

답 변 서(1)

사 건 명	경기2026부해987/부노21병합 응신미켈란의아침관리단 부당해고 및 부당노동행위 구제신청
신 청 인 (근로자)	조 휘 양
신청노조 (노동조합)	전국민주일반노동조합
피신청인 (사용자)	응신미켈란의아침관리단 대표자 서 익 휘 경기도 김포시 김포대로693, 102호(풍무동)
	위 대리인 유앤아이인사노무컨설팅 담당 공인노무사 황 태 영 서울특별시 강남구 테헤란로77길 11-15 801호 Tel : 010-5110-1725, Fax : 02-6958-7983

위 사건에 대하여 이 사건 피신청인의 대리인 유앤아이인사노무컨설팅은 다음과 같이 답변서(1)을 제출합니다.

2026. 04. 01.

위 사용자(피신청인)의 대리인 : 유앤아이인사노무컨설팅

담당 공인노무사 황 태 영



경기지방노동위원회 귀중

답 변 취 지

1. 이 사건 사용자의 상시근로자수는 5인미만으로 근로기준법 제23조 제1항 및 동법 제28조가 적용되지 않아 부당해고구제신청은 각하한다.
2. 설사 상시근로자수가 5인이상이라고 하더라도 이 사건 근로자에 대한 해고는 해고사유, 양정 및 절차가 정당하여 부당해고에 해당되지 아니한다.
3. 이 사건 사용자는 노동조합에 대한 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위는 인정되지 아니한다.

라는 답변취지를 구합니다.

답 변 내 용

I. 당사자 관계

1. 신청인

신청인 조휘양(이하 “신청인” 또는 “이 사건 근로자” 라고 합니다.)은 2024. 3. 1. 정규직근로자로 웅신미켈란의아침관리단에 취업하여 경비 및 주차관리업무를 수행하다가 계속적인 업무지시 불이행, 폭력적 언행, 상급자 명예훼손 및 하극상 등으로 2026. 1. 19. 해고통보를 받고 2026. 2. 22.부로 해고된 자입니다.

[사 제1호 중 신청인 근로계약서]

2. 노동조합

전국민주일반노동조합 웅신미켈란의아침 지회이며 지회의 소속 조합원은 총 2명[지회장(1명) 및 이 사건 근로자(1명)]이고 지회장은 정해용입니다.

3. 피신청인

피신청인 웅신미켈란의아침관리단(이하 “피신청인” 또는 “이 사건 사용자” 라

고 합니다.)은 경기도 김포시 김포대로693, 102호(풍무동)에 위치하고 있으며 오피스텔(상가 및 거주)을 관리하고 상시근로자수는 1인이며 대표자는 서익휘입니다.

[사 제2호 증 응신미켈란의아침관리단 사업자등록증]

II. 이 사건에 이르게 된 경위

일자(시간)	항목	내용	방법
2024.3.1.	채용	조희양 근로계약 체결	-
2025.11.3	업무지시 1차	[주차장 청소 미흡 사건] 업무회의 후 지시 사항 전달 - 미사용 수도 폐쇄 조치(옥상 및 공용음수대) - 공용부 창문, 자동유리문, 방화문 등 개방된 문 단속 - 주차장 청소 미흡 구역 정비 *완료기한 2025.11.30.	회의 (구두 및 문서)
2025.11.20.	업무지시 2차	[주차장 청소 미흡 사건] 주차장 청소 미흡 구역 정비가 완료되지 않아 재지시	회의 (구두 및 문서)
2025.12.03.	업무보고 방식 1차 안내	[업무보고 방식 안내] - 일일/주간/월간 업무일지 제출 요청 - 메일플러그 사용(힘든 경우 메일 가능) 요청 *문자, 메일 발송	문자 및 이메일
2025.12.04.	업무지시 불이행 통보	[주차장 청소 미흡 사건] 경위서 작성 요청(업무지시 후 1개월 경과) - 주차장 청소 미이행 - 문자, 이메일 답변가능 전달	문자
2025.12.04.	담당소장 업무지시 확인 요청	소장(정해용)에게 이메일 발송 - 11/30까지 요청한 업무가 완료되지 않음 그에 대해 “눈 오고나면 치우겠다”고 했다고 전달함	이메일
2025.12.05.	사유서 제출 통지서 전달	[주차장 청소 미흡 사건] 사유서 제출 요청을 하였으나, 사유서를 작성하지 않고 해당 통지서를 대표자 책상에 던져놓고 자리를 떠남(일방적 거부)	현장 문서전달
2025.12.08.	통지서 수령거부 통지	[주차장 청소 미흡 사건] - 직접 서류를 수령하였고 제출의무가 있음을 인지하였으나 - 통지서를 수령하지 않고 일방적으로 거부 한것에 대해 명확한 회신 요구	문자
2025.12.08.	업무보고 방식 2차 안내	[업무보고 방식 안내] - 주간보고는 개인 이메일을 통해 제출할 것 - 이메일이 어려운 경우 수기로 작성하여 제출할 것 - 어려운 경우 소장에게 문의 요청	이메일
2025.12.09.	업무보고 방식 3차 안내	[업무보고 방식 안내] - 메일플러그 사용이 어려운 경우 - 수기 작성 후 스캔 또는 사진 제출 가능 - 보고제출 미이행시 불이행으로 기록됨을 알림	이메일

2025.12.10.	사유서 제출거부 통보서 수령거부	[주차장 청소 미흡 사건] 사유서 작성 사유 - 주차장 청소 미흡 반복적 미이행 - (12/4 및 12/5 요청한)사유서 제출 미이행 - (12/8) 문자 답변 거부 - 일방적인 통보서 수령 거부	현장 문서전달
2025.12.11.	내부소통기준 전달(4차)	[업무보고 방식 안내] - 회의 시 회의록 제출 - 공격적 발언 금지 - 공식문서(업무보고 포함) 이메일 제출	이메일
2025.12.12.	담당소장 메일플러그 교육	담당소장으로부터 메일플러그 사용 교육 2회 완료 보고받음	이메일
2025.12.16.	업무보고 방식 5차 안내	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청	문자
2025.12.18.	업무보고 방식 6차 안내	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청 - 수기보고 예외적 허용 전달	문자 및 이메일
2025.12.18.	신청인 업무질서 문란행위	[소방점검 대응 사건] 소방서 대응 과정 중 아래의 행위를 함 - 관리인의 현장통제 및 이탈지시 거부 - 본인의 업무가 아닌 소방업무 반복적 개입 - 부적절한 언행 및 업무질서 문란행위	현장 (녹취록)
2025.12.22	경위서 제출 요청	[소방점검 대응 사건] - 2025.12.18. 오후2시 소방서 점검과정에서의 업무질서 문란 행위 관련 경위서 제출 요청 - 대표자가 전달하였으나 수령을 거부하며, “말 같은 소리를 해야 말을 듣죠” 라고 하며 폭언을 함 - 경위서 제출 요청 서류를 던지고 사무실을 나감 - 경위서 제출 요청(문자 별도 전달)	현장 문서전달 문자
2025.12.22.	업무보고 방식 7차 안내	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청	이메일
2025.12.28.	업무보고 방식 8차 안내	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청 - 업무 수행여부를 확인하지 못해 어려움 호소(대표자)	문자
2025.12.30.	징계(정직1일) 통보	[소방점검 대응 사건] 정직 1일 통보 - 관리인의 현장통제 및 이탈지시 거부 - 본인의 업무가 아닌 소방업무 반복적 개입 - 부적절한 언행 및 업무질서 문란행위	현장 문서전달
	징계통보서 수령 후 위협적행동	- (신청인) 대표자에게 “야” 라고 소리지르며 압박, 고성, 반 말, 통보서 수령거부, 대표를 쫓아와 서류를 집어던짐	현장
	위협적행동으로 인한 경찰출동	- (신청인) 타업체 직원에게 폭언 - (신청인) “나와” 한번 뜨지” “죽여버린다” 등의 발언으로 인해 - 신변의 위협을 느낀 대표자가 112에 신고함	현장
2025.12.31.	경위서제출 요청	[소방점검 대응 사건] 경위서 제출 사유 - 정당한 지시 및 인사권 거부 - 직장 내 질서 문란 및 위협	현장 문서전달

		- 공권력 투입야기 및 업무방해 - 누적된 하극상 및 지시거부 *제출기한 2026.01.15.	
2025.01.09.	경위서제출 요청	[소방점검 대응 사건] - 제출기한까지 제출할 것을 요청	문자 카카오톡
2025.01.09.	업무보고방식 9차	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지(1주~4주) 제출 요청 - 카카오톡으로 보고 가능 알림	카카오톡
2025.01.12.	업무지시 업무보고방식 10차	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청 - (대표자) 일련의 사건들로 인해 힘들음을 호소	문자
2025.01.14.	신청인 경위서제출	[소방점검 대응 사건] 신청인 경위서 내용 - 본인의 업무미이행에 대한 핑계를 대며 “허접한 건달들”이라고 표현함	카카오톡
2025.01.15.	업무보고방식 11차	- 주간보고 등 업무일지 제출 요청	문자
2025.01.15.	(신청인) 무단 연차신청	- 연차신청서 일방적 제출 후 - 근무 중 사업장 무단이탈	카카오톡
2026.01.16.	(신청인)	[업무보고 방식 안내]	카카오톡
2026.01.18.	업무일지 제출	- (신청인) 문자확인 후 업무일지 제출	카카오톡
2026.01.19.	누락된 업무일지 제출 요청 12차	- (대표자) 누락된 업무일지 제출 요청/답변 없음	카카오톡
2026.01.19.	해고통보	해고사유 - 계속적인 업무지시 불이행, 사유서 및 경위서 미제출 - 인사평가 결과 업무적격성 미달 - 인사권 거부 및 공적서류 훼손 - 잦은 폭력적 언행 및 공권력 출동 야기 - 상급자 명예훼손 및 하극상 - 하도급 업체 직원에 대한 폭언 - 개선의지 없음 *해고일자 2026.02.22.	문자 카카오톡 문서전달
2026.01.24.	업무보고방식 13차	[업무보고 방식 안내] - 그간 제출되지 않은 주간보고서(1주~7주) 제출 요청	카카오톡
2026.01.26.	업무보고방식 14차	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청	문자
2026.01.27.	연말정산서류 요청	- 연말정산을 위한 서류 제출 요청	문자
2026.01.30.	(신청인) 대표자 협박	- (대표자) 신청인의 고성, 협박, 위협적 행동 등으로 인해 심리적 불안감을 느낀 대표자가 카톡으로 소통을 요청하면서 만남일자를 조율해보겠다고 하였으나 - (신청인) 신청인은 다짜고짜 찾아가겠다고 하며, “서익희씨 제가 만만해보여요?”, “제가 동물새깁니까?”, “왜 자꾸 사람 성질나게 만드십니까?”, “이 양반 답답한 사람이네”, “장난치십니까?” 라고 하였음	전화통화
2026.02.01	업무보고방식 15차	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청	문자
	cctv 무단반출 금지	- 관리인의 승인없이 cctv를 무단반출하는 행위를 금지하며 민형사상 책임이 있을 수 있다고 전달함	문자
2026.02.02.		- (신청인) 지속적으로 대표를 찾아가겠다고 하였고	카카오톡

