개인만의 문제도 아니다. 사학자본의 문제이며 이를 방치하는 자들의 문제이기도 하다. 교육의 장에서 자본주의가 극단적으로 실현되고 끊임없이 문제가 발생하고 있다. 그러나 교육기관이라는 면죄부가 문제의 본질을 흐리고 있다. 수익사업의 필요성 자체를 부정하는 것은 아니다. 사립학교의 비율 문제나 학령인구의 감소에 따른 재정 문제는 이 자리에서 논하지 않겠다. 대신 수익사업이 특정 개인과 그 가족의 이익 도모의 수단으로 전락했다는 것을 직시해야 한다. 수익사업이 교육을 위해 존재하지 않는다는 것을 직시해야 한다. 엄밀히 따지면 학교법인은 그 자체로 독립된 주체다. 설립자가 누구인지, 누가 얼마의 기부를 했는지는 중요하지 않다. 학교법인은 그 어떤 영향력으로부터 독립되어 존재하는 법적 실체다. 그렇기 때문에 설립자 일가가 학교법인, 더 나아가 수익사업에 영향력을 행사하는 것은 어떤 경우에도 금지되어야 한다. 애초에 설립자 일가는 학교법인과 수익사업에서의 임원이 될 수 없도록, 어떠한 이익도 가져가지 못하도록 금지해야 한다. 수익사업이 잘 되는 것이 학교법인의 재정 확보를 위해서도 좋은 것이라면, 더더욱 설립자 일가의 어떠한 간섭도 금지해야 한다. 선순환이 이루어져야 할 곳에 악순환이 반복되면서 노동자, 학생, 교육자 모두가 고통 받고 있다.

세종호텔 정리해고와 쟁의행위 관련 법리검토

박종남 노무사
(노무법인 이유/민주주의법학연구회)

I. 들어가며

세종호텔 자본은 코로나 사태를 구실로 정리해고를 단행하였다. 경영의 책임을 외부적 요인으로 돌리고 노동자의 희생으로 자본인 사용자는 존속하고 있다. 노동자들을 강제적으로 퇴출시킨 자본에 노동조합은 쟁의행위로 저항하였고, 이에 사용자는 직장폐쇄로 접거 농성 중인 조합원들을 사업장에서 추방시켰다. 노동자들의 투쟁에 법원은 '정리해고를 반대하는 쟁의행위를 정당성이 없다'는 판례법리로, 노동기본권을 기업의 '경영상 결단'을 방해하는 행위로 치부해 버렸다.

정리해고는 사용자만의 이익을 위해 노동자들을 집단적으로 퇴출시키는 고용조정 수단이다. 그러나 정리해고는 최소한의 노자간 힘의 균형조차 무너지고 만다. 1997년 근로기준법 개정으로 정리해고가 법제화된 이래, 법원은 긴박한 경영상 위기를 타개하기 위한 수단에서, 나아가 미래 경영에 대처하기 위한 수단까지 허용하는, 사용자의 구조조정 무기로 인정하고 있다. 이러한 법원의 판단에도 사지로 내몰린 노동조합은 쟁의행위로 대응할 수밖에 없고, 정리해고 철회를 위한 절규의 파업투쟁을 선택하게 된다. 하지만 사용자는 직장폐쇄로 정당한 쟁의권마저 불법으로 몰아가는 것이 현실이다.

세종호텔 정리해고와 노동자 투쟁은 '코로나 사태'로 본질이 흐려져서는 안 될 것이다. 문제는 정리해고법제와 구조조정에 대한 쟁의행위를 위법하다고 보는 과거 판례법리가 어떠한 조건과 상황에서도 자본의 "고도의 경영상 결단"을 위한 도구적 법리로 작동되고, 여기에 노동기본권은 제한과 금지의 대상이 된다는 점이다.

아래에서는 세종호텔 노동조합의 투쟁과 관련하여 정리해고법제를 개략적으로 살피고, 1)세종호텔 정리해고의 부당성과 정리해고의 단체교섭 대상, 2)정리해고와 쟁의행위 정당성, 3)직장폐쇄의 문제에 대하여 판례법리를 비판적으로 검토하고자 한다(사실

관계에 대해서는 부당휴업명령 등 판정서, 업무방해 등 가처분결정문, 직장폐쇄 해제 등 가처분 결정문을 토대로 하였다.).

II. 세종호텔 정리해고가 정당하지 않은 몇 가지 이유

<세종호텔 노동조합 상황 개요>

경과	내용	비고
2021. 8. 9. ~ 11. 15.	구조조정협의체 회의	양 노조 각 1명, 미가입근로자 1명) / 지부 참석거부
8. 25. ~ 10. 27.	단체교섭(임금협약)	개별교섭 진행
10. 8. ~ 11. 29.	부당휴업명령(지노위 2022. 1. 13.판정)	대상자별 1차~3차(12/10)
11. 10.	조정중지결정	
11. 16. ~ 17.	쟁의행위 찬반투표	
12. 2, 3.	쟁의행위 개시(직장점거) / 지명파업	
12. 9.	직장폐쇄	12/7 공고
12. 10.	정리해고	11/5 예고통지
2022. 1. 12.	업무방해금지 등 가처분 인용	3/22 가처분이의
	직장폐쇄해제 등 가처분 기각	

위 경과를 보면 자본은 2021. 12.을 기점으로 한 구조조정을 사전에 기획하였다는 의심이 든다.¹⁾ 2011년부터 복수노조 조건의 활용, 정리해고 계획에 따른 요건 갖추기 (해고회피노력, 근로자대표 협의 등), 예상된 노동조합 투쟁에 수순 밟기로 법적 대응이 진행하였다고 볼 수 있다.

1. 근로기준법상 정리해고의 요건과 판례 경향

근로기준법 제24조에 따라 사용자가 경영상 이유에서 근로자를 해고하려면, ①‘긴박한’ 경영상의 필요, ② 해고를 피하기 위한 노력, ③ 합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 해고 대상자의 선정, ④ 근로자 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자대표에 50일전 사전통보 및 성실한 협의를 거쳐야 한다고 규정하여 **4가지 요건을 ‘모두’ 갖추어야 정리해고가 유효하다.**

1) 2022. 3. 31. 감사보고서를 보면 영업손실 및 당기순이익 손실분이 전기에 비해 줄어들었고, 코로나 사태도 진정국면으로 접어들고 있다. 이는 정리해고의 “긴박한 경영상의 필요성”에 대한 사법심사의 판단 시점을 “정리해고 당시”의 기준으로 삼기 때문에, 세종호텔 자본은 정리해고의 ‘시기’가 고려되었을 것이라고 생각된다.

정리해고를 판례법리로 형성시켜 온 대법원은 근로기준법에서 ‘명문화’된 이후에도 정리해고 요건을 완화하는 판결을 하였으나(요건완화 내지 판단요소로 보아 종합적 판단 등), 위 정리해고법제에 따라 정리해고의 유효요건은 엄격하게 해석해야 한다. 즉 정리해고는 노동자측에 아무런 귀책사유가 없는 해고이고, 더욱이 근로기준법 제 24조 제5항은“사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.”고 규정하고 있는 이상, 어느 한 요건을 형식적이거나 절차적이라고 하여 엄격한 해석을 배제하는 것은 법해석에 따른 집행의 원칙에도 맞지 않는다.

정리해고의 요건에 관한 주요 판례를 보면 아래와 같다.

- ① 정리해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 필요한 경우도 포함하지만, 그러한 인원삭감은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다(대법원 2002.7.9. 선고 2001다29452 판결 참조).
- ② 정리해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영 방침이나 작업방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고(대법원 1992.12.22. 선고 92다14779 판결, 대법원 1999.4.27. 선고 99두202 판결 참조), 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2004.1.15. 선고 2003두11339 판결 참조).
- ③ 근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제재심판정을 다투는 소송의 경우에는 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로(대법원 1999.4.27. 선고 99두202 판결 참조), 정리해고에서도 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 정리해고의 요건을 모두 증명해야 한다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647판결).
- ④ 정리해고를 전후하여 다수의 직원과 임원을 신규 채용하였고, 예년보다 고위직 승진인사가 많았던 점, 정리해고 진행 무렵 상당한 성과급을 지급하였고, 1인당 교육비도 증가한 점, 근무시간 단축, 일시휴직, 순환휴직 등의 조치를 취하지 않았던 점, 정리해고 당시 최종 감원목표가 이미 달성되었을 가능성도 있는 점 등 정리해고를 통한 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있는 경우에 해당한다거나 해고를 피하기 위한 노력을 다하였다고 보기 어렵다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647판결).

2. 세종호텔 정리해고의 부당성

세종호텔의 경영상태가 ‘긴박한 경영상의 필요성’을 요하는지는 단지 ‘코로나 상황’에 따른 경영악화만으로 판단하여서는 안 될 것이다. 적어도 기업이 일정 수의 근로자를 감원하지 않으면 안 될 경영악화 또는 재정상의 어려움이 ‘계속적’으로 누적되어 왔고 장래에도 쉽사리 해소되지 않을 개연성이 있어야 한다.²⁾ 따라서 일시적으로 정상적인 경영이 어려웠다는 사정은 해당되지 않는다고 보아야 한다.

