

서울남부지방법원

제 13 민사부

판 결

사 건 2012가합16200 해고무효확인 등
원 고 별지 1 원고들 목록 기재와 같다
원고들 소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 신인수
피 고 주식회사 ○○방송
서울 영등포구 여의나루로 ○○
대표이사 김○○
소송대리인 법무법인 광장
담당변호사 여철기, 김용문
변 론 종 결 2013. 11. 22.
판 결 선 고 2014. 1. 17.

주 문

1. 피고가 별지 2 목록 기재와 같이 원고들에 대하여 한 각 징계처분이 모두 무효임을 확○○다.
2. 피고는 원고 정○○, 최○○, 박○○, 박○○, 강○○, 이○○에게 각 20,000,000원,

나머지 원고들에게 각 10,000,000원 및 위 각 금원에 대하여 2012. 9. 5.부터 각 다
값는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라.

3. 소송비용은 피고가 부담한다.
4. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

가. 피고는 방송사업 및 문화서비스업 등을 영위하는 방송사업자이고, 원고들은 피고의 근로자로서 기자, PD(방송프로그램 제작자, 이하 'PD'라 한다), 아나운서 등으로 재직하던 자들이다.

나. 피고의 본사 소속 근로자들로 구성된 노동조합인 소외 전국언론노동조합 ○○방송본부(이하 '소외 노조'라 한다) 서울지부는 2012. 1. 30.경부터 같은 해 7. 17.경까지 파업(이하 '이 사건 파업'이라 한다)을 실시하였다.

다. 피고는 본사와 전국 각지의 지사(부산○○방송, 대구○○방송 등 총 18개)로 구성되어 있고, 소외 노조 산하에는 피고의 본사에 대응하는 서울지부와 각 지사에 대응하는 지역지부(부산 ○○, 대구 ○○ 등)가 있다. 소외 노조는 단체협약(공통협약) 부속 합의서 제10항에 따라 전국언론노동조합의 위임을 받아 피고와 단체협약(공통협약)을 체결하고, 소외 노조 산하의 각 지부는 단체협약(공통협약) 제85조(별지 3 참조)에 따

라 지부별로 피고의 각 지사와 단체협약(보충협약)을 체결하도록 되어 있다. 원고 정○○는 이 사건 파업 당시 소외 노조의 위원장 겸 소외 노조 서울지부 위원장이었고, 나머지 원고들은 아래에서 보는 바와 같이 소외 노조 서울지부의 간부나 평조합원, 혹은 조합원이 아닌 피고의 직원으로서 이 사건 파업에 참가하였다.

라. 피고는 원고들에 대해 다음과 같이 인사위원회를 개최하여, 별지 2 기재와 같이 해고 또는 정직의 징계처분을 하였다(이하 일괄하여 '이 사건 징계처분'이라 하고, 그 중 특정 원고에 대한 또는 특정일자의 징계처분은 "원고 정○○에 대한 해고처분" 또는 "2012. 2. 29.자 정직처분" 등과 같이 지칭한다).

1) 2012. 2. 29.자 인사위원회(아래 표에서 각 원고의 출석 여부는 피고의 인사위원회 의사록 기○○ 징계대상자의 소명이 있는지 여부에 따라 정리하였다. 이하 같다)

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
박○○ (불출석)	피고 소속 기자들로 구성된 ○○ 기자회견(이하 '기자회'라고만 한다) 회장으로 2012. 1. 6. 보도본부장 및 보도국장에 대한 사퇴촉구 및 불신임투표를 주도하여 실시하고 같은 달 9. 투표결과를 공표하였으며, 2012. 1. 25.부터 같은 달 29.까지 제작거부를 주도하였다.	해고
양○○ (불출석)	피고 소속 영상기자들로 구성된 ○○기자회(이하 '○○기자회'라고만 한다) 회장으로 원고 박○○에 동조하여, 2012. 1. 7.-8. 보도본부장 및 보도국장에 대한 사퇴촉구 및 불신임투표를 주도하여 실시하고 같은 달 9. 투표결과를 공표하였으며, 2012. 1. 25.부터 같은 달 29.까지 제작거부를 주도하였다.	정직 3월 (업무복귀시부터 발효)

2) 2012. 3. 5.자 인사위원회

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
이○○ (불출석)	<p>소외 노조 서울지부 홍보국장으로서 다음과 같은 활동을 하여 이 사건 파업을 주도하였다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 2012. 2. 1. ○○ 앞 시위 주도 및 사회 2) 같은 달 6. ○○당사 앞 기자회견 3) 같은 달 13. '○○' 제15화 '집나간 ○○이를 찾습니다' 출연 4) 같은 달 16. '김○○의 ○○' 출연, 사장 비방 및 파업 홍보 5) 같은 달 28. 법인카드 사용내역 관련 기자회견 진행 	해고
김○○ (불출석)	<p>소외 노조 서울지부 편제(편성·제작)부위원장으로 다음과 같은 활동을 하여 이 사건 파업을 주도하였다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 2012. 2. 2. 파업특강 '연애 잘하는 비법' 진행 2) 같은 달 10. 서울지역 노조원 프리허그 행사 기획, 진행 3) 같은 달 14. '○○ 부적행사' 무당 역할 4) 같은 달 15. '○○ 프리덤' 뮤직비디오 기획 및 제작 5) 같은 달 20. 피고 본사 10층에서 로비까지 이동하면서 '○○살리기 판소리마당' 진행 6) 같은 달 23. 파업특강 '드라마를 만드는 방법' 진행 	정직 3월 (업무복귀시부터 발효)
김○○ (불출석)	<p>소외 노조 서울지부 교육문화국장으로서 2012. 2. 9. 오전 집회 사회 등 총 3회의 집회를 진행하고, '제대로 ○○ 스펀셜'의 나레이션(진행)을 담당하는 등으로 이 사건 파업을 주도하였다.</p>	정직 2월 (업무복귀시부터 발효)
김○○ (불출석) 최○○ (불출석)	<p>각 보도국 부국장으로서 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴하였다.</p>	정직 3월 (업무복귀시부터 발효)
정○○	<p>원고 정○○은 보도국의 전 문화과학부장, 원고 민○○는 전</p>	정직 2월

(불출석)	사회1부장, 원고 한○○는 전 국제부장으로서는 각 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴하였다.	(업무복귀시부터 발효)
민○○		
(불출석)		
한○○		
(불출석)		

3) 2012. 3. 19.자 인사위원회

원고 이○○가 위 2012. 3. 5.자 인사위원회에서 결정된 해고처분에 대하여 재심을 신청하였으나 기각되어 당초의 해고처분이 확정되었다.