2026.02.03. 2026.02.04.		- (대표자) 건강이 정상적이지 않은 대표자는 비대면으로 말 해달라고 재차 부탁하였음	문자
2026.02.09	업무보고방식 16차	[업무보고 방식 안내] - 주간보고 등 업무일지 제출 요청	문자
2026.02.12.	(신청인) 욕설	(신청인)은 대표자에게 “어떤 대x리에서 나온것인가?”, “파렴 치라는 단어를 꼭 생각해보세요”라고 하며 욕설을 함	
2026.02.19.	업무보고방식 17차	- 누락된 주간보고 및 월간보고 제출 요청	문자

각 사건에 대한 경위는 다양한 사건/사고가 중첩되어 있어 아래에서 자세하게 살펴 보도록 하겠습니다.

Ⅲ. 들어가며

이 사건의 핵심은 ▲웅신미켈란의아침관리단(이 사건 사용자)과 유닛피아(주)와의 관계 그리고 ▲이 사건 사용자의 상시근로자수가 5인이상인지 여부일 것이며,

상시근로자수 5인미만 사업장에 해당되는 경우 근로기준법 제23조 제1항 및 동법 제28조가 적용되지 않아 부당해고구제신청은 각하이고 만약, 5인이상 사업장인 경우에는 신청인에 대한 해고가 해고의 사유, 절차 및 양정에서 정당한 것인지를 판단할 것으로 판단됩니다.

다만, 답변서(1)을 작성하기 전 자료들을 통해 신청인이 회사에서 한 행위를 보며 대리인인 노무사로서 참을 수 없는 참담함을 느꼈습니다. 대표자를 무시한 행위, 근로제공 거부, 대표자에 대한 협박, 폭언 그리고 하청업체에 대한 욕설 등을 보며 이러한 근로자와 함께 일하는 대표자는 얼마나 힘들지 그리고 함께 일하는 하청업체(위탁업체) 직원들은 얼마나 힘들지에 대한 많은 생각이 들었습니다.

근로기준법은 근로자를 보호하기 위한 법이 맞습니다. 다만, 이러한 행위를 한 근로자를 보호하기 위함은 아닐 것입니다. 이하 아래에서는 왜 이 사건이 각하되어야 하는지에 대해서 밝히고 이유서(1)에 대해서 반박하고자 합니다.

IV. 이 사건 해고가 부당해고가 아닌 이유

1. 이 사건 사용자는 5인미만 사업장으로 근로기준법 제23조 제1항 및 동법 제28조가 적용되지 않아 부당해고구제신청은 각하되어야 합니다.

<근로기준법 제11조(적용범위) 제2항>은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 근로기준법시행령에 따라 이 법의 일부규정이 적용된다고 명시하고 있으며, <근로기준법시행령 제7조(적용범위)>는 별표1에 따라 적용되는 법규정을 명시하고 있고 <근로기준법시행령 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정방법)>에 따라 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다고 명시하고 있습니다.

근로기준법 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
 ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
 ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

근로기준법시행령 제7조(적용범위) 법 제11조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

근로기준법시행령 [별표1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조

제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

근로기준법시행령 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ① 법 제11조제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 **해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유**(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) **발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 “산정기간”이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.**

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 “법 적용 기준”이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 “법 적용 사업 또는 사업장”이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.

1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우

2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우

③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

따라서 해당사건의 핵심은 **신청인의 해고일(2026.02.22.)이전 1개월간 사업장에서 가동한 근로자의 인원을 살펴보는 것**이며, 1개월간의 가동인원은 다음과 같으며 신청

인의 해고일 이전 1개월간 근로자수는 3인이었기에 상시근로자수는 5인미만 사업장으로 봐야 할 것입니다.

일자	근로자수	내용
2026. 01. 23. ~ 2026. 02. 22.	3인	- 정해용 소장 - 신청인(조휘양 반장) - 교대근무 - 김재현 대리(2026. 03. 23. 퇴사) - 교대근무

2. 설사 상시근로자수 5인미만 사업장이 아니라고 하더라도 신청인은 정당한 사유, 절차 및 양정을 통해 해고되었습니다.

(1)이 사건 사용자는 2026. 01. 19. 해고통보를 하며 해고사유가 명시된 서면을 교부하였고 2026. 02. 22.부로 해고되었습니다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 비위행위로 인해 해고통보를 하였으며 해고사유는 다음과 같고 사유에 대한 구체적인 경위는 아래에서 살펴보도록 하겠습니다.

- ①계속적인 업무지시 불이행, 사유서 및 경위서 미제출
- ②인사평가 결과 업무적격성 미달
- ③인사권 거부 및 공적서류 훼손
- ④짚은 폭력적 언행 및 공권력 출동 야기
- ⑤상급자 명예훼손 및 하극상
- ⑥하도급 업체 직원에 대한 폭언
- ⑦개선 의지 없음

[사 제3호 증 해고통보서]

(2)계속적인 업무지시 불이행, 사유서 및 경위서 미제출

1) 주차장 청소 미흡 및 관련경위서(사유서) 제출 거부

신청인의 근로계약서(사 제1호 증 참조)를 살펴보면 제4조[근무장소 및 업무의내용]에서 업무의 내용은 경비 및 주차관리 그리고 “근로자의 업무와 근무지는 사업주의 지시에 의하여 조정가능하다” 고 명시되어있습니다.

그에따라 이 사건 사용자는 신청인에게 (2025. 11. 3.) 회의를 통해 날씨 변화로 사용치 않는 수도 폐쇄조치, 날씨 변화로 인한 각종 개방된 문들 유연성 있게 조치 그리고 ▲동절기에 청소하기 어려운 부분 청소(주차장 청소 미흡한 부분 구석)을 전달하며 주차장 청소는 2025. 11. 30. 까지 완료하라고 구두 및 문서로 전달하였습니다.

[사 제4-0호 증 대표자 문자 발신내역]

[사 제4-1호 증 업무지시사항 전달]

2025. 11. 30. 까지 완료를 지시하였으나 20여일간 수행하지 않았고 날씨가 급감하고 있는 것을 파악한 이 사건 사용자는 다시 신청인에게 지시하여 2025. 11. 30. 까지 미흡한 담당구역 청소/동파대비(미사용수도 폐쇄 및 드레인)을 구두 및 문서로 알렸습니다.(신청인 서명 완료)

[사 제4-2호 증 업무지시사항 재전달]

그럼에도 불구하고 2025. 11. 30. 까지 청소가 이행되지 않은 것을 확인한 이 사건 사용자는 웅신미켈란의아침관리단 소장인 정해용에게 이메일을 보내 주차장 청소가 미흡하므로 이행관리를 해달라고 요청하였으나 정해용은 “신청인이 (청소하라고 지시한 것에 대해) 듣기는 했는데 이번 눈 오고나면 모두 치우기로 했습니다.” 라며 신청인이 업무지시를 인위적으로 판단한 것을 알 수 있었습니다.

[사 제4-3호 증 담당소장을 통한 업무거부 확인]

그에따라 이 사건 사용자는 (2025. 12. 04.) 업무지시를 이행하지 않은 신청인에게 문자를 보내 경위서를 작성하도록 요청하였습니다.

<아래. 경위서 작성요구 문자 전달>

[웅신미켈란의아침 관리단] 지시 불이행 및 즉시 해명 요구

조휘양 반장님, 관리인 서익휘 대표입니다.

지시했던 구역은 아예 손도 안 댄 상태로 방치되어 있었습니다. 이걸 변명의 여지가 없는 명백한 지시 불이행이자 직무 방기입니다. 그리고 내가 이미지 첨부할 테니까 직접 보고 본인이 어떤 상태로 일을 했는지 스스로 느껴보십시오.

또 하나 분명히 말합니다. 아직 메일플러그 도입도 제대로 해매고 있으니, **보고를 할 때는 메일이든 문자든 둘 다 보내십시오.** 수기로 작성하거나 말로 때우는 건 앞으로 절대 인정하지 않습니다.

다음 내용을 오늘 안으로 문자와 메일 모두로 제출하십시오.

1. 왜 지시한 작업을 전혀 손대지 않았는지

2. 11월 30일까지 미이행한 이유

3. 보고를 하지 않은 이유

4. 재발 방지 계획

추가 지시도 명확합니다.

- 업무시간 개인 휴대폰 사용 전면 금지
- 휴게시간 외에는 순찰 필수, 민원 응대 즉시 처리
- 모든 보고는 수기 금지, 문자와 메일 동시 보고
- 이후에도 동일한 문제가 발생하면 즉시 경고 조치에 들어갑니다.

오늘 2025-12-04 안으로 보고하십시오.

보고가 없으면 바로 조치하겠습니다.