본 발제에서는 세종호텔의 구체적인 경영상 판단은 제외하고 아래의 요건에서는 정당성을 갖추지 못한 이유에 대해 살펴보겠다.

첫째, 해고회피노력면에서 세종호텔 ‘사용자’는 취할 수 있는 ‘모든’ 수단을 다하였다고 보기 어렵고, 오히려 노동자측의 ‘노력’(희생)만이 존재한다.

근로기준법 제24조 제2항은 “... 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며...”로 규정하고 있다. 즉, 해고회피노력의 주체는 ‘사용자’이지 ‘노동자’아니다. 또한 그 노력의 정도는 형식적이어서는 안 되며 “가능한 모든 조치를 취해야”한다.

그런데, 세종호텔 사용자가 경영위기 해고를 위한 조치(서울지노위 부당휴업명령 판정서 26쪽)를 보면, 노동자측에 전가된 희생방안 뿐이며 사용자의 자구책은 ‘당진목장 매도 시도 중’이 전부로 보인다. 그럼에도 가처분사건에서 법원은 “경영상의 위기를 극복하고자 무급휴직, 유급휴직, 임금감액, 연차휴가 소진, 외주용역 해소, 자산매각, 희망퇴직, 조직개편, 휴업명령 등 다양한 수단을 활용하여 정리해고를 피하기 위한 노력을 해온 것”판단하였다(2021카합21988 업무방해금지 등 가처분 결정문). 이는 정리해고법제 이전의 판례법리가 반영된 결과로 볼 수 있다.

둘째, ‘해고회피의 방법’은 말 그대로 해고를 “피하기 위한” 방법 즉 근로관계의 유지와 존속을 전제로 해야지, 근로관계 ‘종료’가 목적인 것은 해고회피수단으로 볼 수 없다.

위 가처분 사건 법원에서도 적시하고 있는 ‘희망퇴직’은 근로관계 유지를 목적으로 하는 것이 아니라 근로관계 종료시키는 수단이라는 점에서 해고회피수단으로 볼 수 없다.

2) 사법연수원, 해고와 임금, 2016, 396면.

셋째, 대상자 선정이 공정하지 않으며, 나아가 해고회피방법과 기준에 대해 근로자대표와 협의를 하였다고 보기도 어렵다.

사용자가 해고회피방법으로 내세우는 휴업명령에 대해 근로자대표와 성실히 협의하였다고 보기 어렵다고 판정서에서도 확인된다(판정서 65쪽). 또한 호텔사업을 확대 재개할 수 있는 기반 부서인 “관리지원팀과 재경팀, 객실팀”은 유지하면서 나머지 부문만을 폐지한 것을 볼 수 있다(판정서 19쪽). 이는 코로나 국면에서 벗어나면 얼마든지 인력확충으로 사업을 확대 재개할 수 있는 조직개편으로 볼 수 있다. 물론 해고 대상자 선정에 있어서 노조가 문제 삼는 외국어 시험 등과 함께 특정 부서 인원을 대상으로 선정하지 않는 것은 해고 기준과 대상자 선정의 요건에 부합한다고 보기 어렵다고 할 것이다.

Ⅲ. 정리해고와 단체교섭, 쟁의행위

1. 단체교섭 대상과 쟁의행위

가. 판례법리

가처분사건(2021카합21988, 2021카합21933)에서 법원은 “정리해고나 사업조직의 통합 폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다”고 판시한 “대법원 2002. 2. 26.선고 99도5380판결”을 근거로 제시하고 있다.

나. 문제점

위 판례법리는 쌍용차 정리해고 등 이 나라 모든 정리해고 투쟁 사건에서 노동조합의 쟁의행위를 불법으로 단정하는데 단골로 등장한다. 하지만 왜? 정리해고가 단체교섭 대상이 될 수 없다는 것인지, 쟁의행위 목적이 될 수 없다는 것인지에 대하여는

아무런 ‘이유’가 없다. 단지 “경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항”으로 ‘정리해고, 사업조직의 통폐합’을 예를 들어 ‘구조조정’ 일반으로 확대하여 단체교섭의 대상도 쟁의행위 목적의 정당성도 인정할 수 없다고 일관하고 있을 뿐이다.

하지만 헌법상 단체교섭권의 본래적 성격은 사용자의 경영권을 침해함으로써 노동조건을 유지·개선하는 노동자의 권리인 것이다. 사용자의 경영권으로 노동기본권인 단체교섭권(쟁의행위)을 침해하거나 제한할 수 없는 것으로 보아야 한다.

정리해고 ‘자체가’가 “경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항”이라고 본다면, 정리해고를 ‘회피하기 위한 방안’(예를 들자면 세종호텔 노조의 양보안)은 ‘고도의 경영상 결단’에 속하는 사항이 아니라고 볼 수 있을까?

법원은 “임금인상”에 대해서, 단체교섭 대상이나 쟁의행위 목적을 부정하지 않는다. 기업은 인적·물적요소로 결합하여 운영되는 조직체라고 말하는데, 노동자를 고용하여 임금을 지급해야 하는 인적요소는 기업 운영의 필수불가결적 요소이다. 기업의 성립이자 구성요소인 고용과 임금은 ‘경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항’인 것이다. 그렇다면 ‘고용’에 관한 사항인 ‘해고(정리해고)’는 ‘고도의 경영상 결단에 속하는 사항’이기에 때문에 노동조합과 교섭대상이 되지 못하고, ‘임금인상’은 ‘고도의 경영상 결단에 속하는 사항’이 아니기 때문에 단체교섭의 대상이 된다는 모순에 빠지게 된다.

결국 법원의 판단은 법률의 해석에 기반하고 있지 않다는 것이다. 앞서 살펴본 정리해고의 요건에 있어서도 명문화된 법률 규정에 따라 엄격하게 해석해야 하는 것처럼, 사법심사의 대상은 법률 규정에 근거해야 한다. ‘정리해고 등 구조조정’에 있어서는 고도의 경영상 결단으로 보아 단체교섭과 쟁의행위를 금지한다는 법원의 판결문을 보면, 기업이익을 위한 전략·정책보고서인지 착각하게 만든다.

그러다면, 법률 규정에서 정리‘해고’가 단체교섭의 대상이 된다는 기본적인 해석으로 돌아가 보자. 법원 스스로 모순과 순환론에 빠져 있음을 알 수 있다.

노동조합및노동관계조정법(이하 노조법이라 함) 제2조 5호는 ‘해고’를,³⁾ 제92조 제2

3) 노조법 제2조 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “**노동관계 당사자**”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·**해고** 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

목 다호의 ‘해고’를,⁴⁾ 근로조건으로 규정하고 있으며, 여기서 해고는 ‘정리해고’를 포함하는 개념이다. 또한 근로기준법 제24조는 ‘정리해고’를 근로자의 보호를 위해 정하고 있고, 근로자의 근로조건인 해고와 관련하여 노동조합은 조합원을 위하여 단체교섭을 할 수 있는 것이다(노조법 제29조 제1항⁵⁾). 따라서 정리해고는 원칙적으로 단체교섭의 대상으로 삼을 수 있는 것이고, 노동조합은 쟁의행위를 할 수 있는 것이다.

나아가 근로기준법 제4조는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”라고 이른바 근로조건대등결정의 원칙을 규정하고 있다. 이 규정은 개별적 노동관계뿐만 아니라 집단적 노동관계에서 적용되는 노동법 전체의 원칙을 정한 것으로 보아야 한다.⁶⁾ 고용에 관한 사항인 ‘해고’가 근로조건이 아니라고 부정하지 않는다면, 정리해고라는 근로조건도 근로조건대등결정의 원칙에 따라야 하는 것이며, 힘의 대등성을 위해 노동조합이 사용자와 교섭을 하다 쟁의행위로 나아갈 수 있는 것이다.

세종호텔 사안으로 돌아와 보면, 사용자는 구조조정 협의체를 구성하는데 노동조합은 그 이후 임금협약을 위한 단체교섭을 진행하였다(정리해고 실시 이전에 이미 쟁의행위는 개시되었다). 세종호텔 노동조합의 단체교섭은 정리해고 실시 이전부터 진행되었던 것이고, 임금교섭과 관련하여 정리해고 등 조합원의 고용에 대해 그리고 사용자에게 정리해고회피의 방안에 대해 노조는 감수할 수 있는 요구안을 제시하기도 하였다. 이미 세종호텔 사용자는 노동조합과 정리해고와 관련하여 단체교섭의 수인의무를 다하고 있었다는 점에서 쟁의행위의 목적에 정당성이 없다는 법원의 판단은 기본적인 사실관계조차 파악하지 않았다고 볼 수 있다.

다. 소결 - 모순의 함정과 변경의 숙명

헌법은 근로자는 근로조건을 향상을 위해 단체교섭권과 단체행동권을 가진다고 규정하고 있고(제33조), 노조법에서도 노동조합은 조합원을 위하여 근로조건을 유지·개선을 위한 단체교섭과 쟁의행위를 할 수 있다고 정하고 있다. 즉 헌법과 노조법 어디에

4) 노조법 제92조 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항

5) 노조법 제29조 ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

6) 박제성, “집단적 근로조건 대등 결정의 원칙과 근로자 대표론의 의의”, 『노동법연구』 제45호, 서울대 노동법연구회, 2018, 134면은 근로기준법 제4조는 헌법 제33조 제1항이 내포하는 집단적 근로조건 대등결정의 원칙을 포괄하면서 이를 좀 더 끌어올려 노동관계상의 일반 원칙으로 정초하고 있는 규정이라고 보고 있다.