4) 2012. 4. 2.자 인사위원회

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
정○○ (불출석)	소외 노조 서울지부 위원장으로서 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업을 기획, 주도하였다.	해고
강○○ (불출석)	소외 노조 서울지부 사무처장으로서 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업을 기획, 주도하였다.	해고
장○○ (불출석)	소외 노조 서울지부 정책교섭국장으로서 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업의 주요 집회에서 사회를 담당하는 등 파업을 주도하였다.	정직 3월
구○○ (불출석)	원고 구○○은 피고의 전 광고국 부국장으로서, 원고 홍○○는 전 서울경인지사 제작사업부장으로, 원고 이○○는 전 편성콘텐츠부장으로, 원고 허○○은 전 시사교양4부장으로 서 각 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴하였다.	정직 3월
홍○○ (불출석)		정직 2월
이○○ (불출석)		
허○○ (불출석)		

5) 2012. 4. 9.자 인사위원회

아래 표에서 징계보류된 소외 김○○에 관한 부분은 제외하였다. 또한 같은 날

원고 박○○가 위 2012. 2. 29.자 인사위원회의 해고처분에 대한 재심을 신청한 결과, 정직 6월로 감경되었다.

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
이○○ (불출석) 정○○ (불출석) 김○○ (불출석) 박○○ (불출석)	원고 이○○은 소외 노조 서울지부 보도부위원장으로서, 원고 정○○은 영미(영상미술)부위원장으로서, 원고 김○○은 기술부위원장으로서, 원고 박○○은 경영부위원장으로서 각 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업을 주도하여 다수의 활동에 참가하였다.	정직 2월
이○○ (불출석) 한○○ (불출석)	원고 이○○은 소외 노조 서울지부 보도민실위(민주언론실천위원회)간사로서, 원고 한○○은 편제민실위간사로서 각 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업을 주도하여 다수의 활동에 참가하였다.	정직 2월
채○○ (불출석) 박○○ (불출석) 옥○○ (불출석)	원고 채○○은 소외 노조 서울지부 투쟁전략국장으로서, 원고 박○○은 대외협력국장으로서, 원고 옥○○은 복지사업국장으로서 각 2012. 1. 30. 06:00경부터 진행된 이 사건 파업을 주도하여 다수의 활동에 참가하였다.	정직 1월
전○○ (불출석) 이○○ (불출석) 진○○ (불출석)	원고 전○○은 피고의 전 외주제작1부장으로서, 원고 이○○은 전 미디어마케팅부장으로서, 원고 진○○은 전 광고영업부장으로서 각 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴하였다.	정직 2월
박○○	원고 박○○은 피고의 전 ○○팀장으로서, 원고 김○○은 전	정직 1월

(불출석)	장비관리팀장으로서, 원고 홍○○은 전 라디오뉴스팀장으로 서 각 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴하였다.	
김○○		
(불출석)		
홍○○ (불출석)		

6) 2012. 5. 30.자 인사위원회

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
박○○ (불출석)	원고 박○○는 기자회견 회장으로 정직기간 중임에도, 1) 2012. 3. 2.-9.경 피고 본사 내 10층 복도 및 5층 보도국장실 입구에서 기자회견 해고처분에 항의하여 구호제창 및 피켓시위를 하고, 2) 2012. 4. 18.-24.경 피고 본사 5층 보도국장실 입구, 6층 보도제작1부 복도, 보도국 사무실에서 계약직 기자 채용에 항의하여 구호제창 및 피켓시위를 하고	해고
최○○ (불출석)	3) 2012. 4. 26.경 뉴스센터 앞 복도에서 같은 방식으로 시위를 하고, 4) 2012. 5. 16.경 4층, 6층 복도에서 경력기자 채용에 항의하여 고성을 지르는 등 농성을 벌이고, 같은 날 22:15경 <○○> 진행을 마치고 퇴근 중인 소외 권○○(보도본부장)의 차량을 가로막고 구호를 외치는 등 퇴근을 방해하였다. 원고 최○○은 기자회견 간사로서, 원고 박○○와 함께 위 각 시위 과정에서 성명서 작성, 집회 진행, 구호 제창 등을 주도하고, 2012. 5. 16. 퇴근 방해행위 중 권○○에게 스피커폰으로 10여분 간 차에서 내리라고 요구하며 고함을 질렀다.	정직 6월 (업무복귀시부터 발효)
왕○○ (불출석)	원고 왕○○은 원고 박○○, 최○○에 동조하여 2012. 5. 16.경 기자회견이 주도한 권○○에 대한 퇴근 방해행위에 가담하였다.	정직 1월 (업무복귀시부터 발효)

7) 2012. 6. 11.자 인사위원회

원고 박○○, 최○○, 왕○○이 각 이 사건 2012. 5. 30.자 징계처분에 대하여 재

심을 신청하였으나 모두 기각되었다.

8) 2012. 6. 18.-19.자 인사위원회

이 날 인사위원회 회부 대상자들은 모두 소외 노조 서울지부 조합원(원고 김○○은 편제부위원장)들이고 또한 대기발령 중인 자들로서, 이 사건 파업에 참여한 점 및 파업 참여 과정에서 회사가 근무장소를 지정하여 대기발령하였음에도 이에 불응하여 무단결근한 점이 공통적으로 회부사유에 포함되었고, 다만 결근 일수는 원고 송○○이 118일, 원고 임○○, 이○○, 김○○, 강○○, 박○○, 김○○이 각 134일, 원고 이○○이 133일, 원고 최○○가 128일, 원고 홍○○이 73일, 원고 신○○가 112일, 원고 전○○가 129일 등 원고별로 다르다. 아래 표에서는 공통되지 않은 나머지 회부사유만을 기재하였다. 그리고 징계보류된 소외 김○○에 관한 부분은 제외하였다.