웅신미켈란의아침 관리단

관리인 서익휘 대표



[첨부사진]



이 사건 사용자가 문자를 보냈음에도 이에 회신하지 않았고 이 사건 사용자는 다음 날 1차(2025. 12. 05.) “경위서 제출 요청 통지서” 를 직접 전달하였으나 해당 통지서를 대표자 책상에 던져놓고 자리를 떠났으며, 이에 대해 이 사건 사용자는 정당한 인사권에 따라 통지서를 전달하였으나 이에 대해 거부하였다는 문자를 재차 송부하였습니다.

[사 제4-4호 중 통지서 전달 후 무단반환(1차)]

[사 제4-5호 중 통지서 무단반환 통지 및 회신요구]

이 사건 사용자가 직접 통지서를 전달하였으나 신청인은 이를 어떤 통보도 없이 반환하였고 그 이후 문자로 무단반환과 회신요구를 하였으나 신청인은 아무런 반응을 하지 않았고 이 사건 사용자는 어쩔 수 없이 재차 2차(2025. 12. 10.) ▲반복적 업무 불이행, ▲사유서 제출 불이행 및 ▲지속 불이행시 조치를 검토하겠다고 명시한 서류를 교부하였으나 또다시 서류를 확인하지 않고 무단반환하였습니다.

[사 제4-6호 중 통지서 무단반환 통지 및 회신요구(2차)]

	
2025. 12. 05. 무단반환(1차)	2025. 12. 10. 무단반환(2차)

이 사건 근로자는 단순한 청소지시에 대해 30여일의 기간을 줬음에도 불구하고 업무를 이행하지 않았으며 회사에서 교부한 통보서를 무단으로 반환하고 여러차례 경위서(또는 사유서) 제출을 요구하였으나 통지서의 수령을 일방적으로 거부하였으며 회사의 업무지시를 이행하지 않았습니다.

2) 업무보고 미이행 및 新업무보고 방식 거부

신청인은 이유서(1)을 통해 PC사용 미숙을 주장하며 업무보고 방식을 따르지 않은 것을 정당화하려 하고 있습니다. 그러나 이 사건 사용자는 현대적이고 체계적인 관리를 위해 (2025. 11. 30.) 전 직원에게 알려 2025. 12. 01.부터 출퇴근기록, 휴가신

청, 업무지시·보고 등은 이메일이나 메일플러그를 사용하겠다고 알렸습니다.

[노 제7-1호 증 참조]

또한, 이 사건 사용자는 (2025. 12. 03.) 재차 이메일을 통해 업무는 메일 및 메일플러그 등을 활용한 비대면 방법으로 운영하는 것에 대해서 공지하였으며, (2025. 12. 08.) 그리고 (2025. 12. 09.) 두차례 추가로 비대면 방법을 공지하였습니다.

[사 제5-1호 증 업무보고 방식 안내(1차)]

[사 제5-2호 증 업무보고 방식 안내(2차)]

[사 제5-3호 증 업무보고 방식 안내(3차)]

이 사건 사용자의 비대면 업무 진행을 위한 요청을 이메일이나 문자 그리고 직접전달을 통해 알렸으나 그럼에도 불구하고 신청인은 이를 무시하였으며 이는 17차례나 이어졌습니다.

[사 제5-4호 증 업무보고 방식 안내(4차)]

또한, 담당 소장인 정해용은 (2025. 12. 12.) 이 사건 사용자에게 대한 메일을 통해 “본인은 경비 근무자(김재현대리, 조휘양주임)에게 메일플러그 전자사용에 대한 교육을 2회씩 진행하였습니다.” 라고 하며 신청인에게 교육을 하였음을 알렸으므로 이 유서(1)에서 신청인이 주장하는 것처럼 신청인이 비대면 보고 업무방식에 대해 모르는 것은 불가능합니다.

[사 제5-5호 증 담당소장의 메일플러그 전자사용에 대한 교육완료 통보]

백번 양보하여 업무보고 방식이 너무나 현대화되어 사용하는 방법을 모른다고 하더라도 지속적으로 업무보고를 요구하는 사용자에게 “어떻게 보고를 하겠다” 라고 알려오거나 이에 대해서 협의를 진행하자고 하는 것이 당연하나 이에 대한 조치는 조금도 없었고 “나는 모르겠다” 는 식으로 무시하였습니다.

계속해서 업무보고가 도착하지 않자 이 사건 사용자는 (2025. 12. 16.)신청인의 의도적으로 이메일을 확인하지 않는다고 판단하고 문자를 활용하여 누락된 보고서를 제출하라고 요청하였습니다.

[사 제4-0호 증 참조]

<아래. 2025.12.16. 주간보고 제출 요청 문자(업무보고 방식 안내(5차))>

경비반장님께 말씀드립니다. 관리인 서익희 대표입니다. 일전에 분명히 숙지하라고 안내한 사항을 이행하지 않는 사유가 무엇인지 이해하기 어렵습니다. 이미 전달된 내용은 단순 권고가 아니라 업무상 필수 숙지 사항입니다. 업무 구분을 명확히 하시기 바랍니다. 유닛피아 소장 주정환의 개인 연락처를 오피스텔 입주민에게 임의로 안내하거나 공개하는 행위는 허용되지 않습니다. 주차 관련 민원 및 현장 조치는 규정에 따라 경비반 내부에서 책임지고 처리하시기 바라며, 관리 주체나 타 부서로 책임을 전가하는 일이 없도록 하시기 바랍니다. 아울러 와이즈종합관리(유닛피아)는 본 관리단과 별개의 사업장입니다. 향후 타 사업장으로 책임을 떠넘기는 행위가 재차 발생할 경우, 즉시 경고 조치하겠습니다. 추가로, 저번 주 1차 주간보고와 금주 2주차 주간보고를 모두 작성하여 제출하시기 바랍니다. 보고 누락 또한 공식 업무 기록으로 남게 됩니다. 동일한 문제가 반복되지 않도록, 본인의 역할과 책임 범위를 명확히 인지하여 업무에 임하시기 바랍니다.

그 이후에도 신청인은 계속해서 업무보고 방식 안내 및 업무보고 요청에 대해서 무응답으로 일관하였으며 이 사건 사용자는 사업의 정상화를 위하여 이메일, 문자 및 카카오톡을 통해 지속적으로 요청하였습니다.

[사 제5-6호 중 업무보고 방식 안내(6차) 이메일 및 문자]

[사 제5-7호 중 업무보고 방식 안내(7차) 이메일]

[사 제5-8호 중 업무보고 방식 안내(8차) 문자]

[사 제5-9호 중 업무보고 방식 안내(9차) 카카오톡]

이후 신청인은 (2025. 1. 16.) 최초로 업무일지를 사진으로 찍어 이 사건 사용자의 카카오톡으로 송부하였습니다.

[사 제 5-10호 중 신청인의 업무일지 제출]

그러나 업무방식이 변경된 시점(2025. 12. 1.) 이후 업무일지를 받지 못하여 이 사건 사용자는 (2025. 1. 19.) 그간 누락된 주간보고 등 모든 보고를 제출해달라고 요청하였으나 이에 대해서 다시 무응답으로 일관하였으며 신청인이 해고된 (2026. 2. 22.)까지 누락된 업무보고는 제출하지 않았습니다.

[사 제 5-11호 중 누락된 주간보고 등 제출 요청]

업무보고 방식 안내 9차(2025. 01. 12.) 이후 이 사건 사용자가 누락된 업무보고를 제출해달라고 요청하였으나 계속해서 무시하였으며, 사용자의 업무보고 요청에 대해 무응답으로 일관한 일자 및 회차, 내용 등은 아래와 같습니다.

회차	일자	내용	요청 방법
1	2025. 12. 03.	[업무보고 방식 안내] - 일일/주간/월간 업무일지 제출 요청 - 그러나 신청인은 업무일지 제출하지 않음	문자, 이메일
2	2025. 12. 08.		이메일
3	2025. 12. 09.		이메일
4	2025. 12. 11.		이메일
5	2025. 12. 16.		문자
6	2025. 12. 18.		문자, 이메일
7	2025. 12. 22.		이메일
8	2025. 12. 28		이메일
9	2026. 01. 09.		카카오톡
10	2026. 01. 12.		문자
11	2026. 01. 15.		문자
2026. 01. 16. 당일 업무일지를 카카오톡으로 보냈으며, 이후 업무당일에는 일일 업무일지를 제출함			
12	2026. 01. 19.	- 누락된 일일/주간/월간 업무일지 제출 요청 - 제출하겠다고 답변하지 않음	카카오톡
2026. 01. 19. 신청인에게 해고통보			
13	2026. 01. 24.	- 누락된 일일/주간/월간 업무일지 제출 요청 - 누락된 업무일지 제출하지 않음	카카오톡
14	2026. 01. 26.		문자
15	2026. 02. 01.		문자
16	2026. 02. 09.		문자
17	2026. 02. 19.		문자

[사 제 5-12호 중 누락된 주간보고 등 제출 요청(2차)]

[사 제 4-0호 중 참조]

(3) 인사평가 결과 업무적격성 미달

신청인은 2025. 12. 31. 통보한 인사평가결과(평가기간 2025.7월~2025.12월)에서 평가등급 기준(A~D) 중 최하등급인 D등급을 받았으며, 종합평가에 대한 설명은 다음과 같습니다.

- ①상급자 지시에 대한 즉각적 이행 원칙 확립 필요
- ②언행 및 표현 방식의 절제 필요

③반복 지적 사항에 대한 개선 필요

④업무이행에 대한 상당한 결손 발생 개선 필요

앞서 살펴본바와 같이 신청인은 ▲주차장 청소 미흡 및 관련경위서(사유서) 제출 거부 및 ▲업무보고 미이행 및 新업무보고 방식 거부 하였으며, ▲그 외에 기본적인 업무에서도 부족점이 다수 발견되었습니다.

특히, ▲(2025. 12. 18.) 소방점검 대응에서의 대표자에 대한 압박, 고성, 반말, 통보서 수령거부, ▲대표를 쫓아와 서류를 던지는 행위 그리고 ▲하청업체 직원에 대한 폭언 등 직원으로서 갖춰야 할 기본적인 소양에 대한 부족한점이 많은 것은 사실입니다.(소방점검 대응과정에서의 문제는 아래에서 별도 목차로 살펴보도록 하겠습니다.)