도 ‘경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항’이 단체교섭과 쟁의행위의 예외나 제한 사유가 된다고 정하고 있지 않다.

한편 법원은 “정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나, 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다.”고 하여 고용안정협약을 위반한 정리해고는 무효라고 판단하고 있다.⁷⁾ 이러한 논리 구성 또한 순환론을 넘어 모순의 함정에 빠져 있는 결과로 세종호텔의 가처분사건에서 인용하고 있는 위 판례법리는 변경되는 것이 숙명이다.

2. 직장폐쇄의 문제

가. 세종호텔 직장폐쇄와 법원의 판단

세종호텔 지부는 2021. 11. 10. 조정중지 결정 이후 같은 달 16. ~ 17. 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 같은 해 12. 2. 20시경 직장점거를 개시하였고, 12. 3.부터 지명파업을 진행하였다. 이에 사용자는 2021. 12. 7. ‘세종호텔 지부의 쟁의행위로 인하여 사업운영에 심각한 차질과 손해가 발생하여 부득이 2021. 12. 9. 08시부터 쟁의행위 종료시까지 채권자 세종호텔지부 소속 조합원 중 쟁의행위 참가자들을 상대로 사업장을 폐쇄한다’는 부분적 직장폐쇄를 개시하였다.

이 사건에서 법원은 “사용자의 직장폐쇄는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평상 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 쟁의행위로 평가받을 수 있는 것”(대법원 2007.12. 28. 선고 2007도5204판결)과 “사용자가 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 사업장을 점거 중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이

7) 세종호텔 노조는 2009년 ‘고용안정협약서’를 5년간 효력을 유지하였다. 고용안정협약서 제2조(대상과 성실의무)의 적용 대상을 보면 “조합원을 포함한 전 직원”으로 하였고, 제3조(고용안정 및 근로조건보장)에서는 고용안정협약 체결일로부터 5년까지 외주, 아웃소싱, 정리해고 등 인위적인 구조조정을 일체하지 않는다, 희망퇴직, 정리해고를 시행할 경우 노동조합과 사전 합의 등을 정하고 있었다.

후의 직장점거는 위법하게 된다”(대법원 2005. 6. 9. 선고 2004도7218판결)는 법리를 근거로,

앞서 살펴본 정리해고의 정당성과 쟁의행위의 부당성을 전제하면서, “쟁의 종료시까지 세종호텔 지부 조합원 중 쟁의행위에 참가하는 사람들만을 대상으로 한 것이고, 직장폐쇄에도 불구하고 후분 직원 엘리베이터를 통하여 노조사무실을 자유롭게 출입할 수 있다는 점을 들어, 쟁의행위에 대한 소극적·방어적 목적으로 개시된 것으로서 상당성이 있는 조치라고 봄이 상당하고, 쟁의개시 후 7일 만에 직장폐쇄에 나아갔다는 사정으로 보아 위법한 것이라 단정하기 어렵다”고 판단하였다.⁸⁾

‘본안소송’에서 사실관계 및 법리 다툼이 예상되는데, 아래에서는 위에서 인용된 판례 법리를 통해 직장폐쇄의 문제를 검토하겠다.

나. 세종호텔 직장폐쇄의 부당성

(1) 직장폐쇄에 대한 판례법리 검토

대법원은 직장폐쇄의 효과로 ① 임금지급의무의 면제와 ② 사업장 점유 배제로 구성하고 있다.

① “노동조합 및 노동관계조정법 제46조에서 규정하는 사용자의 직장폐쇄가 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어 수단으로서 상당성이 있으면 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있고, 그 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다”(대법원 2000. 5. 26. 선고 98다34331 판결 등 참조)는 기존 판례를 고수하며, “근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지함으로써 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 되므로, 사용자는 그 기간 동안의 임금에 대해서는 지불의무를 면할 수 없다”고 판시하고 있다(대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결 참조).

8) 그러면서 이 사건의 가처분의 성격(만족적, 단행적 가처분)을 들어 본안소송에서 이 사건 직장폐쇄의 위법성 여부를 가려함을 변론으로, 현 단계에서 직장폐쇄가 위법하다는 채권자(노조측)의 주장을 기각하였다.

② “사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있고, / 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되므로 사용자는 직장폐쇄의 효과로서 사업장의 출입을 제한할 수 있다”고 판시하고 있다(대법원 2005.6.9. 선고 2004도7218 판결 등 참조).

(2) 직장폐쇄에 대한 판례법리의 문제

노조는 파업 등 쟁의행위를 하면 무노동무임금을 적용받으며,⁹⁾ 사용자는 업무의 정상적 운영은 저해받는다.¹⁰⁾ 이렇듯 쟁의행위는 노동자에게는 임금의 손실과 사용자에게는 업무의 저해(이윤의 상실)라는 효과를 발생케 한다. 그런데 사용자는 쟁의행위에 대항하기 위해 직장폐쇄를 할 수 있도록 노조법은 ‘쟁의행위 개시 이후에만’ 직장폐쇄를 할 수 있다고 정하고 있을 뿐이다.¹¹⁾ 직장폐쇄에 대한 정의나 요건에 대해 정하지 않고 있어, 판례는 제멋대로 직장폐쇄에 대해 실시하고 있지만, 직장폐쇄는 사용자가 쟁의행위를 하지 않는 근로자(비조합원)를 대상으로 임금지급의무를 면하여 자신의 이익을 보호하기 위한 자기방어기제 정도로 이해해야 한다. 그렇지 않고, 쟁의행위를 무력화를 시키기 위한 직장폐쇄는 그 개념이나 효과에도 발생하지 않으며 오히려 노동기본권을 침해하는 부당노동행위에 해당한다고 보아야 한다.

그런데 판례는 직장폐쇄를 “쟁의행위에 참여한 근로자”를 대상으로 하여, 임금지급의무의 면제와 사업장 점유 배제라는 두 가지의 효과를 실시하고 있다.

우선 임금지급의무의 면제 효과는 파업시 무노동무임금 원칙이 적용되는 현행법상, 쟁의에 참여한 근로자들에 대해 직장폐쇄를 함으로써 임금지급의무가 면제된다는 것

9) 제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

10) 노조법 제2조 제6호 “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

11) 노조법 제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

은 성립될 수 없는 논리다. 한편 직장폐쇄가 정당한 경우 사용자는 물권적 지배권을 전면적으로 회복되어 사용자는 점거 중인 근로자(쟁의참여 근로자)를 점유 배제시킬 수 있다는 것인데 이는 직장폐쇄의 목적이 될 수 없는 조치인 것이다.

(3) 세종호텔 직장폐쇄 - 부당노동행위에 해당성

세종호텔은 노조의 쟁의행위 이후 ‘정리해고’를 단행하였고, 정리해고 하루 전에 ‘직장폐쇄’를 개시하였다.

법원은 정리해고의 정당성을 운운하며 정리해고를 반대하는 쟁의행위의 목적이 정당하지 않다고 전제하고, “조합원 중 쟁의행위에 참가하는 사람들만을 대상으로, 쟁의행위 7일 이후 등 소극적 방어적 목적으로 개신되어 상당성이 인정”된다고 하며, 조합원들을 쫓아내도록 허락하였다. 이 사건에서 법원은 앞서 살펴본 직장폐쇄의 효과 중 사업장 점유배제를 판단의 근거로 삼고 있으나, 직장폐쇄의 대상을 ‘조합원 중 쟁의행위에 참가하는 사람들’로 삼고 있는 것은 애초 성립될 수 없는 직장폐쇄에 해당하는 것이다.

직장폐쇄는 쟁의행위에 대항하는 행위로 노조와의 ‘무기평등의 원칙’에 따라 허용되는 것이라고 한다면, 우리나라에서 허용되는 직장폐쇄는 사용자의 이익을 위해 노조의 쟁의행위를 무력화시키기 위한 수단으로 작동되는 사용자의 쟁의파괴‘무기’로 작동된다. 쟁의행위는 임금손실을 감수하여 사용자의 업무의 정상운동을 저해하는 것인데, 이에 대항한다는 직장폐쇄는 쟁의불참가자에 대하여는 임금을 지급하여 생산(영업)을 유지하는 것이라면, 쟁의행위는 그 효과를 발휘할 수 없게 되는 문제를 낳고 있다.

또한, 사용자의 직장폐쇄 효과를 소유권에 기반한 물권적 지배권으로 보고 있지만, 노동조합이 파업을 한다고 하여, 직장점거를 한다고 하여, 사용자의 물권적 지배권을 전면적으로 제한하지도 않는다. 판례법리에 따르면 노조가 선택한 쟁의행위의 행위태양을 고려하지도 않은 채, 최소한의 쟁의행위에 대한 직장폐쇄도 쟁의행위 참가 조합원들을 추방하기 위한 수단이 될 뿐이다. 그리고 2021. 1. 5. 개정된 노조법 제37조의 “노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.”(제3항)는 조항은 이미 판례에서 정리된 내용으로,¹²⁾ 세종호텔 노조

12) 대법원 1991.6.11.선고 91도383판결: “직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어

의 쟁의행위를 보면, 위 규정에 위반한다고 볼 수 없다.