대상자 및 출석여부	회부사유	처분결과
송○○ (출석)	2012. 3. 19.부터 매일 11:00-12:00경 피고 본사 1층 현관 로비를 점거, 연좌시위를 하는 등으로 이 사건 파업에 참가하였다.	정직 2월 (업무복귀시부터 발효)
임○○ (출석)	1) '제대로 ○○'에 2회 출연하였고, 2) 기자회견의 2012. 3. 2.-9., 동 4. 18.-24., 동 4. 26., 동 5. 16. 시위에 각 참가하였으며, 3) 2012. 6. 12. 광화문광장에서 피고 임직원들의 명예를 훼손하는 내용의 입간판을 목에 걸고 1인 시위를 하는 등으로 이 사건 파업에 참가하였다.	정직 1월 (업무복귀시부터 발효)
이○○ (출석)	1) 피고의 사내 홈페이지 게시판에 새로 채용된 경력기자들에 대한 협박성의 글을 게시하고, 2) '파워업 ○○'에 참여하는 등으로 이 사건 파업에 참가하였다.	정직 6월 (업무복귀시부터 발효)

<p>이○○ (불출석)</p>	<p>1) 2012. 3. 7. 17:00경 ○○ 업무보고 후 귀사(歸社) 중인 피고 사장 김○○의 진로를 방해하고 사장 퇴진 구호 등을 외치고, 같은 날 17:26경 엘리베이터에 탑승한 피고 홍보국장 이○○의 이동을 방해하며 고함을 지르고 퇴진 구호를 외치는 등으로 물리력을 행사하였으며, 2) 사내 홈페이지 게시판에 피고 대표이사 및 임직원들에 대한 모욕적인 글을 게시하였으며, 3) ‘파워업 ○○’, ‘제대로 ○○’에 참여하고, 4) 2012. 5. 7. 광화문 광장에서 원고 임○○과 유사한 방식으로 1인 시위를 하여 이 사건 파업에 참가하였다.</p>	<p>정직 3월 (업무복귀시부터 발효)</p>
<p>최○○ (출석)</p>	<p>1) ‘파워업 ○○’에 참여하였고, 2) 2012. 3. 19.경부터 원고 송○○과 같은 방식으로 연좌시위를 하였고 3) 2012. 5. 12. ○○뉴스와의 인터뷰에서 피고의 명예를 훼손하는 내용의 발언을 하고 파업을 선동하였으며, 4) 2012. 5. 15. 원고 임○○과 유사한 방식으로 1인 시위를 하여 이 사건 파업에 참가하였다.</p>	<p>해고</p>
<p>김○○ (출석)</p>	<p>1) 파업 선동 및 허위사실이 적시된 성명서 작성을 주도하고, 2) ‘파워업 ○○’에 참여하여 이 사건 파업에 참가하였다.</p>	<p>정직 3월 (업무복귀시부터 발효)</p>
<p>강○○ (불출석)</p>	<p>이 사건 파업에 참가하고 아나운서들의 파업 참여를 독려했으며, 파업에서 탈퇴하려 하는 동료 아나운서인 소외 양○○의 명예를 훼손하는 내용의 글을 자신의 페이스북에 게재하였다.</p>	<p>정직 3월 (업무복귀시부터 발효)</p>
<p>박○○ (출석)</p>	<p>1) 원고 이○○과 같은 방식으로 2012. 3. 7. 김○○의 귀사를 방해하고, 2) 2012. 5. 16. 기자회견이 주도한 권○○에 대한 퇴근 방해 행위에 가담하였으며, 3) 기자들의 파업 참가를 독려하여</p>	<p>해고</p>

	이 사건 파업에 참가하였다.	
홍○○ (출석)	1) 원고 이○○과 같은 방식으로 2012. 3. 7. 김○○의 귀사를 방해하고, 2) 원고 송○○과 같은 방식으로 연좌시위를 하였으며, 3) 카메라기자들의 파업 참가를 독려하여 이 사건 파업에 참가하였다.	정직 1월 (업무복귀시부터 발효)
김○○ (출석)	1) 2012. 3. 19. 10층 연좌농성에서 ‘망인을 보내는 송가’를 선창하고, 2) 2012. 4. 26. 현관로비에서 출근 중인 임원 및 간부들에게 구호를 선창하였으며, 3) 2012. 4. 30. 10층부터 로비까지 길놀이를 진행하면서 “지랄하고 자빠졌네” 등 모욕적인 표현을 사용한 노래를 선창하고, 4) 2012. 5. 9. 및 동 14., 김○○(교양제작국장)을 회사 출입문 및 엘리베이터에서 가로막고 폭언을 하였다.	정직 6월 (2012. 3. 5.자 정직 3월에 정직 3월을 추가) (업무복귀시부터 발효)
신○○ (출석)	1) 해외출장 중 귀국일 이전에 무단복귀하고, 2) 2012. 5. 8. 원고 임○○과 같은 방식으로 1인 시위를 하여 이 사건 파업에 참가하였다.	정직 1월 (업무복귀시부터 발효)
전○○ (출석)	원고 이○○과 같은 방식으로 2012. 3. 7. 김○○의 귀사를 방해하였고, 그 과정에서 현장에서 채증(採證) 중인 피고 직원의 카메라를 탈취하여 테이프에 녹화된 내용을 삭제 후 반환하였다.	정직 6월 (업무복귀시부터 발효)

마. 이 사건과 관련된 피고의 취업규칙 및 단체협약(공통협약 및 보충협약) 규정, 공정방송협의회 운영규정은 별지 3과 같다.

[인○○거] 다툼 없는 사실, 갑 1, 9, 10, 13, 14호증, 을 17, 18, 21, 22호증(단, 을 22호증에서 가지번호 6은 제외하고, 나머지 각 증거들 중 가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 을 22호증의 6의 일부 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고들의 주장

원고들은 다음과 같은 이유로 이 사건 징계처분이 무효라고 주장하면서, 피고를 상대로 그 무효의 확인 및 징계처분으로 인하여 지급받지 못한 임금의 지급을 구한다.