[사 제 6-1호 중 인사평가결과 최하점]

(4)인사권 거부 및 공적서류 훼손 - 소방서 점검과정 관련

2025. 12. 18. 소방서에서 소방관리담당자의 신고로 인해 점검을 나왔고 소방관의 점검에 대응하기 위해 이 사건 사용자와 소방관리담당자(정해용)가 소방관과 대화를 하고 있었으나 ①신청인이 갑자기 난입하여 답변서(1)에 명시한 “(2)계속적인 업무 지시 불이행, 사유서 및 경위서 미제출 - 1) 주차장 청소 미흡 및 관련경위서(사유서) 제출 거부” 건에 대해 언급하며, “**뭘 안하냐고 개똥같은 소리하고 있어 씨이**” 라고 하며 폭언을 하였으며

②계속해서 소방관을 대응하는 과정 중에 담당업무가 아니므로 자리에서 이탈하라는 이 사건 사용자에게 “**나도 관여되어있는데 왜 비키라는거야**” 라고 반말을하며 업무지시에 불응하였으며(신청인의 업무내용은 경비 및 주차관리임),

③소방관리담당자의 자리를 옮기는 것에 대해 대화하던 중 신청인은 이 사건 사용자에게 “**대표실을 저기로 옮기시지**”, “**뭘 그런게아니여**” 라고 얘기하며 반말을 하

였습니다.

[사 제 7-1호 중 소방점검 대응과정에서의 폭언, 욕설]
[사 제 7-2호 중 현장에서 이탈하라는 대표자에게 반말]
[사 제 7-3호 중 대표자에 대한 폭언]

또한 신청인은 2025. 12. 22. 소방서 점검과정에서 발생한 비위행위에 대해 경위서(또는 사유서) 작성을 요청하는 이 사건 사용자에게 “가져가세요”, “이게 엇 덩이려고 그러는걸 같다가 내가 왜 (수령하였다는 서명)싸인을 하나”, “나는 받지 않겠다는 얘기에요”, “이게 억압이지 뭐야 이게” 라고하며 경위서 제출 지시를 거부하였습니다.

[사 제 7-4호 중 경위서 제출을 요구하는 대표자에게 지시거부 및 폭언]
[사 제 7-5호 중 경위서 제출 요청 서류를 무단반환함]

(5) 잦은 폭력적 언행 및 공권력 출동 야기, 하도급 업체 직원에 대한 폭언

(2025. 12. 30.) 이 사건 사용자는 “(4)인사권 거부 및 공적서류 훼손 - 소방서 점검과정 관련” 와 관련하여 징계수준을 “정직 1일” 로 결정하였으며 징계통보서를 작성하여 신청인에게 전달하던 과정 중 신청인은 서류를 전달한 이 사건 사용자에게 “야!” 라고 고성을 질렀으며,

[사 제 8-1호 중 징계 통지 공문(정직1일)]
[사 제 8-1호 중 통보서를 전달한 대표자의 뒤에서 야라고 소리지름]

이 사건 사용자에게 “야” 라고 소리를 지르는 것을 본 하청업체(유닛피아)의 주정환소장이 “말도안되는 일이 벌어지고 있어” 라고 하자 “빠져 이자식아” 라고 하면서 “이 시팔새키가 어디서”, “너는 나한테 죽는다 진짜로” 라고 하며 하청업체직원에게 욕설을 하였으며 이는 하청업체 및 이 사건 사용자의 사업장의 질서를 어지럽혔습니다.

[사 제 8-2호 중 소리지르는 것을 보고 만류하는 하청업체 직원과 욕설, 폭언]

그로인해 고성 및 욕설이 난무하는 가운데 물리적 충돌이 예상되어 이 사건 사용자는 경찰(공권력)에 신고를 하였으며, 경찰이 출동하여 다툼을 중재하기에 이르렀으며, 이는 입주민이 보았을 때 공공안전에 대한 위협을 느끼기에 충분했습니다.

(6)상급자 명예훼손 및 하극상

이미 앞에서 살펴본 사유로도 상급자(이 사건 사용자)에 대한 명예훼손 및 하극상은 명확하고 (2025. 12. 18.) 소방서점점 대응과정에서 있었던 비위행위(관리인의 현장통제 및 이탈지시 거부, 반복적 개입 및 부적절한 언행, 업무질서 문란행위)에 대해 징계(정직1)를 결정하여 통보서를 전달하였으나 당시 상황을 파악하기 위해서 경위서 제출을 요구하였고, 그에 대해 신청인은 경위서를 (2026. 1. 14.) 제출하였으며,

제출한 경위서에서 신청인은 조금의 잘못도 인정하지 않으며, 이 사건 사용자를 향해 “당신들 내부에서 손발이 안맞아 내가 덤터기를 쓴 것이다.”, “타회사 사람이 쓸대없이 참견하려는 것을 막으려고 하였다.”, “대표가 셀프신고로 경찰이 출동하게 했다.”, “존경하지 못할 동네 허접한 건달들이나 하는 행동이다” 라고 하였고

[사 제 9-1호 증 경위서 제출 시 비하내용 포함]

[사 제 9-2호 증 경위서 내용(구체)]

대표자에게 지속적으로 카카오톡을 보내 “내가 소방업무 담당이 맞다” 고 주장하고 있으니 앞서 살펴본바와 같이 근로계약서상 담당업무는 “경비 및 청소관리” 그리고 “사용자가 지시하는 업무” 입니다.

[사 제 1호 증 참조]

- 다음 계속 -

(7) 개선의지 없음

신청인은 (2025. 12. 29.) 소방서 점검 대응관련 중 비위행위(관리인의 현장통제 및 이탈지시 거부, 반복적 개입 및 부적절한 언행, 업무질서 문란행위)에 대해 정직1일이라는 중징계를 받았으나 징계 이후에도 ▲징계통보서를 전달하는 대표자의 뒤에서 “야” 라고 소리를 지르고 ▲하청업체직원에게 입에 담지 못할 욕설을 퍼붓는 등 위에서 살펴본바와 같이 조금의 개선의지도 찾아보기 힘들다는 것을 알 수 있습니다.

[사 제10호 중 징계(정직1일) 통보서]

[사 제8-2호 중 참조]

V. 관리단과 유닛피아는 별도의 사업장입니다. - 이유서(1) 반박

신청인은 관리단과 유닛피아가 동일한 사업장이라고 주장하고 있어 이를 반박하기 위해서는 유닛피아(주)의 정보가 다수 필요하나 위탁업무계약을 한 유닛피아(주)는 말 그대로 관리단과는 다른 타회사이기 때문에 얻을 수 있는 정보가 제한적이나 최대한 협조를 요청하여 작성하였음을 알립니다.

1. 관리단과 유닛피아는 독립된 사업을 영위 중입니다.

신청인이 이유서(1)에서 주장하는 바와 같이 이 사건 사용자와 유닛피아가 동일한 사업장이기 위해서는 관련 판례에 따라 관리단과 유닛피아 중 한 사업장이 “형식에 불과한 사업장” 이여야 하나 관리단과 유닛피아는 각각 독립적으로 운영되고 있는 사업장입니다.

두 회사가 하나의 사업장인 것으로 판단되는 것에 대해 판례는 원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, ①원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 아니하

고, ②사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며 ③실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고 또 ④근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다(대법원 1999. 7. 12.자 99마628 결정, 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결 등 참조). 고 판단지표를 제시하고 있습니다.

관련된 판례는 다음과 같습니다.

[2025가합200556 해고무효확인 2025.9.11 선고]

주 문

1. 원고의 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고가 원고에 대하여 한 2024. 7. 26.자 해고는 무효임을 확인한다. 피고는 원고에게 2024. 7. 27.부터 원고를 복직시킬 때까지 월 1,423,120원의 비율로 계산한 돈과 15,654,320원 및 이에 대하여 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

피고는 경산시 B아파트(이하 '이 사건 아파트'라 한다)의 입주자들로 구성된 입주자 대표회의이고, 원고는 2020. 1. 1. 피고와 근로계약을 체결하고 이 사건 아파트의 환경미화원으로 근무하였던 사람이다.

이 사건 아파트에서 근무하는 근로자들은 업무별로 '관리직', '미화직', '경비직'으로 나눌 수 있는데,

그중 경비직 근로자의 경우 과거부터 별도의 용역회사에서 위탁관리중이고, 관리직 근로자 8명과 미화직 근로자 4명은 피고가 직접 고용하는 형태로 운영중이었다.

나. 원고의 노동조합 가입

원고 및 이 사건 아파트의 미화직 근로자 C, D, E(이하 '원고 등 미화직 4명'이라 한다)은 2022.11. 14. 지역연대노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)에 가입하였고 같은 날 이 사건 노동조합은 F지회를 결성하였다.

다. 이 사건 노동조합의 임금교섭 요구 및 파업

이 사건 노동조합은 2022년 체결 단체협약 등에 근거하여 2023. 7. 11. 피고에게 하반기 노임단가

변동에 따른 임금 교섭을 요구하였고, 2023. 8. 8.부터 총 5회의 교섭을 진행하였으나 합의에 이르지 못하였으며, 이 사건 노동조합의 조정신청에 따라 세 차례 경북지방노동위원회의 조정을 거쳤으나 당사자 간 의견이 상이하여 경북지방노동위원회는 2024. 1. 2. 조정중지 결정을 하였다. 이 사건 노동조합은 2024. 1. 2. 대구지방고용노동청과 경북지방노동위원회에 쟁의 행위 신고서를 제출하였고, 피고에게 2024. 1. 5.부터 쟁의행위에 돌입하겠다는 내용의 공문을 발송하였다. 원고 등 미화직 4명은 2024. 4. 23.부터 5. 24.까지 1시간의 부분 파업을, 2024. 5.27.부터 6.5.까지 총 9일간 전면 파업(9시부터 14시까지)을 각 실시하였다.