요컨대 직장폐쇄는 쟁의행위를 하지 않는 근로자들을 대상으로 하여 사용자가 임금 지급의무를 면제받는 제도인데도, 세종호텔 사용자는 조합원들을 해고를 예정하고도, 선택적으로 쟁의행위에 참가한 조합원만들을 대상으로 직장폐쇄를 하였다. 애초부터 사용자는 임금지급이 면제된 상태에서 쟁의행위만을 무력화시키기 위한(조합원들을 로비에서 쫓아내기 위한) 목적으로 개시된 위법한 직장폐쇄에 해당한다. 따라서 이 사건 직장폐쇄는 노동조합의 운영과 활동, 쟁의행위를 방해하는 부당노동행위에 해당하는 위법한 직장폐쇄라고 보아야 한다.

IV. 비판을 넘어

세종호텔 투쟁과 관련한 사건사례를 기초로 정리해고법제와 단체교섭, 직장폐쇄의 문제 등에 대하여 살펴보았다. 과거의 투쟁이 현재에도 이어지고, 자본과 법원은 동일한 방식으로 대응하며 판결하고 있는 것이 오늘의 현실이다.

정리해고법제나 노조법의 법률‘개정안’은 보이는데, 노동조합의 투쟁은 보이지 않는다. 산별노조는 규모를 갖추어 존재하는데도 소속 노동자들의 투쟁과 파업은 여전히 하부조직인 지부나 지회의 몫이고, 활동가와 시민들의 연대로 투쟁은 이어지고 있다.

자본은 고용의 유연화 전략으로 정리해고 입법과 기간제법, 파견법 등을 완성시켜 소기의 목적을 달성하였다. 또한 임금 유연화는 성과급제도, 임금피크제 등에 이어 정부마다 임금체계를 노동시간과 연동하여 자본에 충실한 입법과 제도를 추진했고 현재도 진행 중이다. 반면 노동조합의 투쟁은 개별 사업장에서 국한되어 대응할 뿐 노동자 전체의 이익을 위한 투쟁을 전개하지 못하고 있는 실정이다.

정리해고는 노동자들의 가장 중요한 노동조건은 임금보다도 고용에 관한 사항이다. 노자 전선에서 사법권력은 우향우 판결을 유지하면서 자본의 “고도의 경영상 결단”에 일조하고 있다. 노동현실을 반영하지 못하는 법률의 제정과 해석 그리고 집행을 바로 잡을 수 있는 것은 양심으로 가장한 학자나 사법부의 관료들이 아니라, 노동자 집단이다.

직장폐쇄와 정리해고법제를 무기로 장전하고 있는 자본을 상대하기 위해서는 지부 단위를 넘어서야 하고, 투쟁의 대상도 확장해 나가야 한다. 이것이 산별조직체 본연의

난 것이라고 볼 수밖에 없다.”

역할이며, 노동조합운동의 방향이자 목적이며 실천일 것이다. 이로써 법률을 바꿔 낼 수 있고, 법리도 노동자들이 투쟁(생산)한 논리로 반영해 낼 수 있는 것이다.

끝으로, 세종호텔 노동자들이 고용안정을 위한 권리 확장을 위해 쟁취하였던 고용안정협약은 굴종으로 얻어낸 평화의 산물이 아니라 위험한 자유를 선택한 결과임을 기억해야 할 것이다.

서울중앙지방법원

제 50 민사부

결 정

사 건 2021카합21933 직장폐쇄해제 등 가처분

채 권 자 1. 관광레저산업노동조합

서울 서대문구 경기대로 82, 3층(충정로2가, 광산빌딩)

대표자 위원장 최대근

2. 고진수

3. 박광순

4. 김란희

5. 정재욱

6. 이치호

7. 허지희

8. 이승협

9. 정혜진

10. 민병준

11. 이주형

12. 박종혁

채권자들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 박현익, 조세화, 조혜진

채 무 자

세종투자개발 주식회사

서울 중구 퇴계로 145(충무로2가, 세종호텔)

공동대표이사 오세인, 이종길

소송대리인 법무법인(유한) 세종

담당변호사 기영석, 김종수, 김종현, 김주안

주 문

1. 이 사건 신청을 기각한다.
2. 소송비용은 채권자들이 부담한다.

신 청 취 지

1. 채무자가 채권자들에 대하여 2021. 12. 7.자 통고에 기하여 시행한 직장폐쇄를 풀지 아니하면 아니 된다.
2. 채권자는 근로제공 또는 쟁의행위를 위한 채권자들의 채무자 소유의 대지 및 사업장 건물 출입과 이용행위를 방해하여서는 아니 된다.
3. 집행관은 위 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.
4. 채무자가 제1항 내지 제3항 기재 각 의무를 이행하지 아니할 경우, 각 채권자별로 위반행위 1회당 각 3,000,000원의 비율에 의한 돈을 지급하라.

이 유

1. 소명사실

가. 채무자는 서울 중구 퇴계로 145에 소재하는 세종호텔을 운영하며 호텔 경영업 등을 하는 회사이고, 채권자 관광레저산업노동조합(이하 '채권자 노조'라 한다)은 전국 단위의 산업노동조합이며, 채권자 2 내지 12는 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원 이자 채무자의 근로자인 사람들이다(이하 '채권자 조합원들'이라 통칭한다)¹⁾.

1) 세종호텔 내에는 채권자 노조 세종호텔지부 외에도 세종연합노동조합이 복수노조로서 조직되어 있고, 채무자는 2015. 2. 5.부터 2017. 2. 28.까지 노동조합 전체 조합원의 과반수로 조직된 세종연합노동조합을 교섭대표노동조합으로 하여 단체협약을 체결해온 바 있다.

나. 채무자는 2021. 11. 5. 채권자 조합원들을 비롯한 15명을 상대로 2021. 12. 10.자로 정리해고를 단행한다는 취지의 해고예고 통지서를 송부하였고, 그 중 3명이 희망퇴직을 신청함에 따라 채권자 조합원들 및 이용에만 정리해고의 대상이 되었다(다만, 육아휴직으로 인하여 채권자 이승협외의 경우 2022. 10. 1. 자로, 채권자 정재욱의 경우 2022. 2. 2.자로 해고될 예정이다. 이하 '이 사건 정리해고'라 한다).

다. 한편, 채권자 노조 세종호텔지부는 2021. 8. 25.경부터 채무자와 임금협약에 관한 단체교섭을 진행하던 중 2021. 11. 1.경 서울지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 서울지방노동위원회가 2021. 11. 10. 조정중지 결정을 하자 2021. 11. 16.부터 같은 달 17.까지 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 재적조합원 19명 중 15명의 찬성으로 2021. 12. 2. 20시경 채무자가 운영하는 세종호텔에 대한 직장점거를 개시하였고, 채권자 이주형, 민병준, 이치호는 2021. 12. 3.부터 지명파업을 하고 있다(이하 '이 사건 쟁의행위'라 한다).

라. 이에 채무자는 2021. 12. 7. '채권자 노조 세종호텔지부의 쟁의행위로 인하여 사업운영에 심각한 차질과 손해가 발생하여 부득이 2021. 12. 9. 08:00부터 쟁의행위 종료시까지 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원 중 쟁의행위 참가자들을 상대로 사업장을 폐쇄한다'는 취지의 직장폐쇄 공고를 하였다(이하 '이 사건 직장폐쇄'라 한다).

2. 당사자들 주장의 요지

가. 채권자들 주장의 요지

채무자가 단행한 채권자 조합원들에 대한 이 사건 정리해고는 위법하고, 이에 대응하여 채권자들로서는 적법하게 최소한의 쟁의행위를 하고 있음에도 불구하고, 채무자는 공격적이고도 무차별적으로 직장폐쇄를 단행하였는바, 이 사건 직장폐쇄는 상당

성이 인정되지 않아 위법하므로 신청취지와 같은 가처분을 구한다.

나. 채무자 주장의 요지

채무자는 이 사건 정리해고를 위한 긴박한 경영상의 필요가 있었고, 이와 같은 판단은 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없음에도 불구하고, 채권자들은 그 실시를 반대하기 위해 이 사건 쟁의행위에 나아갔는바, 채권자들의 쟁의행위에 정당성을 인정할 수 없고, 이에 채무자로서는 적법하게 세종호텔에 대한 직장폐쇄를 단행한 것이므로, 위법한 직장폐쇄를 전제로 한 이 사건 신청은 이유 없다.

3. 판 단

가. 관련 법리

1) 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없고(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결 참조), 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결 참조).

2) 사용자의 직장폐쇄는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그

로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평상 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 쟁의행위로 평가받을 수 있는 것이고(대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결), 사용자가 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 사업장을 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 된다(대법원 2005. 6. 9. 선고 2004도7218 판결).