가. 절차상의 하자

피고의 취업규칙 제70조에 따라 징계대상자의 소속부서를 관할하는 인사위원회는 해당 징계대상자의 징계심의에 참여할 수 없는데, 경영지원국 인사부부 소속인 원고 정○○, 최○○, 박○○, 강○○, 이○○, 김○○, 이○○, 전○○, 김○○, 이○○, 강○○, 장○○, 송○○, 신○○, 임○○, 홍○○에 대한 각 인사위원회에는 경영지원국을 관할하는 경영본부장이 참여하였다. 따라서 위 원고들에 대한 각 징계처분은 제척규정을 위반한 절차상의 하자가 있어 무효이다.

또한 근로기준법 제27조에 따라 근로자에 대한 해고는 그 사유 및 시기를 서면으로 통지하여야 하는데, 피고의 원고 최○○, 박○○, 박○○에 대한 각 인사위원회 결과통보서에는 해고사유가 되는 구체적인 사실 또는 비위내용이 전혀 기재되어 있지 않다. 따라서 위 원고들에 대한 해고처분은 근로기준법에 정한 서면통지 의무의 위반으로 무효이다.

나. 징계사유의 부존재

이 사건 징계처분은 원고들의 이 사건 파업 주도 또는 참여를 이유로 한 것인데, 김○○이 사장으로 취임한 이후 방송 PD 및 기자들에 대한 제작자율권 침해와 부당한 인사조치 등으로 인하여 방송의 공정성이 심각하게 훼손되었고, 이는 원고들의 취재환경 등 근로조건을 저하로 이어졌는바, 이에 원고들은 공정방송의 실현을 위하여 이 사건 파업에 이른 것이다. 따라서 이 사건 파업은 피고와의 단체교섭의 당사자인 소외 노조 서울지부가 주체가 되어 언론 종사자로서 원고들의 근로조건을 유지·개선을 위

하여 행한 것으로서 목적이 정당하고 나아가 수단과 방법이 상당하여 적법한 쟁의행위에 해당하므로, 이에 참가하였음을 이유로 한 이 사건 징계처분은 징계사유가 없어 무효이다.

다. 징계재량권의 일탈·남용

가사 징계사유가 인정되더라도 원고들이 다년간 피고에 소속되어 성실하게 근무하여 온 점, 파업기간 중에도 4.11 총선 개표방송, 런던올림픽 중계방송 준비 등 필요최소한의 방송업무 유지를 위해 일정수준의 근무를 한 점, 기타 이 사건 파업의 동기와 경위 등에 비추어보면, 피고의 이 사건 징계처분은 재량권의 일탈·남용이 있어 역시 무효이다.

3. 이 사건 징계처분의 무효확인청구 부분에 관한 판단

가. 절차상 하자 여부에 관한 판단

1) 제척규정의 위반이 있는지 여부(원고 정○○, 최○○, 박○○, 강○○, 이○○, 김○○, 이○○, 전○○, 김○○, 이○○, 강○○, 장○○, 송○○, 신○○, 임○○, 홍○○에 대하여, 이하 본항에서는 위 원고들을 '원고 정○○ 등'이라 한다)

살피건대, 친족 또는 이해관계인을 징계위원에서 제척하는 내용의 취업규정은 공정하고 합리적인 징계권을 보장하기 위하여 피징계자의 친족이나 그 징계사유에 관계있는 자를 모두 징계위원에서 제척시키려는 강행규정으로서, 이러한 제척원인이 있는 징계위원은 그 사유만으로 당연히 당해 직무집행으로부터 제외되고 이에 위반한 징계권 행사는 징계사유가 인정되는 여부에 관계없이 절차에 있어서 정의에 반하는 것으로 무효라 할 것이나, 여기에서 피징계자의 친족이나 징계사유와 관계있는 자라 함은 대체로 피징계자와 이해관계를 같이 하는 자 또는 징계혐의 사유의 피해자를 말하는

것으로 봄이 상당하다(대법원 1995. 4. 28. 선고 ○○다○○○○○ 판결 등 참조).

한편, 피고의 취업규칙 제70조 및 단체협약(보충협약) 제12조에서 징계사건과 관련이 있는 자 및 징계대상자의 소속부서를 관할하는 인사위원은 해당 징계사건의 심의에 참석하지 못하도록 제척대상으로 규정하고 있는 사실은 앞서 본 바와 같다. 그런데 갑 26, 27호증, 을 21호증의 6, 을 22호증의 2 내지 5, 8의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 피고의 경영본부 산하에 설치되는 경영지원국 인사부부는 노동조합 활동에만 종사하는 이른바 노조 전임자 또는 대기발령자 등을 잠정적으로 배속시키기 위한 부서로서 현실적으로 특정한 업무를 수행하지는 않는 사실, 원고 정○○ 등은 아래 표 기재와 같은 사유로 경영지원국 인사부부에 소속되었고, 피고는 인사위원회를 개최하면서 같은 표 기재와 같이 이들의 각 원소속부서장을 제척시켰으나, 기획홍보본부장인 이○○은 2012. 6. 18.-19. 개최된 원고 이○○에 대한 인사위원회에 참여한 사실, 당시 위 인사위원회에서 논의된 원고 이○○에 대한 징계사유 중에는 이○○을 엘리베이터에서 가로막고 위력을 행사하였다는 점도 포함되었던 사실, 같은 날 개최된 원고 신○○에 대한 인사위원회 개최 당시 예능본부장인 소외 방○○은 참여하지 아니한 사실, 드라마본부장인 장○○은 원고 전○○의 소명을 청취하기 위한 2012. 6. 18.자 인사위원회에는 참여하였고, 징계여부 및 양정을 정하는 2012. 6. 19.자 인사위원회에서는 제척되었던 사실을 인정할 수 있고, 갑 28호증의 기재 및 원고 최○○ 본인신문결과만으로는 위 인정을 뒤집기에 부족하며, 달리 반증이 없다.