라. 피고의 직장폐쇄 및 해고 통지

피고는 관리직 근로자를 위탁관리로 전환하기로 하고 2024. 5. 23. 위탁관리업체 주식회사 G(이하 'G'라 한다)와 계약기간을 2024. 6. 1.부터 2026. 4. 1.까지로 하는 공동주택 위·수탁 관리계약을 체결한 후 2024. 6. 12. 원고 등 미화직 4명에게 2024. 6.13.부터의 직장폐쇄(이하 '이 사건 직장폐쇄' 라 한다) 조치를, 2024. 6. 24. 원고 등 미화직 4명에게 2024. 7. 26.자로 근로계약을 해지(이하 '이 사건 해고'라 한다)함을 각 통지하였다.

마. 관련 법령

이 사건과 관련된 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등의 관련법령은 별지 관련법령 기재와 같다.

【인정근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2호증, 을 제1 내지 4호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고 주장의 요지

가. 이 사건 해고 당시 피고는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하였으므로 근로기준법 제23조 제1항이 적용되는데, 이 사건 해고는 정당한 이유 없이 이루어진 것으로서 위 조항에 반하므로 효력이 없고, 따라서 피고는 원고에게 이 사건 해고 이후부터 원고를 복직시킬 때까지 월1,423,120원의 비율로 계산한 미지급 임금을 지급하여야 한다.

나. 또한 이 사건 직장폐쇄 및 해고는 근로자인 원고의 정당한 노동조합 활동을 이유로 한 것으로서 부당노동행위에 해당하므로, 피고는 원고에게 부당노동행위에 대한 위자료 14,231,200원을 지급하여야 한다.

다. 이 사건 해고는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 한다는 근로기준법 제26조에 위반하였으므로, 피고는 원고에게 해고예고수당 1,423,120원(30일분의 통상임금)을 지급하여야 한다.

3. 판단

가. 이 사건 해고의 효력(인정) 및 피고의 미지급 임금 지급의무(부정)

1) 이 사건 해고 당시 피고가 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하였는지 여부(부정)

가) 관련 법리

근로기준법상 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 사용자가 정당한 이유

없이 근로자를 해고하지 못한다는 근로기준법 제23조 제1항의 적용이 없고, 이 경우 그 근로계약이 기간의 정함이 없는 것이라면 민법 제660조 제1항을 적용할 수 있게 되어 사용자는 사유를 불문하고 언제든지 근로계약의 해지를 통고할 수 있다(대법원 2008. 3. 14. 선고 2007다1418 판결 참조).

나) 구체적 판단

앞서 인정한 사실과 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 아파트는 2024. 6. 1.자로 관리직 전원이 G로 고용 승계되면서 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하므로 근로기준법 제23조 제1항이 적용되지 않는다.

① 이 사건 아파트에서 근무하는 근로자는 업무별로 관리직, 미화직, 경비직으로 구분되는데, 그중 경비직 근로자(12명)는 관리 주체가 피고가 아니고, 피고 소속의 관리직 근로자(8명)가 2024. 6.1.자로 G로 고용 승계되면서 이 사건 해고 발생일전 1개월(2024. 6. 26. ~ 2024. 7. 25.) 동안 피고가 사용한 근로자 수는 원고 등 미화직 4명에 불과하며, 해당 기간의 일별 근로자 수를 파악하였을 때 근로기준법 적용 기준(5명 이상)에 미달한 일수가 2분의 1 미만인 경우에 해당한다고 볼 자료도 없다.

② 원고는 이 사건 해고 당시 이 사건 아파트에는 원고 등 미화직 4명 외에 근로자 H, I이 있었으므로 이 사건 아파트는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당한다고 주장하는바, J(전기주임)와 K(전기대리)이 피고의 근로자이자 이 사건 노동조합의 조합원이었던 사실은 인정되나

J, K이 이 사건 해고 발생 1개월 전인 2024. 6. 26. 이후에도 피고와 고용관계에 있었음에 대하여는 이를 인정할 증거가 없고, 오히려 ①항과 같이 J, K에 대한 고용이 2024. 6. 1.자로 피고로부터 G로 승계된 것으로 보인다.

③ 또한 원고는 이 사건 아파트에 원고 등 미화직 4명 외에도 형식적으로는 위탁관리업체로 고용이 승계되었으나 실제로는 피고의 지시를 받고 근무하는 다른 미화직 근로자들이 있었으므로 이 사건 아파트는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당한다고 주장하나 이를 인정할 증거가 없다.

한편 원고의 주장은 2024. 6. 1.자로 G로 고용이 승계된 관리직 근로자 8명 또한 실질적으로 이 사건 아파트에서 사용한 근로자라는 취지로 보이기도 한다. 그러나 관리직 근로자 8명의 고용을 승계한 G는 피고와 법인격이 다른 주체로서, 피고와 G가 실질적으로 경영상의 일체를 이루는 하나의 사업장이라고 볼 만한 사정이 없고, 설령 관리직이 위탁관리로 전환된 이후에도 피고가 관리직 직원에게 업무를 지시한 사정이 있다 하더라도 이는 위탁자의 지위에서 요구사항을 전달하는 차원에서 이루어진 것으로 보일 뿐, 고용관계에서 업무상 지휘·감독을 한 것으로 볼 만한 사정이 증명된 바 없으므로 역시 원고의 주장을 받아들이기 어렵다.

2) 소결론

따라서 이 사건 해고가 효력이 없다는 원고의 주장은 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이유 없고, 이 사건 해고가 무효임을 전제로 한 원고의 미지급 임금청구 또한 이유 없다.

(후략)

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2019. 5. 22. 원고와 피고보조참가인 사이의 C 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

(중략)

2) 이 사건 사업장의 상시 근로자 수가 5인 이상인지 여부

위 인정사실과 그로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞서 든 관련 규정에 비추어 보면, 이 사건 사업장의 상시 근로자 수는 원고가 이 사건 해고를 통보받은 2018. 10. 18.로부터 1개월 전인 2018. 9. 18.부터 2018. 10. 17.까지 사이에 참가인이 사용한 근로자의 연인원을 기준으로 평가되어야 하고, 위 기간 이 사건 사업장의 상시 근로자의 수가 5인 이상에 해당한다고 인정할 수 없다. 따라서 이 사건 해고에 관하여는 노동위원회에 대한 구제신청권이 인정되지 아니하므로, 이와 다른 전제의 원고의 청구는 나머지 주장에 대하여 살펴볼 필요 없이 받아들일 수 없다.

가) 이 사건 사업장은 종전 판정을 이행하기 위하여 2018. 9. 13. 개설되었고, 소속 근로자는 원고 1인만 신고 되어 있었으며 4대 보험료 납부 또한 원고에 대하여만 이루어졌다.

나) 원고는 이 사건 사업장에서 근무하는 관리사무소 직원들과 나머지 경비원들 또한 외형만 G 또는 F 소속일 뿐 실질적으로는 이 사건 사업장의 소속 근로자라고 주장한다. 그러나 원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다(대법원 1999. 7. 12.자 99마628 결정, 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결 등 참조). 그런데 참가인은 G에게 이 사건 아파트의 관리업무를 위탁하였고, 그중 경비업무는 F에게 재위탁하기로 하여 G과 F 사이에서 이 사건 계약이 체결된 점, 관리사무소 직원들은 G과, 나머지 경비원들은 F와 근로계약을 체결하고 근무하고 있는 점, 위 근로자들이 이 사건 아파트에서 근무하는 것은 업무의 특성상 공동주택 단지인 이 사건 아파트가 업무수행의 대상으로서 근로의 장소가 되기 때문인 점 등을 고려하면, 원고가 주장하는 사정만으로는 위 관리사무소 직원 및 나머지 경비원들과 참가인 사이에 묵시적인 근로계약관계가

성립되어 있다고 보기 어렵다.

다) 공동주택관리법에 의하면 공동주택의 관리방법은 자치관리와 위탁관리로 구분되고, 공동주택 관리법령은 의무관리대상 공동주택(이 사건 아파트는 '300세대 이상의 공동주택'으로서 공동주택관리법 시행령 제2조 제1호에 따른 의무관리대상 공동주택이다)의 입주자는 공동주택을 자치관리하거나, 전자문서 및 전자거래 기본법 제2조 제2호에 따른 정보처리시스템 또는 그 밖의 입찰의 방법 등 대통령령으로 정하는 방식에 따라 선정한 주택관리업자에게 위탁하여 관리하도록 규정하고 있다(공동주택관리법 제5조). 공동주택의 위탁관리제도는 자치관리와 구분되어, 공동주택의 관리에 관한 의결(입주자대표회의)과 집행(주택관리업자)을 분리하고 주택관리업자에게 관리를 전담하게 함으로써 공동주택관리의 공정성과 투명성, 전문성을 제고하고 안전한 주거환경을 조성하며 관리비용의 절감과 합리화를 도모함에 그 목적이 있다. 따라서 입주자대표회의가 회의를 거쳐 위탁관리방법을 의결하고 그에 따라 위탁관리계약을 체결하여 시행 중임에도 묵시적 근로관계를 인정하고 자치관리에 상응하는 책임을 부과하기 위하여는, 그 위탁관리계약이 형식적·명목적인 것에 불과하여 형해화되었음이 인정되어야 한다. 그러나 앞서 보았듯이 참가인은 G을 관리업체로 선정하고, 입주자대표회의를 거쳐 F를 경비용역업체로 선정하는 등 위탁관리를 하고 있다고 보이는 정황이 인정되고, 참가인은 종전 판정을 이행하고자 원고를 이 사건 사업장 소속으로 신고한 외에는 집행기구나 소속 직원을 두고 있지도 않다고 보인다. 이러한 사정 및 달리 참가인이 이 사건에서 문제되는 기간에 관리소장 등 직원들을 구체적·개별적으로 지휘·감독하였다는 사정이 드러나지 않는 점 등을 보태어 보면, 이 사건 계약 등이 모두 형해화되어 사실상 참가인이 자치관리를 하고 있다거나 원고가 주장하는 근로자들을 직접 지휘·감독하고 있다고 보기 어렵다.