나. 판 단

1) 먼저 채무자가 이 사건 정리해고를 위한 긴박한 경영상의 필요가 있었는지에 관하여 살펴건대, 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 채무자의 주된 영업소인 세종호텔은 2012. 1. '공중위생관리법 시행령' 개정 및 같은 해 7. '관광숙박시설 확충을 위한 특별법' 시행 등으로 수도권 관광호텔에 대한 각종 규제가 완화됨에 따라 수익성 악화를 겪고 있던 중 코로나바이러스감염증-19 사태로 인하여 외국인 관광객이 급감함에 따라 극심한 경영난을 겪게 된 점, ② 세종호텔 객실부문의 경우, 객실 점유율은 2019년 86%에서 2021년에는 17%로 급감했고, 객실 평균단가는 2019년 103,080원에서 2021년에는 57,334원으로 44% 하락했으며, 식음사업부문의 경우, 2019년도 약 20억 원의 영업손실에서 2020년도 약 39억 원의 영업손실로 손실액이 2배 가까이 증가한 점, ③ 더욱이 이와 같은 어려움이 앞으로 쉽사리 해소될 기미도 보이지 않는 점, ④ 이에 채무자로서는 객실부문만을 살리고, 부대사업으로서 더 이상의 수익을 기대하기 어려웠던 식음사업부문을 폐쇄하기로 결정하기에 이르렀는바, 이 과정에서 유희인력이 발생하여 인력 감축을 단행할 수밖에 없

는 상황에 놓이게 된 점 등을 종합하여 보면, 채무자가 이 사건 정리해고 당시 고용인원을 감축할 긴박한 경영상의 필요는 있었다고 보인다. 나아가 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하면, ① 채무자는 2020년부터 현재까지 앞서 본 바와 같은 경영상의 위기를 극복하고자 무급휴직, 유급휴직, 임금감액, 연차휴가 소진, 외주용역 해소, 자산매각, 희망퇴직(위로금 지급 포함), 조직개편, 휴업명령 등 다양한 수단을 활용하여 정리해고를 피하기 위한 노력을 해온 것으로 보이는 사실, ② 채무자는 2021. 8.경 기준으로 세종호텔 내에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않자 채권자 노조 세종호텔지부 대표, 세종연합노동조합 대표, 비조합원 대표를 구성원으로 하는 '근로자 협의체'를 구성하여 같은 해 11.경까지 16회에 걸쳐 구조조정 및 정리해고에 관한 사항을 협의하기도 한 사실, ③ 그리고 채무자는 그 과정에서 정리해고 대상자 선정의 기준으로 ㉠ 인사고과 성적, 상벌사항(징계/포상), 외국어 구사능력과 같은 사용자의 업무상 필요성에 따른 요소들 뿐 아니라 ㉡ 근속년수, 부양가족, 다른 가족의 소득, 재산보유, 장애유무 등 근로자 개별적인 보호 필요성에 따른 요소들까지 종합적으로 설정하기도 한 사실, ④ 아울러 채무자는 근로자 협의체와는 별개로 채권자 노조 세종호텔지부와 사이에 2021. 8. 25.경부터 임금협약에 관한 단체교섭을 따로 진행하기도 하였으나, 채권자 노조 세종호텔지부는 '정리해고를 중단하라'는 성명을 내면서 소속 조합원들에게 정리해고 대상자 선정과 관련한 자료를 제출하지 말 것을 지시했고, 이에 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원들은 채무자에게 위 자료들을 제출하지 않은 사실, ⑤ 이에 채무자는 채권자 조합원들을 이 사건 정리해고의 대상으로 선정하게 된 사실 등을 인정할 수 있는바, 현재까지 채권자가 제출한 자료들만으로는 채무자가 이 사건 정리해고를 함에 있어 어떠한 절차적 하자가 있다고 보기도 어렵다.

2) 다음으로 채무자의 이 사건 직장폐쇄가 위법한지에 관하여 살피건대, 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 앞서 본 바와 같이 채무자는 경영악화가 지속적으로 누적되어 왔고, 장래에도 그러한 어려움이 쉽사리 해소되지 아니할 개연성이 있는 상황에서 긴박한 경영상의 필요에 의하여 이 사건 정리해고를 실시한 것으로 보이고, 이 사건 정리해고의 추진 과정에서 어떠한 절차적 하자가 있다고 볼만한 자료도 없는 점, ② 그럼에도 채권자 조합원들은 정리해고의 실시 반대를 주된 요구사항으로 주장하면서 이러한 요구사항이 받아들여지지 아니하자 이 사건 쟁의행위에 돌입하였는바, 이와 같은 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정하기 어려운 점, ③ 나아가 채권자 조합원들은 2021. 12. 2. 20:00경 외부인들과 함께 무력으로 세종호텔로 진입한 다음 그 이후 세종호텔의 주요업무시설인 로비에 텐트와 돛자리를 깔고 잠을 자거나 피켓과 선전물을 제작하면서 세종호텔을 출입하는 사람들을 향해 시위를 하고 있고, 세종호텔 내 베르디식당을 점거한 채 식사를 하기도 하였으며, 외부인들을 동원하여 마치 일반 손님인 것처럼 가장하여 객실에 진입한 다음 객실 유리창에 외부에서 볼 수 있는 선전물을 부착하는 등의 행위를 하고 있는바, 이러한 채권자 조합원들의 행위는 고객들에게 편안하고 쾌적한 객실을 제공하는 것을 주된 업무로 하는 4성급 관광호텔인 세종호텔의 정상적인 업무 수행을 현저히 곤란하게 하는 것으로서 그 수단이나 방법의 정당성을 인정하기 어려운 점, ④ 채무자는 2021. 8.경부터 같은 해 11.경까지 채권자 노조 세종호텔지부 대표, 세종연합노동조합 대표, 비조합원 대표를 구성원으로 하는 '근로자 협의체'를 구성하여 16회에 걸쳐 구조조정 및 정리해고에 관한 사항을 협의하기도 하였고, 그와 별개로 채권자 노조 세종호텔지부와 사이에 2021. 8. 25.경부터 같은 해 11.경까지 임금협약에 관한 단체교섭을 따로

진행해오기도 한 점, ⑤ 이 사건 직장폐쇄는 쟁의행위 종료시까지 채권자 노조 세종호 텔지부 소속 조합원 중 이 사건 쟁의행위 참가하는 사람들만을 대상으로 한 것이고, 이 사건 직장폐쇄에도 불구하고 채권자 조합원들이나 노동조합에 방문한 사람들은 후 문 직원 엘리베이터를 통하여 노동조합사무실을 자유롭게 출입할 수 있는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 직장폐쇄는 채권자들의 이 사건 쟁의행위에 대한 소극적·방어 적 목적으로 개시된 것으로서 상당성이 있는 조치라고 봄이 상당하고, 채무자가 채권 자들의 이 사건 쟁의행위 개시 후 7일 만에 이 사건 직장폐쇄에 나아갔다는 사정이나 달리 채권자들이 제출한 자료들을 종합하여 보더라도, 이 사건 직장폐쇄가 적극적·공 격적으로 채권자들을 사업장에서 배제하기 위해 취한 조치로서 위법한 것이라 단정하 기 어렵다.

다. 소 결

이 사건 가처분은 만족적·단행적 가처분으로서 일반 가처분과 달리 단순한 집행 보전에 그치는 것이 아니라 가처분으로 권리가 본안판결에 기한 강제집행에 의하여 이 행된 것과 같은 종국적인 만족을 가져오는 것으로 그 결과가 중대하다. 특히 쟁의행위 를 둘러싼 채권자들과 채무자 간의 이해관계가 첨예하게 대립하고 있는 이 사건에서 이 사건 직장폐쇄가 위법하다는 채권자들의 주장과 관련한 소명이 충분하지 않고, 채 무자의 주장이 다툼의 여지 없이 이유 없다고 보기 어려워, 본안소송에서 면밀한 증거 조사와 심리를 통하여 이 사건 직장폐쇄의 위법성 여부를 가려야 함은 별론으로, 현 단계에서 이 사건 직장폐쇄가 위법하다는 것을 전제로 한 채권자들의 주장은 받아들 이 기 어렵다.

4. 결 론

그렇다면 이 사건 신청은 이유 없어 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2022. 1. 12.

재판장 판사 송경근



판사 신일수



판사 원도연



서울중앙지방법원

제 50 민사부

결 정

사 건 2021카합21933 직장폐쇄해제 등 가처분

채 권 자

1. 관광레저산업노동조합

서울 서대문구 경기대로 82, 3층(충정로2가, 광산빌딩)

대표자 위원장 최대근

2. 고진수

3. 박광순

4. 김란희

5. 정재욱

6. 이치호

7. 허지희

8. 이승협

9. 정혜진

10. 민병준

11. 이주형

12. 박종혁

채권자들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 박현익, 조세화, 조혜진

채 무 자

세종투자개발 주식회사

서울 중구 퇴계로 145(충무로2가, 세종호텔)

공동대표이사 오세인, 이종길

소송대리인 법무법인(유한) 세종

담당변호사 기영석, 김종수, 김종현, 김주안

주 문

1. 이 사건 신청을 기각한다.
2. 소송비용은 채권자들이 부담한다.