원고들	소속사유	원소속부서장	비고
정○○	노조전임자	디지털본부장	
강○○		편성제작본부장	
장○○		드라마본부장	
이○○		보도본부장	초심, 재심 모두 제척

김○○	대기발령	드라마본부장	드라마본부 산하 드라마3부 원소속 2012. 3. 5. 및 동 6. 18.-19. 인사위원회 에서 모두 제척
송○○		기획홍보본부장	기획홍보본부 산하 사회공헌실 원소속
임○○		편성제작본부장	편성제작본부 산하 시사제작 2부 원소속
이○○		편성제작본부장	편성제작본부 산하 시사제작 3부 원소속
이○○		편성제작본부장	편성제작본부 산하 교양제작국 원소속
최○○		편성제작본부장	편성제작본부 산하 다큐멘터리제작1부 원 소속
김○○		편성제작본부장	편성제작본부 산하 다큐멘터리제작1부 원 소속
강○○		편평제작본부장	편성제작본부 산하 아나운서1부 원소속
박○○		보도본부장	보도본부 산하 편집2부 원소속 2012. 4. 9. 및 동 6. 18.-19. 인사위원회 에서 모두 제척
홍○○		보도본부장	보도본부 산하 영상취재1부 원소속
신○○		제척 없음	예능본부 산하 기획제작1부 원소속
전○○		드라마본부장	드라마본부 산하 영상2부 원소속 (2012. 6. 19. 인사위원회에서만 제척)

위 인정사실 및 공정한 징계심의를 목적으로 하는 제척규정의 취지 등에 비추어 보면, 원고 이○○의 비위행위의 피해자에 해당하는 이○○은 피고의 취업규칙 및 단체협약에서 정한 "징계사건과 관계가 있는 자"로서 위 원고에 대한 인사위원회에서의 제척 대상자라고 봄이 상당하다. 또한 피고의 취업규칙에서 말하는 "해당 징계사건의 심의"에는 징계양정에 대한 심의만이 아니라 징계사유의 존부를 심의하고 징계대상자의 소명을 청취하는 절차까지도 포함된다고 할 것이므로, 원고 전○○에 대한 2012. 6. 18.자 인사위원회에서도 드라마본부장인 장근수는 배제되었어야 한다. 그럼에도 위 각 원고들에 대한 인사위원회 개최 당시 이○○ 및 장○○가 참석하였던 이상 원고 이○○, 전○○에 대한 각 징계처분은 제척규정을 위반한 중대한 하자가 있어 무효이다.

그러나 피고의 취업규칙 및 단체협약 중 제척에 관한 규정은 노조전임자 지정이

나 대기발령을 이유로 경영지원국 인사부부로 발령난 직원의 경우, 현실적인 업무지시나 근무평정 등을 행하지 않는 경영본부장이 아니라 그의 원소속부서를 관할하여 현실적으로 소속 직원의 비위행위 여부나 징계처분의 유무에 이해관계를 가질 수 있는 인사위원회에만 적용되는 것으로 봄이 상당하다. 그렇다면 피고의 원고 정○○ 등에 대한 징계처분에 경영본부장이 참여하였다고 하여 제척규정을 위반한 절차상의 위법이 있다고 볼 수 없다.

따라서 원고 정○○ 등의 이 부분 주장은 원고 이○○, 전○○에 대한 부분에 한하여 이유 있고, 나머지 원고들에 대한 부분은 이유 없다.

2) 서면통지의무의 위반이 있는지 여부(원고 최○○, 박○○, 박○○에 대하여, 이하 본항에서 '원고 최○○ 등'이라 한다)

근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 서면으로 그 사유 및 시기를 통지하여야 한다고 규정하고 있으므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고의 사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다○○○○○○ 판결 참조). 그러나 이러한 해고사유의 서면통지의무는 해고의 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하는 데 그 취지가 있다고 할 것인바, 해고통지에 기재된 해고사유의 기재가 다소 상세하지 않더라도 제반 사정에 비추어 해당 근로자가 해고사유를 분명히 인지하고 이에 대응할 수 있었다고 인정될 경우에는, 그러한 해고통지에 근로기

준법 제27조를 위반한 절차상의 하자가 있다고 할 수 없다.

이러한 법리에 비추어 살피건대, 을 17호증의 7, 9, 12, 을 18호증의 7 내지 10, 12의 각 기재에 의하면, 피고가 원고 최○○, 박○○에 대하여는 각 "직장질서 문란 등, 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등"으로, 원고 박○○에 대하여는 "회사질서 문란 등, 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조"로만 인사위원회 회부사유를 각 기재한 인사위원회 결과통보서로써 해고의 통지를 하였고, 원고 최○○ 등에 대한 인사위원회 개최통보서나 원고 최○○, 박○○의 각 신청에 의한 재심 인사위원회의 결과 통보서에 서도 회부사유에 관하여는 거의 동일한 내용의 기재에 그친 사실은 인정된다. 그러나 같은 증거들 및 을 19호증의 3 내지 5, 을 20호증의 3, 을 22호증의 7, 8의 각 기재, 원고 최○○ 본인신문결과, 을 22호증의 6의 일부 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 최○○는 2012. 6. 18. 개최된 인사위원회에 출석하여 인사위원회 회부 사유 중 파업참여 및 무단결근, 연좌시위, 대기발령 불응 등에 대하여는 타 대상자들과 공통되어 별도로 소명하지 않겠다고 진술하면서, '파워업 ○○' 제작 관련 부분에 대해서만 소명한 사실, 같은 날 원고 박○○도 파업이 적법하고 2012. 3. 7. 김○○ 사장의 귀사 방해에 가담한 사실이 없으며, 2012. 5. 16. 권○○의 퇴근 방해행위에서도 특별한 위력을 행사한 사실이 없고, 피고의 대기발령 명령도 부당하다는 취지로 소명한 사실, 원고 최○○ 등은 각 해고처분에 불복하여 재심을 청구하기도 하였는데, 원고 최○○, 박○○의 이의신청서에는 인사위원회 결정이 부당하다는 기재 외에 징계사유를 알 수 없다는 등의 내용은 없는 사실, 원고 박○○는 2012. 5. 30. 개최된 초심 인사위원회에 출석하지 않았으나 동일한 사유로 함께 회부된 원고 최○○, 왕○○과 함께 보도국의 업무를 방해하거나 권○○ 보도본부장에 대한 퇴근 저지 과정에서 물리력을 행사한 사

실이 없다는 취지로 2012. 5. 29.자 의견서를 제출하여 소명에 갈음하였고, 이후 같은 사유로 위 인사위원회 결정에 대한 재심을 청구하였으며, 2012. 6. 11. 개최된 재심 인사위원회에서도 같은 취지의 소명서 및 증거자료를 제출한 사실을 인정할 수 있다.