3. 결론

원고의 청구는 이유 없으므로 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

(1) 설립목적의 차이

웅신미켈란의아침 관리단(이 사건 사용자)은 <집합건물법(집합건물의 소유 및 관리에 관한 법률) 제23조(관리단의 당연 설립 등)>에 따라 설립된 주민 차지단체(기구)이며, 유닛피아(주)는 PMC(Property Management Company)업무를 영위하며 수익창출을 위해 설립된 회사입니다.

웅신미켈란의아침 관리단은 <집합건물법 제23조의2(관리단의무)>에 따라 건물의 관리 및 사용에 관한 공동이익을 위하여 필요한 구분소유자의 권리와 의무를 선량한 관리자의 주의로 행사 또는 이행하는 비영리단체이고

유닛피아(주)는 PMC분야의 사업을 영위하며, 건물의 임대관리, 수익관리, 시설관리, 운영관리, 자산가치 상승 전략 수립 등 건물을 하나의 수익자산으로 보고 종합적으로 관리하며 수익을 창출하기 위해 노력하는 영리단체입니다.

현재 유닛피아(주)는 웅신미켈란의아침관리단 이외의 수많은 회사에 PMC관련 서비스를 제공하고 있으며, 타 회사이기에 자세한 사항은 명시할 수 없지만 분명한 형태를 갖고 수익창출을 목적으로 하는 기업이고 유닛피아(주)의 대표인 서민성은 (주)골드너스(2018.2.2.개업) 및 (주)골근파트너스(2018.2.2.개업) 라는 유사한 목적의 기업도 함께 운영하는 전문 경영인입니다.

[사 제11-1호 중 유닛피아(주) 사업자등록증 및 등기부등본]

[사 제11-2호 중 유닛피아(주) 타 건물 위탁관리계약관련 서류]

[사 제11-3호 중 (주)골드너스 사업자등록증]

(2) 4대보험, 급여지급 등 회계운영의 독립성

웅신미켈란의아침 관리단(이 사건 사용자)은 <집합건물법 제25조(관리인의 권한과 의무)>에 공용부문을 보존하고 공용부문의 관리비용 등 관리단의 사무집행을 위해 분담금을 각 구분소유자에게 청구·수령하는 행위 및 그 금원을 관리하는 행위를 통해 운영되기에 각 구분소유자에게 수령한 “관리비”를 통해 소속된 직원의 4대보험, 급여지급 등이 이루어집니다.

[사 제11-4호 중 관리단 4대보험 가입자명부]

[사 제11-5호 중 관리단 급여이체내역]

유닛피아(주)도 PMC관리를 통해 일반적으로 공동주택 관리단과 같은 단체로부터 위탁수수료를 받으며 해당 위탁수수료 중 일부를 직원의 급여로 지급하고 4대보험비용을 납부하고 있습니다.

[사 제11-6호 중 유닛피아(주) 급여이체내역]

[사 제11-6-1호 중 유닛피아(주) 4대보험 가입자명부]

(3) 독립된 지휘·명령(작업·휴게, 휴가, 근무태도 점검 등)

작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 대한 결정과 관련하여 웅신미켈란의아침 관리단(이 사건 사용자)은 “IV. 이 사건 해고가 부당해고가 아닌 이유”에 다수 적시한 것과 같이 관리인이자 대표자인 서익휘 대표가 직접 직원들과 소통하고 있으며,

[사 제4호~제10호 증 참고]

[사 제11-7호 증 신청인 등 연차신청, 파업통보]

[사 제11-7-1호 증 관리단 출근부]

유닛피아(주)도 대표자인 서인성이 직접 직원들과 소통하며 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 대한 결정을 독자적으로 행사하고 있습니다.(타 회사이므로 유닛피아(주)의 직원들이 어떻게 연차휴가 등을 사용하였는지는 파악할 수 없습니다.)

[사 제11-8호 증 유닛피아(주) 독립 카카오톡 단체방]

[사 제11-8-1호 증 유닛피아(주) 출근부]

(4) 구분된 업무 수행

웅신미켈란의아침 관리단(이 사건 사용자)은 유닛피아(주)(구 와이종합관리)와 “2024. 8. 1. 부동산(집합건물) 위탁 관리 계약서(이하 “이 사건 위탁관리계약”)”를 작성하며 제3조(제공 서비스의 범위)에 따라 건물관리 일체 등을 위탁하기로 계약하여

계약일로부터 순차적으로 행정인력, 청소인력, 경비인력, 소방담당, 기계담당에 대해 업무이전을 시행하고 있으며 행정인력, 청소인력, 경비인력 및 기계담당은 유닛피아(주)의 소속이고 소방담당 1인이 관리단의 소속입니다.

유닛피아(주)	관리단
- 행정인력 - 청소인력 - 경비인력(2026.2.23. 이전) - 기계인력	- 소방인력

관리단은 (2024. 8. 1.)계약에 따라 모든 직무를 한번에 이전하려 하였으나 신청인이 이유서(1)에서 밝힌 것과 같이 소방담당자 정해용에 대한 해고가 부당해고로 결정됨에 따라 원직복직해야하는 의무가 발생하여 일부 업무(소방 및 경비)가 이전하지 못하였으나 경비인력은 이전이 완료되었고 곧 소방담당자에 대한 직무이전을 모든 업무에 대한 위탁운영을 마무리 할 예정에 있습니다.

[사 제11-9호 증 부동산 위탁관리 계약서]

(5) 관리단과 유닛피아(주)의 분리운영에 대한 안내문/공고

관리단과 유닛피아(주)는 이 사건 위탁관리계약을 체결하였고 관리단과 유닛피아(주)는 구분된 회사이며 별도의 사업주가 있기에 별도의 업무 지휘·명령을 준수해야 한다고 수차례 안내하고 공지하였고 관련한 안내문을 사무실내에 배치하는 등 여러 조치를 시행하였고 이를 인지한 담당소장은 직원들에게 교육하였다고도 하였으나 (하나의 사업장이라는 주장을 관철하기 위해) 관리단 소속 직원들은 의도적으로 이를 이행하지 않고 있습니다.

[사 제11-10호 증 독립·분리운영 안내문]

[사 제11-11호 증 독립운영을 인지하고 교육하겠다고 한 소장]

▲유닛피아(주)의 소속직원들은 이를 준수하고 있는 반면에 ▲관리단직원들(신청인 및 정해용소장)은 별도회사임을 부정하며 계속해서 유닛피아(주)의 직원에게 연락을 하고 업무관련 내용을 전달하고 있습니다.

이에 대해서 유닛피아(주) 직원들은 고통을 호소하고 있으며 연락을 하지 말아달라는 수차례 부탁에도 의도적으로 본인이 원하는 결과를 도출하기 위해 그리고 하나의 회사임을 주장하기 위해 일방적인 연락을 지속하고 있습니다.

[사 제11-12호 증 정해용소장의 타소속 직원 압박(녹음)]

위의 녹음파일에서도 유닛피아(주) 소속 최0숙 과장이 우체국 집배원이 등기우편 (정해용 소장 우편)을 유닛피아(주) 사무실에 놓고 간 것에 대해서 본인의 소속 사무실 서류가 아니기에 원청회사인 관리단 대표자(서익휘)에게 전달했다고 말하고 있으나 정해용소장은 지속적으로

“수취인이 나면 나한테 얘기를 해야지”, “이거 걸려 부당노동행위로 내가 고발할 수 있단 말이야”, “고발할게요(2차례)” 라고 얘기하며 타 회사 직원을 수차례 압박하고 있으며,

이에 대해 유닛피아(주) 최0숙 과장이 “대표님(유닛피아(주)대표자 서인성)이 관리단 직원들과 얘기하는게 불편할테니 대화하지 말라고 했다”, “소장님이 대표자랑 얘기하셔라”, “예전에는 같은 소속이었지만 지금은 같은 소속이 아니죠” 라고 말을 했음에도

정해용소장은 “그전까지는 내 근태라든가 이런 것 까지 그쪽에도 다 해주고 이랬잖아” 라고 하며, 분명히 의도적으로 본인이 원하는 대답을 듣기 위해 계속해서 타 직원에게 본인이 원하는 답을 얻기위해 압박하고 있습니다.

-다음 계속-

2. 이유서(1)에 대한 구체적인 반박

위의 “V. 관리단과 유닛피아는 별도의 사업장입니다. - 이유서(1) 반박, 1. 관리단과 유닛피아는 독립된 사업을 영위 중입니다.” 에서 관리단과 유닛피아(주)가 독립된 사업장이라는 것에 대해 대부분 밝혔기에 굳이 이유서(1)에 대한 구체적인 반박의 필요성은 없으나 간단하게라도 반박하고자 합니다.

(1) 관리단 정해용의 심문회의 및 부당해고 판정은 2025. 9. 8. 이며, 관리단 소속의 미화담당 2인이 유닛피아(주)로 이동한 시점은 2025. 9. 1.입니다.

신청인은 이유서(1)을 통해 부당해고 인용판정(경기2025부해2222, 2856 병합)을 받자 관리단 소속 미화담당 2인을 유닛피아(주)로 이동시켰다고 주장하고 있으나 ① 2024. 8. 1. 위탁관리 계약서에 따라 순차적으로 관리단의 인원이 이동 중에 있었으며, ② 부당해고 판정은 2025. 9. 8. 미화담당자의 이동시점은 2025. 9. 1.로 주장한 내용은 사실이 아닙니다.

[사 제12-1호 중 심판사건 의결결과 알림]

[노 제6호 중 참고]

[사 제11-6-1호 중 참고]

또한, 유닛피아(주)는 독립된 사업장으로 미화담당 2인이 어떻게 2025. 9. 11.에 이동하였다고 판단했는지에 대해 입증하시기 바라며, 이는 타 회사의 서류를 무단 절도한 사건에 해당될 수 있음을 알립니다.

(2) (2025. 12. 03.) 업무보고방식 변경안내(이메일 활용)은 정해용소장 개인이 메일로만 전달되었고 신청인이 내용을 수신한 후에는 회사의 업무지시를 준수하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

이 사건 사용자는 [사 제 5-전체 호 참조] 이메일, 문자 및 구두전달 등 다양한 방법을 활용하여 10여차례 이상 업무보고방식이 변경되는 것에 대해 전직원에게 공지하였습니다.