신 청 취 지

1. 채무자가 채권자들에 대하여 2021. 12. 7.자 통고에 기하여 시행한 직장폐쇄를 풀지 아니하면 아니 된다.
2. 채권자는 근로제공 또는 쟁의행위를 위한 채권자들의 채무자 소유의 대지 및 사업장 건물 출입과 이용행위를 방해하여서는 아니 된다.
3. 집행관은 위 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.
4. 채무자가 제1항 내지 제3항 기재 각 의무를 이행하지 아니할 경우, 각 채권자별로 위반행위 1회당 각 3,000,000원의 비율에 의한 돈을 지급하라.

이 유

1. 소명사실

가. 채무자는 서울 중구 퇴계로 145에 소재하는 세종호텔을 운영하며 호텔 경영업 등을 하는 회사이고, 채권자 관광레저산업노동조합(이하 '채권자 노조'라 한다)은 전국 단위의 산업노동조합이며, 채권자 2 내지 12는 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원 이자 채무자의 근로자인 사람들이다(이하 '채권자 조합원들'이라 통칭한다)¹⁾.

1) 세종호텔 내에는 채권자 노조 세종호텔지부 외에도 세종연합노동조합이 복수노조로서 조직되어 있고, 채무자는 2015. 2. 5.부터 2017. 2. 28.까지 노동조합 전체 조합원의 과반수로 조직된 세종연합노동조합을 교섭대표노동조합으로 하여 단체협약을 체결해온 바 있다.

나. 채무자는 2021. 11. 5. 채권자 조합원들을 비롯한 15명을 상대로 2021. 12. 10.자로 정리해고를 단행한다는 취지의 해고예고 통지서를 송부하였고, 그 중 3명이 희망퇴직을 신청함에 따라 채권자 조합원들 및 이용에만 정리해고의 대상이 되었다(다만, 육아휴직으로 인하여 채권자 이승협외의 경우 2022. 10. 1. 자로, 채권자 정재욱의 경우 2022. 2. 2.자로 해고될 예정이다. 이하 '이 사건 정리해고'라 한다).

다. 한편, 채권자 노조 세종호텔지부는 2021. 8. 25.경부터 채무자와 임금협약에 관한 단체교섭을 진행하던 중 2021. 11. 1.경 서울지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 서울지방노동위원회가 2021. 11. 10. 조정중지 결정을 하자 2021. 11. 16.부터 같은 달 17.까지 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 재적조합원 19명 중 15명의 찬성으로 2021. 12. 2. 20시경 채무자가 운영하는 세종호텔에 대한 직장점거를 개시하였고, 채권자 이주형, 민병준, 이치호는 2021. 12. 3.부터 지명파업을 하고 있다(이하 '이 사건 쟁의행위'라 한다).

라. 이에 채무자는 2021. 12. 7. '채권자 노조 세종호텔지부의 쟁의행위로 인하여 사업운영에 심각한 차질과 손해가 발생하여 부득이 2021. 12. 9. 08:00부터 쟁의행위 종료시까지 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원 중 쟁의행위 참가자들을 상대로 사업장을 폐쇄한다'는 취지의 직장폐쇄 공고를 하였다(이하 '이 사건 직장폐쇄'라 한다).

2. 당사자들 주장의 요지

가. 채권자들 주장의 요지

채무자가 단행한 채권자 조합원들에 대한 이 사건 정리해고는 위법하고, 이에 대응하여 채권자들로서는 적법하게 최소한의 쟁의행위를 하고 있음에도 불구하고, 채무자는 공격적이고도 무차별적으로 직장폐쇄를 단행하였는바, 이 사건 직장폐쇄는 상당

성이 인정되지 않아 위법하므로 신청취지와 같은 가처분을 구한다.

나. 채무자 주장의 요지

채무자는 이 사건 정리해고를 위한 긴박한 경영상의 필요가 있었고, 이와 같은 판단은 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없음에도 불구하고, 채권자들은 그 실시를 반대하기 위해 이 사건 쟁의행위에 나아갔는바, 채권자들의 쟁의행위에 정당성을 인정할 수 없고, 이에 채무자로서는 적법하게 세종호텔에 대한 직장폐쇄를 단행한 것이므로, 위법한 직장폐쇄를 전제로 한 이 사건 신청은 이유 없다.

3. 판 단

가. 관련 법리

1) 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건이 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없고(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결 참조), 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결 참조).

2) 사용자의 직장폐쇄는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측 쟁의행위의 태양, 그

로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평상 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위 수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 쟁의행위로 평가받을 수 있는 것이고(대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결), 사용자가 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 사업장을 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 된다(대법원 2005. 6. 9. 선고 2004도7218 판결).

나. 판 단

1) 먼저 채무자가 이 사건 정리해고를 위한 긴박한 경영상의 필요가 있었는지에 관하여 살펴건대, 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 채무자의 주된 영업소인 세종호텔은 2012. 1. '공중위생관리법 시행령' 개정 및 같은 해 7. '관광숙박시설 확충을 위한 특별법' 시행 등으로 수도권 관광호텔에 대한 각종 규제가 완화됨에 따라 수익성 악화를 겪고 있던 중 코로나바이러스감염증-19 사태로 인하여 외국인 관광객이 급감함에 따라 극심한 경영난을 겪게 된 점, ② 세종호텔 객실부문의 경우, 객실 점유율은 2019년 86%에서 2021년에는 17%로 급감했고, 객실 평균단가는 2019년 103,080원에서 2021년에는 57,334원으로 44% 하락했으며, 식음사업부문의 경우, 2019년도 약 20억 원의 영업손실에서 2020년도 약 39억 원의 영업손실로 손실액이 2배 가까이 증가한 점, ③ 더욱이 이와 같은 어려움이 앞으로 쉽사리 해소될 기미도 보이지 않는 점, ④ 이에 채무자로서는 객실부문만을 살리고, 부대사업으로서 더 이상의 수익을 기대하기 어려웠던 식음사업부문을 폐쇄하기로 결정하기에 이르렀는바, 이 과정에서 유희인력이 발생하여 인력 감축을 단행할 수밖에 없

는 상황에 놓이게 된 점 등을 종합하여 보면, 채무자가 이 사건 정리해고 당시 고용인원을 감축할 긴박한 경영상의 필요는 있었다고 보인다. 나아가 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하면, ① 채무자는 2020년부터 현재까지 앞서 본 바와 같은 경영상의 위기를 극복하고자 무급휴직, 유급휴직, 임금감액, 연차휴가 소진, 외주용역 해소, 자산매각, 희망퇴직(위로금 지급 포함), 조직개편, 휴업명령 등 다양한 수단을 활용하여 정리해고를 피하기 위한 노력을 해온 것으로 보이는 사실, ② 채무자는 2021. 8.경 기준으로 세종호텔 내에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않자 채권자 노조 세종호텔지부 대표, 세종연합노동조합 대표, 비조합원 대표를 구성원으로 하는 '근로자 협의체'를 구성하여 같은 해 11.경까지 16회에 걸쳐 구조조정 및 정리해고에 관한 사항을 협의하기도 한 사실, ③ 그리고 채무자는 그 과정에서 정리해고 대상자 선정의 기준으로 ㉠ 인사고과 성적, 상벌사항(징계/포상), 외국어 구사능력과 같은 사용자의 업무상 필요성에 따른 요소들 뿐 아니라 ㉡ 근속년수, 부양가족, 다른 가족의 소득, 재산보유, 장애유무 등 근로자 개별적인 보호 필요성에 따른 요소들까지 종합적으로 설정하기도 한 사실, ④ 아울러 채무자는 근로자 협의체와는 별개로 채권자 노조 세종호텔지부와 사이에 2021. 8. 25.경부터 임금협약에 관한 단체교섭을 따로 진행하기도 하였으나, 채권자 노조 세종호텔지부는 '정리해고를 중단하라'는 성명을 내면서 소속 조합원들에게 정리해고 대상자 선정과 관련한 자료를 제출하지 말 것을 지시했고, 이에 채권자 노조 세종호텔지부 소속 조합원들은 채무자에게 위 자료들을 제출하지 않은 사실, ⑤ 이에 채무자는 채권자 조합원들을 이 사건 정리해고의 대상으로 선정하게 된 사실 등을 인정할 수 있는바, 현재까지 채권자가 제출한 자료들만으로는 채무자가 이 사건 정리해고를 함에 있어 어떠한 절차적 하자가 있다고 보기도 어렵다.