위 인정사실에 앞선 기초사실 및 변론 전체의 취지를 종합하여 보면, 원고 최○○ 등은 피고가 인사위원회에서 심의한 징계사유를 충분히 인식하였다고 봄이 상당하여, 원고 최○○ 등에 대한 해고처분에 근로기준법 제27조를 위반한 절차상의 위법이 있다고 볼 수 없다. 따라서 원고 최○○ 등의 이 부분 주장은 이유 없다.

3) 소결론

따라서 원고 이○○, 전○○에 대한 각 징계처분은 절차상의 하자로 인하여 무효이고, 나머지 원고들에 대한 징계처분에 절차상 하자는 없으므로, 다음으로 징계사유의 존부에 관하여 본다(다만 이하에서는 원고 이○○, 전○○에 대한 징계사유가 있는지에 대하여도 함께 살펴하기로 한다).

나. 이 사건 파업의 정당성 여부에 관한 판단

이 사건 징계처분은 공히 원고들이 이 사건 파업을 주도하였거나 이에 가담하여 개별적인 집회 등에 참여하고 파업과 관련된 선전물이나 게시글을 작성하였다는 것을 징계사유로 하고 있다. 따라서 이 사건 파업의 정당성 여부가 우선적으로 검토되어야 하고, 그 밖에 대기발령 중의 출근의무 여부, 일부 원고들이 사내 홈페이지 게시판에 작성한 게시글이나 개인 SNS 계정에 게재한 글 등의 명예훼손 여부, 피고의 사장인 김○○의 귀사(歸社)나 기타 간부들의 퇴근을 방해한 행위의 위법 여부 등은 개별 원고들의 징계사유의 존부와 관련하여 별도로 판단하기로 한다.

1) 인정사실

다음의 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 앞선 증거들에 갑 2, 3호증, 갑 4호증의 1 내지 3, 5, 갑 6호증의 1 내지 5, 7 내지 13, 갑 7호증의 1, 3 내지 5, 7 내지 9, 13, 갑 8, 11호증, 갑 12호증의 1, 3, 5, 6, 8, 10 내지 16, 갑 20호증의 1, 갑 29, 30호증, 갑 31호증의 1 내지 7, 10, 13 내지 20, 갑 32, 37호증, 을 1, 3, 5, 7 내지 12호증, 을 14호증의 1, 5, 6, 8, 을 15, 23호증, 을 26호증의 2, 을 27호증의 각 기재, 갑 5호증, 을 2, 4, 6호증, 을 13호증의 18 내지 22, 을 16, 24호증의 각 영상, 원고 최○○ 본인신문결과, 을 26호증의 1의 일부 기재 및 증인 윤○○의 일부 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 이를 인정할 수 있다. 그리고 아래 인정사실에 반하는 을 22호증의 6, 을 26호증의 1의 각 일부 기재 및 증인 윤○○의 일부 증언은 이를 믿지 아니하고, 갑 4호증의 4, 6, 7, 갑 6호증의 6, 14, 갑 7호증의 2, 6, 10 내지 12, 14 내지 16, 갑 20호증의 2 내지 4, 갑 21, 22호증, 갑 34 내지 36호증, 을 26호증의 3의 각 기재 및 을 13호증의 1 내지 17, 23 내지 26의 각 영상만으로는 아래 인정사실과 다른 원고들이나 피고의 주장을 인정하기에 부족하며, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

가) 김○○의 대표이사 취임과 이 사건 파업 이전의 소외 노조의 파업 이력

(1) 소외 ○○는 ○○법에 따라 1988. 12. 31. 소외 ○○로부터 피고의 주식을 양수하여 설립된 법인으로서 피고의 주식 70%를 보유한 최대주주이다. ○○는 사실상 피고의 경영을 위하여 설립된 단체로서 피고의 사장 임면권을 가지며 피고의 운영계획, 경영평가 등의 사항을 심의·의결하는 등(같은 법 제10조 제6호 내지 제8호) 피고의 경영에 대한 관리·감독을 주된 업무로 하고, 그 임원은 방송통신위원회에서 임명한다(○○법 제6조 제4, 5항). 소외 김○○은 피고의 청주지사인 청주 ○○ 사장으로 재임 중 ○○에 의하여 2010. 2. 26. 피고의 대표이사(본사 사장)로 선임되었고, 이후

2011. 2. 28. 연임되었다.

(2) 피고는 이○○ 대통령의 취임 초기인 2008. 4. 29. 시사고발 프로그램인 '○○'을 통하여 미국산 쇠고기 수입 재개와 관련된 광우병 문제를 다룬 프로그램을 방
○○였는데, 방송 이후 서울 도심에서 장기간 촛불시위가 열리는 등 큰 사회적 반향을
일으켰다. 이와 같은 사태와 관련하여 2008년 하반기에 당시 여당인 ○○당이 대기업
과 신문사의 방송사 지분 소유 허용을 골자로 하는 방송법, 신문법 등 언론관계법령의
개정을 추진하자, 전국언론노동조합의 주도 하에 2008. 12. 26.부터 2009. 7. 24.까지
법령 개정에 반대하기 위한 3차례의 파업이 일어났는데, 소외 노조도 당시 위 파업에
참여하였다.