[사 제5-전체 호 증 참고]

신청인은 이유서(1) p20~21에서 ①비교적 고령인 경비 근로자들이 단기간 내에 적응하지 못할 걸 사회통념상 충분히 예측했을 것이고 정당한 업무명령이 아니고 ② 2026. 1. 9.에 카카오톡으로 보내달라는 업무지시를 이행하였다고 주장하고 있으나,

사업장의 현대화를 위한 업무방식을 선택하는 것은 사업주의 권한이며, 이를 준수해야하는 것은 근로제공에 따라 급여를 받는 근로자의 의무입니다. 만약 근로자가 이를 준수하기 어렵다는 사정 등이 있었다면 사업주에게 업무방식 수행의 어려움이 있고 다른방법을 활용하겠다는 “제안” 이 있었어야하나 “나는 모르겠다 식의 무시는 적절치 않습니다.

또한, 사업을 정상화하기 위해 이미 수차례 공지를 했음에도 또다시 이 사건 사용자가 (2025. 1. 9. 발송) 그간 누락된 업무일지(주간)을 제출하라고 명령하였으나 이를 수신하였음에도 (2026. 1. 16.) 최초로 일간업무일지를 제출한 후 해고일까지 누락된 업무일지를 제출하지 않고 무시하였습니다.

[사 제5-9호 증 참고]

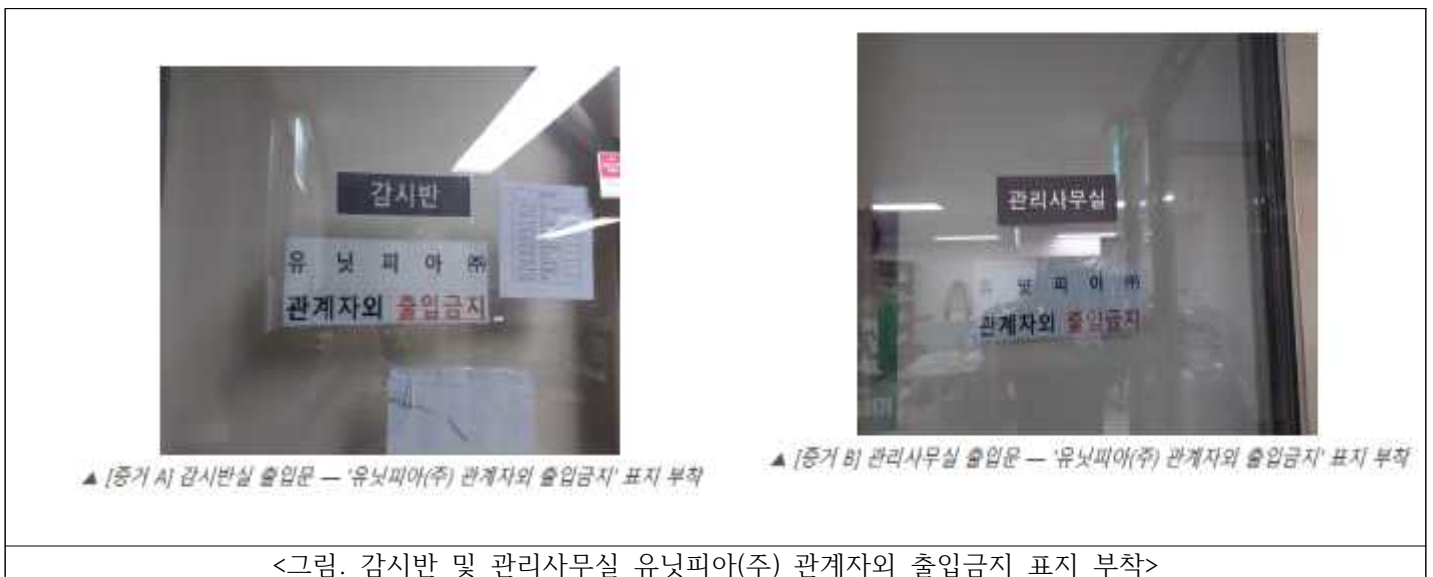
(3)관리단과 유닛피아(주)는 사업목적이 같고 소재지도 같다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

①사업목적과 관련하여 ▲관리단은 <집합건물법(집합건물의 소유 및 관리에 관한 법률)>에 따라 설립되고 <집합건물법 제23조의2(관리단의무)>에 따라 공동이익을 위하여 운영되는 ‘비영리단체’이며, ▲유닛피아(주)는 PMC 사업을 영위하는 ‘영리단체’입니다.

또한, ②소재지와 관련하여 ▲관리단은 경기도 김포시 김포대로 693, 102호(풍무동)이며, ▲유닛피아(주)의 위탁인원들은 경기도 김포시 김포대로 693, B1호 그리고 회사는 경기도 고양시 일산동구 호수로 646-30, 405-2호(장항동, 신풍프라자)입니다.

[사 제2호 증 참고]
[사 제11-1호 증 참고]

또한, 유닛피아(주)의 직원들이 근무하고 있는 감시반과 관리사무실에는 유닛피아(주)의 관계자의 출입금지라는 표지가 분명하게 부착되어 있습니다.



(4) 관리단 등장 이전 근로자 7인의 유기적 일체성으로 인해 관리단과 유닛피아(주)는 동일한 사업장이라고 주장하고 있으나 이는 법적인 근거가 없는 주장일 뿐입니다.

시행사가 직원들을 채용하여 건물관리를 하고 이후 공동주택의 구분소유주가 동의하여 관리단이 된 후 직고용을 하여 건물관리를 지속해 온 것은 사실이나 앞서 살펴본바와 같이 (2024. 8. 1.) 공동주택 위탁관리 계약을 체결함에 따라 별도의 사업체 (유닛피아(주))가 참여하게 되었고 해당 사업체는 별도의 사업체입니다. (인원이 유사하다고 하더라도 다른회사라면 같은회사가 아니라는 것은 당연하다는건 별론으로 하더라도)

신청인은 이유서(1)을 통해 웅신미켈란의아침관리단의 관리인의 아들이 유닛피아(주)의 아들임을 강조하며 사업장 찢기를 위해 조작하였다고 주장하고 있으나 유닛피아(주)는 분명한 별도의 사업체이고 유닛피아(주)의 사업주 서민성은 2018년도부터 유사한 사업을 영위해 왔으며, 관리인의 아들이라는 이유로 사업장 찢기로 조작하였다는 것은 단순 추측에 불과합니다.

[사 제11-1호 증 참고]

[사 제11-2호 증 참고]

[사 제11-3호 증 참고]

(5) 관리단 법인카드를 유닛피아와 함께 사용하였다고 주장하고 있으나 위탁계약에 따라 위탁사업자(유닛피아(주))와 관리단의 법인카드를 분리하는 과도기적 과정에서 나타난 일부 혼란일 뿐 현재는 별도 운영 중입니다.

신청인은 현재로부터 1년전 2025. 2월~4월 법인카드가 관리단과 유닛피아(주)가 함께 법인카드를 사용하였다고 주장하고 있으나 이는 담당소장인 정해용이 위탁사업자가 있음에도 법인카드를 반납하지 않고 있다가 추후에 반납하게 되어 발생한 혼란일 뿐 현재(2026년 3월)는 별도 운영 중입니다.

(6) 관리단 업무를 유닛피아(주) 주0환 소장, 최0숙 과장이 수행하여 문제가 있다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

관리단과 유닛피아(주)는 (2024. 8. 1) 체결된 공동주택 위탁관리 계약을 체결하고 계약의 내용에 따라 운영되고 있으며, 계약서 <제3조(제공 서비스의 범위)>에 따라 여러 업무들을 수행하고 있습니다.

제3조(제공서비스의 범위)에 따라 건물 내의 ▲경비, 청소, 소독 등의 환경 종합

관리, ▲관리업무의 홍보 및 공용시설물의 사용방법에 대한 지도 계몽, ▲건물 내의 질서문란 행위 등을 방지하기 위한 조치의 강구, ▲기타 소유자 및 점유자의 원활한 공동생활의 유지와 쾌적한 주거환경을 조성하기 위한 사항의 집행, ▲소유자의 공동 이익에 관한 사항 및 ‘갑’이 필요하다고 인정하는 사항, ▲관리규약에서 정한 사항 중 관리주체가 수행하여야 할 사항 등의 위탁업무가 가능합니다.

[사 제11-9호 증 참고]

또한, 만약 유닛피아(주) 직원들이 관리단의 지시에 따라 일부 업무를 수행하였다고 하더라도 이는 위탁기업과 수탁기업의 관계에서 일부 도움을 주는 것에 불과한 것이지 해당사건 하나로 유닛피아(주)가 관리단의 지시를 받고 있으며, 유닛피아(주)와 관리단이 하나의 회사라고 단언할 수는 없을 것입니다.

(7)신청인의 정직1일 동안 유닛피아(주) 근로자가 대체근무를 하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

신청인이 정직1일 징계로 인해 자리를 비운 2026. 1. 5.은 관리인(대표자)인 서익휘가 근무를 수행하였습니다.

(8)2025. 12. 18. 소방서 점검당시의 업무지시 불응 등으로 신청인이 징계를 받아 2025. 12. 29. 본인의 대표자에게 “야!” 라고 소리를 지르자 유닛피아(주) 근로자인 주0환이 서익휘대표를 본인의 대표자로 인지하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

이 사건 사용자는 (2025. 12. 18.)에 있었던 업주지시 불응 등으로 (2025. 12. 29.) 정직1일의 징계통보를 하였고 해당 서류를 확인하지 않자 (2025. 12. 30.) 직접 신청인에게 서류를 전달하였으나, 신청인이 대표자의 등 뒤에서 “야” 라고 소리를 질렀으며,

신청인의 행동을 옆에서 목격한 유닛피아(주)의 주0환 소장이 “(당신의 대표자에게 왜 소리를 지르느냐라고 하면서)말도 안되는 일이 벌어지고 있다” 라고 얘기한 것 일 뿐 해당 발언으로 대표자는 관리단의 서익취다 라고 단언하는 것은 어려울 것입니다.