2) 다음으로 채무자의 이 사건 직장폐쇄가 위법한지에 관하여 살피건대, 이 사건 기록에 심문 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 앞서 본 바와 같이 채무자는 경영악화가 지속적으로 누적되어 왔고, 장래에도 그러한 어려움이 쉽사리 해소되지 아니할 개연성이 있는 상황에서 긴박한 경영상의 필요에 의하여 이 사건 정리해고를 실시한 것으로 보이고, 이 사건 정리해고의 추진 과정에서 어떠한 절차적 하자가 있다고 볼만한 자료도 없는 점, ② 그럼에도 채권자 조합원들은 정리해고의 실시 반대를 주된 요구사항으로 주장하면서 이러한 요구사항이 받아들여지지 아니하자 이 사건 쟁의행위에 돌입하였는바, 이와 같은 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정하기 어려운 점, ③ 나아가 채권자 조합원들은 2021. 12. 2. 20:00경 외부인들과 함께 무력으로 세종호텔로 진입한 다음 그 이후 세종호텔의 주요업무시설인 로비에 텐트와 돛자리를 깔고 잠을 자거나 피켓과 선전물을 제작하면서 세종호텔을 출입하는 사람들을 향해 시위를 하고 있고, 세종호텔 내 베르디식당을 점거한 채 식사를 하기도 하였으며, 외부인들을 동원하여 마치 일반 손님인 것처럼 가장하여 객실에 진입한 다음 객실 유리창에 외부에서 볼 수 있는 선전물을 부착하는 등의 행위를 하고 있는바, 이러한 채권자 조합원들의 행위는 고객들에게 편안하고 쾌적한 객실을 제공하는 것을 주된 업무로 하는 4성급 관광호텔인 세종호텔의 정상적인 업무 수행을 현저히 곤란하게 하는 것으로서 그 수단이나 방법의 정당성을 인정하기 어려운 점, ④ 채무자는 2021. 8.경부터 같은 해 11.경까지 채권자 노조 세종호텔지부 대표, 세종연합노동조합 대표, 비조합원 대표를 구성원으로 하는 '근로자 협의체'를 구성하여 16회에 걸쳐 구조조정 및 정리해고에 관한 사항을 협의하기도 하였고, 그와 별개로 채권자 노조 세종호텔지부와 사이에 2021. 8. 25.경부터 같은 해 11.경까지 임금협약에 관한 단체교섭을 따로

진행해오기도 한 점, ⑤ 이 사건 직장폐쇄는 쟁의행위 종료시까지 채권자 노조 세종호 텔지부 소속 조합원 중 이 사건 쟁의행위 참가하는 사람들만을 대상으로 한 것이고, 이 사건 직장폐쇄에도 불구하고 채권자 조합원들이나 노동조합에 방문한 사람들은 후 문 직원 엘리베이터를 통하여 노동조합사무실을 자유롭게 출입할 수 있는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 직장폐쇄는 채권자들의 이 사건 쟁의행위에 대한 소극적·방어 적 목적으로 개시된 것으로서 상당성이 있는 조치라고 봄이 상당하고, 채무자가 채권 자들의 이 사건 쟁의행위 개시 후 7일 만에 이 사건 직장폐쇄에 나아갔다는 사정이나 달리 채권자들이 제출한 자료들을 종합하여 보더라도, 이 사건 직장폐쇄가 적극적·공 격적으로 채권자들을 사업장에서 배제하기 위해 취한 조치로서 위법한 것이라 단정하 기 어렵다.

다. 소 결

이 사건 가처분은 만족적·단행적 가처분으로서 일반 가처분과 달리 단순한 집행 보전에 그치는 것이 아니라 가처분으로 권리가 본안판결에 기한 강제집행에 의하여 이 행된 것과 같은 종국적인 만족을 가져오는 것으로 그 결과가 중대하다. 특히 쟁의행위 를 둘러싼 채권자들과 채무자 간의 이해관계가 첨예하게 대립하고 있는 이 사건에서 이 사건 직장폐쇄가 위법하다는 채권자들의 주장과 관련한 소명이 충분하지 않고, 채 무자의 주장이 다툼의 여지 없이 이유 없다고 보기 어려워, 본안소송에서 면밀한 증거 조사와 심리를 통하여 이 사건 직장폐쇄의 위법성 여부를 가려야 함은 별론으로, 현 단계에서 이 사건 직장폐쇄가 위법하다는 것을 전제로 한 채권자들의 주장은 받아들 이 기 어렵다.

4. 결 론

그렇다면 이 사건 신청은 이유 없어 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2022. 1. 12.

재판장 판사 송경근



판사 신일수



판사 원도연



[보도자료]

세종호텔 정리해고 철회를 위한 공동대책위원회

수신 : 각 언론사 사회부

발신 : 세종호텔 정리해고 철회를 위한 공동대책위원회

일시 : 2022년 4월 5일(화)

내용 : 주명건, 유명환에 대한 세종대학교 재단 이사취임승인 취소처분 유지 촉구 기자회견

문의 : 세종호텔지부 고진수 (010-2542-0990) / 공동대책위 이청우 (010-2845-8588)

주명건, 유명환에 대한 세종대학교 재단 이사취임승인 취소처분 유지 촉구 기자회견

2022년 4월 5일(화) 13시 / 서울행정법원 앞(양재역)

- 언론 자유와 독립, 민주주의와 사회발전을 위해 노력하시는 언론노동자분들께 감사의 말씀을 드립니다.
- 4월 5일(화) 14시 10분, 서울행정법원 B204호 법정(2021구합63709)에서는 주명건, 유명환이 교육부를 상대로 제기한 '대양학원 임원취임승인 취소처분 취소 소송' 재판이 열립니다. 교육부는 2019년에 진행한 세종대학교와 대양학원에 대한 종합감사 감사 결과를 바탕으로 2021년 2월, 주명건 전 대양학원 재단 이사장과 유명환 전 외교통상부 장관의 대양학원 이사취임승인 취소처분을 내렸습니다. 수익용기본재산 관리 부실과 교원 채용과정에 관여한 점이 이유입니다.
- 주명건 전 재단이사장은 2004년에도 교육부 감사 결과 교비회계 113억 원을 부당집행, 횡령한 사실이 밝혀져 이사장에서 물러난 바 있습니다. 그러나 2011년 다시 재단 명예이사장으로 복귀했고, 이번 교육부의 임원취임승인 취소처분을 받기까지 대양학원의 이사로 등재돼 있었습니다.
- 주명건 전 재단이사장이 이사장 또는 이사로 재임할 당시 재단의 수익사업체인 세종호텔은 극심한 노조탄압과 외주화를 진행한 바 있습니다. 그리고 2021년 12월, 코로나19를 핑계로 세종호텔 노동자 15명을 정리해고 했습니다. 주명건 전 재단이사장은 여전히 세종호텔에서 '회장님'으로 불리고, 실질적인 의사결정의 주체라는 의혹이 지속적으로 제기돼 왔습니다. 주명건 전 재단이사장은 재단 운영을 좌지우지하고, 수익사업체인 세종호텔을 통해서 사익을 챙기기 급급했습니다. 그런 주

명건 전 재단이사장이 교육부를 상대로 임원취임승인 취소 처분 취소 소송을 제기한 것입니다.

5. 두 번씩이나 교육부 감사 결과로 이사장과 이사에서 물러났던 주명건 전 재단이사장이 다시 재단 이사로 복귀하는 일이 벌어져서는 안됩니다. 대만의 경우 사학비리를 저지른 인사의 복귀를 영구적으로 금지하고 있다고 합니다. 이에 비해 한국은 사학비리에 느슨한 잣대를 적용하고 있습니다. 교육부의 주명건과 유명환에 대한 임원취임승인 취소처분은 유지되어야 합니다.

6. 이에 세종호텔 공대위는 주명건의 이사 복귀에 반대하는 세종대학교 전 교수, 졸업생, 재학생, 변호사 및 세종호텔 노동자들과 4월 5일(화) 13시, 서울행정법원 앞에서 기자회견을 열고 '주명건·유명환에 대한 대양학원 임원취임승인 취소처분 유지'를 촉구하고, 주명건 전 재단이사장에게 '세종호텔 정리하고 사태 해결'을 촉구합니다. 이후 의견서를 재판부에 제출하고 재판을 방청할 예정입니다.

7. 각 언론사와 기자 여러분의 많은 취재와 보도 바랍니다.

***첨부자료**

1. 기자회견 개요
2. <의견서>

주명건, 유명환에 대한 세종대학교 재단 이사취임승인 취소처분 유지 촉구 기자회견

2022년 4월 5일(화) 13시 / 서울행정법원 앞(양재역)

○ 발언

- 고진수(세종호텔지부)
- 김동우(전 세종대학교 교수)
- 이나리(세종대학교 졸업생)
- 윤지영(공익인권법재단 공감 변호사)

○ 기자회견 후 <의견서> 접수 및 방청

주명건·유명환에 대한 임원취임승인 취소 유지 촉구 세종호텔 공대위 의견서

수신 : 서울행정법원 2021구합63709 사건 담당 재판부

발신 : 세종호텔 정리해고 철회를 위한 공동대책위원회

주명건, 유명환이 세종대학교로 돌아오지 않기를 바랍니다.

안녕하십니까. 저희는 세종호텔 노동자들, 그리고 노동조합 및 시민사회단체들입니다. 주명건, 유명환이 다시 세종대학교로 돌아오지 않기를 바라며 이렇게 의견을 드립니다. 왜 세종호텔 노동자들과 노동조합, 시민사회단체들이 이 소송에 의견을 내는지 의아하시리라 생각합니다. 그 이유는 주명건, 유명환이 세종대학교의 건전한 운영과 발전을 망치고 사적 이익을 도모하며 전권을 휘둘렀기 때문입니다. 세종호텔(세종투자개발(주))은 대양학원이 100% 지분을 보유한 대양학원의 자회사로서, 우리는 그간 주명건, 유명환이 대양학원에 미친 영향을 잘 알고 있습니다.