이후 소외 노조는 2010. 2. 8. ○○가 소외 황○○을 피고의 보도본부장으
로, 소외 윤○을 제작본부장으로 각 선임하고, 나아가 2010. 2. 26. 김○○을 피고의 사
장으로 선임하자, 위 각 인사를 '정치권력에 의한 낙하산 인사'로 주장하며 '공영방송
○○ 사수를 위한 비상대책위원회'를 결성하고 김○○ 등의 출근을 저지하는 등 강하
게 반발하였다. 이에 김○○은 2010. 3. 11. 황○○ 및 윤○을 보도·편성과 무관한 업
무에 배치하기로 약속하여 소외 노조가 출근저지 행위를 중단하기로 하였다. 그런데
2010. 3. 17.경 ○○ 이사장인 소외 김○○이 월간지 '○○'와의 인터뷰에서 행한 '김○
○ 사장이 청와대의 지시에 따라 피고 내부의 좌파 성향의 직원들을 퇴출시키는 "○○
좌파 대청소"를 단행하였다.'는 취지의 발언(소위 '조인트 발언')이 공개되었고, 이로 인
하여 김○○은 2010. 3. 19. 사퇴하였으나, 소외 노조가 김○○ 사장의 퇴진 및 김○○
이사장의 고소를 요구하는 등 반발이 계속되었다. 그러던 중 김○○ 사장이 2010. 4.
2. 황○○을 보도 및 편○○작부문을 총괄하는 부사장으로 임명하자, 소외 노조는

2010. 4. 5.경부터 같은 해 5. 13.경까지 황○○ 부사장 임명 철회 및 김○○에 대한 고소 등을 요구하며 파업을 실시하였다.

이에 피고는 소외 노조 및 그 조합원들을 상대로 2010. 4. 27. 서울남부지방법원 2010카합289호로 업무방해금지가처분을 신청하였으나, 소외 노조의 파업이 중단됨에 따라 이를 취하하였다. 또한 2008년부터 2010. 5.경까지의 위 각 파업을 주도한 당시 소외 노조 지도부 중 일부가 서울남부지방법원 2010. 12. 27. 선고 2010고합463호로 업무방해죄 등의 유죄판결을 선고받기도 하였다.

(3) 피고와 소외 노조는 2010년 하반기부터 단체협약 개정 협상을 진행하여 왔는데, 당시 쟁점은 본부장 총괄책임제 도입 여부 및 공정방송협의회 운영규정 개정 등이었다. 소외 노조는 ○○가 본부장을 임명하기 때문에 기존의 국장책임제에 비하여 방송 편성에 대한 외압이 우려된다는 이유를 들어 본부장 총괄책임제 도입에 반대하였고, 이에 대해 피고 측은 공정방송협의회 운영규정 중 문책대상자의 보직변경 요구권에 관한 규정(제10조)을 건의규정으로 바꿀 것을 요구하였다. 이에 협상이 파행을 겪고 피고가 2011. 1. 14. 소외 노조에 대해 단체협약 해지를 통보하자, 소외 노조는 같은 날 피고 측에 교섭 결렬 및 노동쟁의 발생을 통보하고, 그 무렵부터 김○○이 사장 연임을 위하여 단체협약 파기를 강행하였고, 김○○ 사장 취임 이후 피고의 주요 뉴스 프로그램인 '○○'에서 시청률을 내세워 정치적, 사회적으로 민감한 내용의 보도를 회피하고 있으며, 사장 취임 이후 단행된 조직개편이나 보직자 인사상의 문제에도 불구하고 청와대에서 김○○ 사장의 연임을 강행하려 한다고 주장하며 직원들을 대상으로 같은 내용의 노보(勞報)를 배포하는 등의 선전활동을 하였다.

(4) 2011. 2.경 ○○ 이사회에 김○○의 대표이사 연임 안건이 상정되었고, 또

한 피고는 2011. 2. 23.경 지역 지사의 일부를 통폐합하고, 시사교양국을 편○○작본부로 이동시키며 부사장 직속으로 크리에이티브 센터를 신설하는 내용의 조직개편을 단행하는 한편, 소외 안○○을 부사장으로, 소외 전○○를 보도본부장으로 임명하는 등 임원진 인사를 실시하였다. 이에 소외 노조는 김○○의 연임과 피고의 위와 같은 조직개편 및 인사조치에 반대하며 2011. 2. 21.-22.경 "정권의 하수인은 물러가라", "낙하산 사장을 거부한다", "강제통폐합 반대" 등의 구호를 내걸고 김○○의 사퇴를 요구하는 시위를 하였다. 그 후에도 소외 노조는 2011. 8. 1. ○○ 이사회 및 피고의 임시주주총회에서 김○○을 대표이사로 재신임하는 결의를 하였음을 이유로, 2011. 8. 2.-5.경 김○○ 사장의 퇴진을 요구하며 현수막과 플래카드 등을 이용한 시위를 하였다.

피고는 위 각 시위에 대하여 서울남부지방법원에 2011. 2. 22. 2011카합○○○○호, 2011. 8. 8. 2011카합○○○○호로 각 업무방해금지가처분을 신청하였으나, 소외 노조가 시위를 중단함에 따라 이를 취하하였다. 한편 피고와 소외 노조 간의 새로운 단체협약은 2011. 10. 17. 체결되었는데, 새로운 단체협약에서는 기존의 단체협약에 제 21조 제3항으로 있었던, "편성·보도·제작상의 실무책임과 권한은 관련 국실장에게 있고, 각 사의 경영진은 편성·보도·제작상의 모든 실무에 대해 관련 국실장의 권한을 보장해야 한다"는 내용의 이른바 국장책임제에 관한 조항이 삭제되었다.

나) 이 사건 파업 개시 전까지 방송편성과 관련한 사내갈등

(1) '○○'의 불공정 보도 논란

소외 노조와 그 산하 기구인 민주○○○(○○○)는 김○○의 대표이사 선임 이후인 2010. 8.경부터 지속적으로 피고의 대표적인 뉴스 보도 프로그램인 '○○'에서 경쟁 언론사들에 비해 보도를 지연하거나 의도적으로 보도분량 및 내용을 대폭 축소하

는 등의 불공정 보도 사례가 발생하고 있다고 문제를 제기하여 왔다.