[사 제8-2호 증 참고]

[사 제8-3호 증 참고]

(9)신청인의 징계사유 중 “하도급 업체(하청업체, 유닛피아(주)) 직원에 대한 폭언” 중 사업장의 분위기를 악화하였음이라는 문구는 관리단 대표가 유닛피아(주) 직원을 본인의 근로자로 인지하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

이 사건 사용자는 유닛피아(주)에게 업무위탁을 하였지만 위탁한 업무가 제대로 운영중인지에 대해 공동주택의 관리인으로서 이를 확인할 의무가 있고 위탁업체의 업무가 비정상적인 경우 이를 바로잡아야 할 의무가 있기에 신청인의 “하청업체 직원에 대한 폭언”은 문제가 있다고 명시한 것일 뿐입니다.

(10)유닛피아(주)가 관리단의 인사권을 위임받았기 때문에 유닛피아(주)가 관리단에게 업무 지휘·명령을 하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

이 사건 사용자가 공동주택관리업무에 어려움을 느껴 2024. 8. 1. 위탁계약을 맺고 2025. 1. 1.(노 제5-1호 증 참고) 인사관리 권한을 위임하려 한 것은 사실입니다.

다만, 해당 위임은 법률적인 검토를 받지 않고 시행하여 문제가 있었고, 문제(근로자의 동의를 받지않는 등)가 있는 위임행위로 정해용을 징계하거나 해고하였기에 부당해고구제신청(경기2025부해2222, 2856 병합)이 인용되었습니다.

제기한 이유서에서도 해당 위임은 문제가 있다고 밝혔기에 관리단은 이를 정상화

하여 직접 인사권을 행사하였으며 위의 수많은 사례도 직접 관리단의 이름으로 관리단 소속 직원에게 인사권(업무방식 변경, 업무일지 제출 요청, 인사평가 등)을 행사하였습니다.

[사 제4,5,6,7,8,9,10,11-전체 호 증 참고]

(11) 유닛피아(주) 소속 직원이 관리단의 인사, 회계를 관리하였다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

관리단과 유닛피아(주)는 독립된 사업체이며, 독립하여 운영하고 인사·회계 등 관련된 사항은 각자의 소속 대표자에게 요청하도록 수차례 지시하였으나 정해용소장을 비롯한 관리단 직원은 이를 무시하여 안내문(공지문)을 부착하기에 이르렀습니다.

[사 제11-10호 증 참고]

(2025. 10. 31.) 의도적으로 유닛피아(주) 직원이 연차휴가를 관리하였다는 증거를 만들기 위해 타회사 직원인 최0숙 과장(가장 만만하고 마음이 약한 직원에게 의도적으로 접근하여)에게 “뜬금없이 연차휴가 내역”을 전달해달라고 하였고, 최0숙 과장은 연차휴가의 발생, 사용 및 소멸 등에 대해 어떻게 관리하는지 방법을 모른다고 생각하여 알려준 것 뿐이며,

(2025. 11. 11.) 정해용소장은 갑자기 유닛피아(주)가 관리하던 물통을 본인이 임의로 본인의 사무실로 가지고 갔으며, 이는 물통을 반납하라고 직원이 연락할 수 밖에 없는 상황을 의도한 것입니다.

이러한 악의적인 행동은 분명히 지탄받아 마땅하며, 평소에 관리단에 휴가 및 쟁의 행위 등 근태와 관련된 사항을 업무일지로 보고하였고 필요한 물품이 있다면 물품을 별도로 요청하라는 관리인의 지시에는 전혀 따르지 않는 행동입니다.

[사 제12-2호 증 물품 필요시 보고 요청]

[사 제11-7호 증 참고]

(12) 관리단과 유닛피아(주)가 출퇴근일지, 일일 근무일지 등을 함께 작성한 시기가 있었던 것은 사실이나 법률적 검토를 받기 전 과도기적 혼란으로 현재는 정리되어 각 회사가 별도로 작성하고 있습니다.

[사 제11-7-1호 증 참고]

[사 제11-8-1호 증 참고]

VI. 이 사건 사용자의 부당노동행위가 아닌 이유 - 이유서(1) 반박

1. 관리단 근로자 3인을 표적으로 한 행위라고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

신청인은 관리단과 유닛피아(주)가 하나의 사업이고 관리단에 소속된 조합원에게만 PC보고, 전자 출퇴근보고 요구, 인사평가가 이루어졌다고 주장하고 있으나, 앞에서 살펴본바와 같이 PC보고 및 전자 출퇴근보고는 소규모인원의 관리 효율성 및 현대화를 위한 조치일 뿐이며, 인사평가는 관리단의 인사권에 따라 인사평가를 한 것 뿐입니다.

관리단과 유닛피아(주)는 타회사이기 때문에 유닛피아(주)가 PC보고를 하는지, 전자 출퇴근을 시행하는지, 인사평가를 하는지에 대해서는 알 수 없습니다.

2. 신청인의 조합활동(1인 시위)를 탄압했다고 주장하고 있으나 이는 사실이 아닙니다.

신청인이 응신미켈란의아침 오피스텔 앞 도로에서 1인 시위를 시작하고 입주민들로부터 많은 민원이 접수되었으며, 구분소유자 중 1인이 응신미켈란의 아침 “집회활동 소음” 건에 대해 승강기안 입주민이 민원을 접수할 수 있게 해달라고 요청하였고 해당 게시물을 게시하는 것을 승인한 것 뿐입니다.

[사 제13호 증 입주민 건의사항]

이 사건 사용자는 단체교섭 상견례에도 누차 얘기하였지만 정당하고 적법한 노조활동은 적극 동의한다고 말하였으며, 일부 단체교섭 사항에 대해서 합의가 이루어지기도 하였습니다.끝.

입 증 방 법

사 제1호 증 : 신청인 근로계약서

사 제2호 증 : 용신미켈린아침관리단(김표) 사업자등록증

사 제3호 증 : 해고통보서

사 제4-0호 증 : 대표자 문자 발신내역

사 제4-1호 증 : 업무지시사항 전달

사 제4-2호 증 : 업무지시사항 재전달

사 제4-3호 증 : 담당소장을 통한 업무거부 확인

사 제4-4호 증 : 통지서 전달 후 무단반환(1차)

사 제4-5호 증 : 통지서 무단반환 통지 및 회신요구

사 제4-6호 증 : 통지서 전달 후 무단반환(2차)

사 제5-1호 증 : 업무보고 방식 안내(1차)

사 제5-2호 증 : 업무보고 방식 안내(2차)

사 제5-3호 증 : 업무보고 방식 안내(3차)

사 제5-4호 증 : 업무보고 방식 안내(4차)

사 제5-5호 증 : 담당소장의 메일플러그 전자사용에 대한 교육 완료 통보

사 제5-6호 증 : 업무보고 방식 안내(6차)

사 제5-7호 증 : 업무보고 방식 안내(7차)

사 제5-9호 증 : 업무보고 방식 안내(9차)

사 제5-10호 증 : 신청인의 업무일지 제출

사 제5-11호 증 : 누락된 주간보고 등 제출 요청

사 제5-12호 증 : 누락된 주간보고 등 제출 요청(2차)

사 제6-1호 증 : 인사평가결과 최하점

사 제7-1호 증 : 소방점검 대응과정에서의 폭언, 욕설(2025.12.18.)

사 제7-2호 증 : 현장에서 이탈하라는 대표자에게 반말(2025.12.18.)
사 제7-3호 증 : 대표자에 대한 폭언(2025.12.18.)
사 제7-4호 증 : 경위서 제출을 요구하는 대표자에게 지시거부 및 폭언(2025.12.22.)
사 제7-5호 증 : 경위서 제출 요청 서류를 무단반환함(2025.12.22.)

사 제8-1호 증 : 지계통지공문(정직1일)
사 제8-2호 증 : 통보서를 전달한 대표자의 뒤에서 야라고 소리지름(2025.12.30.)
사 제8-3호 증 : 소리지르는 것을 보고 만류하는 하청업체 직원과 욕설, 폭언

사 제9-1호 증 : 경위서 제출 시 비하내용 포함
사 제9-2호 증 : 경위서 내용(구체)

사 제10호 증 : 징계(정직1일) 통보서

사 제11-1호 증 : 유넷피아(주) 사업자등록증 및 등기부등본
사 제11-2호 증 : 유넷피아(주) 타 건물 위탁관리계약관련 서류
사 제11-3호 증 : 주식회사 골든니스 사업자등록증
사 제11-4호 증 : 관리단 4대보험 가입자명부
사 제11-5호 증 : 관리단 급여지급내역
사 제11-6-1호 증 : 유넷피아(주) 4대보험 가입자명부
사 제11-6호 증 : 유넷피아(주) 급여지급내역
사 제11-7-1호 증 : 관리단 출근부
사 제11-7호 증 : 신청인 등 연차신청, 파업통보
사 제11-8-1호 증 : 유넷피아(주) 출근기록부
사 제11-8호 증 : 유넷피아(주) 독립 카카오톡 단체방
사 제11-9호 증 : 부동산 위탁관리 계약서
사 제11-10호 증 : 독립·분리운영 안내문
사 제11-11호 증 : 독립운영을 인지하고 교육하겠다고 한 소장
사 제11-12호 증 : 지속적으로 원하는 답변을 얻기위해 압박하는 소장

사 제12-1호 증 : 심판사건 의견결과 알림

사 제12-2호 증 : 물품 필요시 보고 요청 (이메일)

사 제13호 증 : 입주민건의사항

첨 부 서 류

- | | |
|---------------|----|
| 1. 위의 각 입증방법 | 1부 |
| 2. 답변서 부분 | 1부 |
| 3. 대리인 선임 신고서 | 1부 |

2026. 04. 01.

피 신 청 인 웅신미켈란의아침관리단
위 대리인 유앤아이인사노무컨설팅

담당 공인노무사 황태영



경기지방노동위원회 귀중