대양학원은 오랫동안 재단 비리와 내홍을 겪었습니다. 그 핵심에 주명건 전 대양학원의 이사장이자 세종호텔의 회장이 있습니다. 주명건은 대양학원의 설립자인 주영하, 최옥자의 아들입니다. 주명건은 과거 대양학원의 이사장과 세종호텔의 회장을 동시에 맡으면서 비리를 저질렀고, 2004년 교육부는 재산 유용 등의 이유로 주명건의 이사장직을 박탈하였습니다. 주명건이 아무런 지급 근거 없이 4년 간 대양학원으로부터 4억여 원, 세종호텔로부터 12억여 원을 보수로 받은 사실이 종합감사를 통해 밝혀지기도 했습니다. 2011년 주명건은 대양학원 이사장 복귀를 시도하였으나 교육부와 학생들의 반발로 무산되었고, 2013년 6월에 대양학원의 이사로 복귀하였습니다. 여러 이사 중 한 명이었음에도 불구하고 주명건은 학교를 실질적으로 장악하고 좌지우지하였습니다. 2009년 취임했던 박우희 전 총장은 퇴임 인터뷰에서 “모든 교직원이 외부 명령(주명건)에 의해 움직였다”며 대학의 행정이 자신의 결제 없이 시행됐다고 주장한 바 있습니다. 또한 주명건이 세종대 부총장/세종사이버대 총장/대양학원 내 산하기업 기관장 등을 중심으로 한 6인 회의에서 대학의 일을 결정해 자신에게 지시했다고도 주장했습니다.

주명건이 이사로 복귀한 2013년에도 대양학원은 교육부 회계 감사에서 ‘수익용 기본재산 관리 부적정’의 경고를 받았습니다. 그럼에도 불구하고 조치는 시정되지 않았고, 결국 2019년에도 대양

학원은 교육부로부터 44건의 위반 사항을 지적 받았는데, 여기에는 주명건이 61차례에 걸쳐 교원 채용 면접에까지 참여한 사실도 포함되어 있습니다. 이는 대양학원과 세종대학교의 실세가 주명건 임을 방증합니다.

사실 유명환도 주명건이 이사장으로 앓힌 인물이라는 소문이 파다합니다. 유명환과 주명건은 등산도 함께 할 만큼 가까운 사이입니다. 유명환은 원래 외교통상부장관이었으나 딸 특혜 채용 논란으로 장관에서 사퇴하고, 2011년 세종대학교의 석좌교수로 임명되었으나 수업은 개설하지 않고 명사 특강만 한 번 하였습니다. 이후 대양학원의 이사장이 된 후에도 이사장으로서의 역할을 등한시하여 세종대신문은 “더 이상은 외교부장관이 아니라 세종대 이사장이라는 것을 자각했으면 한다”, “현재의 역할에 충실해 달라”는 비판을 하기도 하였습니다. 2019년 교육부 감사에서는 대양학원의 재산을 사적으로 유용한 사실이 드러나기까지 하였습니다.

사실 주명건, 유명환의 이사 임기는 이미 끝난 상황입니다. 그럼에도 불구하고 주명건, 유명환이 이 사건 소를 제기하고 지금까지 소송을 유지하는 이유는, 사립학교법상 임원 취임 승인 취소 처분을 받은 자는 10년 이내에 다시 학교법인의 임원이 될 수 없기 때문입니다. 즉 주명건, 유명환이 이 소송을 하는 이유는 다시 세종대학교로 돌아오기 위함입니다.

그렇기 때문에 저희는 두렵습니다. 학교의 운영과 교육을 등한시하고 사적인 권력과 이익을 탐하는 사람들이 과연 학교법인의 이사가 될 자격이 있는지 묻지 않을 수 없습니다. 주명건은 형식적인 직책이 없음에도 불구하고 지금도 실세로서 세종대학교, 대양학원과 자회사인 세종호텔에까지 영향력을 행사하고 있습니다. 자격 없는 이들이 다시는 세종대학교로 돌아오지 못하길 바랍니다. 그리하여 세종대학교와 대양학원이 건강한 교육주체로서 자립할 수 있기를 바랍니다. 부디 이 사건 처분을 그대로 유지하여 주시기를 간청합니다.

2022년 4월 5일

세종호텔 정리해고 철회를 위한 공동대책위원회

주명건과 유명환 이사의 임원취임승인 취소처분 취소청구를 기각해주십시오

수신 : 서울행정법원 2021구합63709 사건 담당 재판부

발신 : 세종대학교 졸업생 이나리

일자 : 2022년 4월 5일

저는 2006년에 세종대학교에 입학하여 2012년에 졸업한 세종대 졸업생이자, 세종대가 위치한 서울 광진구에서 10여 년동안 시민사회단체 및 정당 활동을 하고 있는 이나리입니다.

세종대 재단의 문제는 세종대학교 구성원들은 물론 지역사회에도 상당한 영향을 미치기 때문에 주민들과도 관련이 큰 사안입니다.

지난 2020년 종합감사 결과에 따라 임원취임승인 취소처분을 받은 주명건은 2004년 교육부 감사에서도 교비회계 부당집행으로 113억 환수조치를 받고 이사회에서 해임된 인물입니다. 그 이후 세종대에는 임시이사가 파견되면서, 오랫동안 분규사학, 비리사학이라는 오명을 벗고 민주적인 대학으로 거듭나고자 학생, 교수 등 학교 구성원들이 대학의 정상화를 위해 노력을 다했습니다.

하지만 2010년 주명건이 기존에 존재하지도 않고, 어떠한 권한과 책임도 없는 명예이사장이라는 직책으로 복귀하면서 세종대학교에는 다시 여러 문제가 발생했습니다. 오랫동안 학생 복지를 책임졌던 생활협동조합이 퇴출되었고, 강의실과 학생자치공간에는 상업시설이 들어서고, 학교 구성원들의 합의로 추진되었던 사업들이 일방적으로 취소되고, 교직원 및 학생을 상대로 한 고소고발이 이어졌습니다. 당시 학교 구성원들은 모두 주명건의 복귀 이후 벌어진 사정이라는 것을 알고 있습니다.

2009년 취임해 2012년에 퇴임했던 박우희 전 총장은 퇴임 인터뷰에서 '모든 교직원이 외부명령에 의해 움직였다'면서 '대학 행정이 자신의 결재 없이 시행부터 됐다'고 폭로하기도 했습니다. 박우희 총장은 주명건의 복귀를 염두에 두고 내정된 인사라는 평판이 있던 인사임에도 불구하고 그런 폭로가 나왔다는 것은 주명건이 체계를 거스르는 무소불위의 권한을 휘둘렀다는 것을 방증합니다.

저 또한 세종대학교 재학 시절, 세종대신문사 편집국장 및 총학생회 집행위원장을 맡아 당시 대학 사정을 누구보다 잘 알고 있습니다. 당시 학생들은 학생총회를 열어 주명건의 복귀를 반대하고, 천막농성을 벌이기도 했습니다. 이로 인해 주명건은 바로 세종대로 복귀하지 못하고 세종호텔 등 계열사로 복귀했다가 시차를 두고 이후 학교법인 이사로 취임한 바 있습니다.

주명건과 같이 임원취임승인 취소처분이 내려진 유명환은 대양학원 이사로 재직하며 업무추진비 부당 사용이 적발됐고, 경조사비를 법인회계에서 집행한 것도 감사에서 드러났습니다. 유명환은 외교통상부 5급 사무관 특별채용에서 자녀를 부정채용하여 사퇴한 인물이기도 하여, 애초에 교육기관의 임원을 맡기에 부적절한 인물이었습니다.

문제를 일으켰던 인사가 다시 대학 재단으로 복귀해 문제를 일으키고, 다시 20여년 만에 해임됐습니다. 그런 인사가 다시 대학에 복귀한다면 세종대학교에서 발생했던 문제들은 계속 반복될 것입니다.

이들은 이미 이사 임기가 종료된 시기임에도 불구하고, 사립학교법에 따라 교육부에 의해 임원취임 승인이 취소되면 10년이 지나야 학교법인의 임원이 될 수 있다는 조항을 고려하여, 조속한 재복귀를 위해 취소청구를 했을 가능성이 큼니다. 부정한 인사가 다시 대학에 복귀할 수 있는 기회를 주지 않도록 재판부에 간곡하게 호소합니다.

2020년 종합감사 결과에 따른 임원취임승인 취소처분은 적법, 타당합니다. 회계를 투명하고 합리적이게 집행하는 것은 대학의 공공성을 제고하는 데 굉장히 중요한 일입니다. 또 학교법인 임원의 직무가 아닌데 교원 채용 과정에 관여한 일은 사립학교법과 학교법인 대양학원 정관을 위배한 행위입니다. 수십여 차례 걸쳐 교원 채용 면접 심사에 참석해 의견을 개진하고, 총장과 나란히 앉아 질문하고 심사위원 간 협의과정에도 참석했다는 사실은 법과 체계를 무시하고 대학을 사적으로 운영하는 것이나 다름없습니다.

대학은 교육기관으로서의 공공성과 투명성, 민주성이 보장된 곳이어야 합니다. 학생, 교직원 사회, 지역사회와 주민들에게 신뢰를 주고, 사회적으로 기여하는 공간이어야 합니다. 교육기관으로서의 투명성과 공공성을 보장하고, 법과 제도를 준수하고, 합리성을 제고하기 위해서 현명한 판단을 내려주시기를 기대합니다.(끝)