그런데 그 무렵 '○○'는 실제로 ① 국무총리실의 불법 민간인사찰 의혹에 관하여 다른 언론사들보다 약 10여일 늦게 피고의 시사고발 프로그램인 '○○'에서 2010. 6. 29. 관련 내용이 방영된 후인 2010. 7. 2.경 비로소 처음으로 보도를 하였고, ② 2011. 5. 23.-26. 실시된 장관 후보자 인사청문회에서 제기된 의혹들에 관하여 다른 방송사들과 달리 전혀 보도를 하지 않았으며, ③ ○○ 기자가 민주당 최고위원 회의를 도청하였다는 의혹에 관하여 경쟁 방송사인 ○○보다 이틀 늦은 2011. 6. 27. 최초 보도를 하였고(이후 관련 뉴스에 대하여 피고의 사회2부장이 사안이 민감하다는 등의 이유로 송고(送稿) 제한을 지시하여 기자회견이 보도국장에게 그 경위를 공개 질의하는 등 기자들의 반발을 초래하기도 하였다), ④ 2011. 11. 26.경 한미자유무역협정(한미 FTA)에 반대하는 전국 동시집회 개최에 관하여 다른 방송사들과 달리 이를 보도하지 않는 등, 경쟁 언론매체들과 다소 다른 보도 태도를 보였다. 또한 '○○'는 '○○'의 광우병 관련 프로그램에 대한 대법원의 판결 선고(아래에서 본다) 직후 이에 관한 사과보도를 하였는데, 위 보도에 관하여는 피고가 대법원 판결의 취지를 왜곡하여 보고하였다는 이유로 2012. 11. 1. 서울남부지방법원에서 2011가합○○○○호로 정정보도를 명하는 판결을 선고받기도 하였다[다만, 위 사건의 항소심(서울고등법원 2012나○○○○호)에서는 피고가 승소하였고, 현재 위 사건은 대법원 2013다○○○○호로 계속 중이다].

(2) '○○' 제작진에 대한 인사조치

앞서 본 바와 같이 '○○'은 2008. 4. 29. '미국산 쇠고기, 과연 광우병에서 안전한가'라는 제목으로 미국산 쇠고기 수입 재개와 관련된 광우병 문제를 주제로 한 프로그램을 방영하였는바, 이를 이유로 ○○는 피고를 상대로 정정보도청구의 소를

제기하였고, 그 결과 대법원 2011. 9. 2. 선고 2009다○○○○ 판결로 방영 내용 중 일부에 관한 정정 또는 반론보도 청구가 인용되었다. 또한 위 프로그램의 제작담당 PD들(소외 조○○ 외 2인과 원고 이○○)에 대하여는 당시 ○○ 장관이었던 소외 정○○의 명예를 훼손하였다는 내용으로 공소가 제기되었으나, 서울중앙지방법원은 2010. 12. 2. 2010노○○○○호로 무죄판결을 선고하였고, 위 판결은 2011. 9. 2. 검사의 상고기각으로 그대로 확정되었다. 그런데 피고는 위와 같이 대법원에서 무죄판결이 확정된 직후인 2011. 9. 20. 위 PD들에게 회사의 명예를 훼손하였다는 이유로 정직 또는 감봉의 징계처분을 하였으나, 서울남부지방법원은 2012. 12. 7. 2011가합○○○○호로 위 징계처분이 무효임을 확인하는 판결을 선고하였고, 위 사건은 현재 항소심 계속 중이다.

한편 '○○' 제작팀에서 근무하던 PD인 원고 최○○는 2010. 8. 17. '4대강, 수심 6미터의 비밀'이라는 제목으로 당시 추진되던 이른바 '4대강 사업'의 문제점을 다룬 프로그램을 방영하고자 하였다. 위 프로그램에 대해 국토해양부 측에서는 허위사실이라고 주장하며 서울남부지방법원 2010카합○○○○호로 방송금지가처분을 신청하였으나 방송 당일 위 가처분 신청을 기각하는 결정을 받았다. 그러자 김○○ 사장 등 경영진이 방송 전 시사(試寫)를 요구하였고, 시사요구가 거절되자 결국 피고는 당시 책임 PD 및 시사교양국장의 반대에도 불구하고 임원회의를 통하여 방송을 보류하였다(위 프로그램은 1주일 후인 2010. 8. 24. 방영되었고, 위 방송보류 조치의 당부와 관련하여 2010. 9. 27. 공정방송협의회가 개최되었다).

그런데 2011. 3. 3. '○○' 프로그램의 제작을 관장하는 시사교양국장으로 부임한 소외 윤○○은○○ 제작진이 앞서 본 광우병 관련 프로그램 등에서 보이는 바와 같이 지나치게 편향되어 있어 프로그램의 시청률이 저하되고 있다는 이유로, 부임 당

일 "원칙적으로 1년 이상 근무한 PD를 교체하겠다"는 인사조치 방침을 발표하였다. 이러한 인사조치 발표에 PD들이 반발하자, 당시 윤○○ 시사교양국장과 함께 있던 소외 김현중(아침방송 팀장)은 "○○ 프로그램에 노동운동 편향성이 있고 정치적 편향성도 있다.○○의 정치적 편향성을 탈색할 필요가 있고, 원고 최○○의 경우 유능하지만 정치색이 과도하다"고 위 인사조치에 대해 해명하였다. 이후 윤○○ 시사교양국장은 이전에 '○○'에서 근무한 적이 없었던 소외 김○○을 '○○' 제작팀장으로 임명하고, 원고 최○○를 '생방송 ○○'의 외주관리 담당으로 발령하는 등 6명의 '○○' 담당 PD들을 당사자들의 의사에 반하여 타 부서로 발령하였다. 그런데 '○○'은 PD가 주제를 발굴하고 장기간에 걸쳐 기획취재를 하면서 촬영 여부에 관한 지시와 최종적인 프로그램의 편집을 하는 등 PD의 주도 하에 제작되는 프로그램이었고, 1년 이상 근무한 PD를 교체한다는 인사 원칙도 이전에는 적용된 바 없었다.

윤○○ 시사교양국장과 김○○ '○○' 팀장은 부임 이후 주제선정과 관련하여 제작담당 PD들과 잦은 마찰을 빚어 왔고, 새로운 내용이 없다거나 시청률이 나오지 않는다는 이유로 ○○중공업 노사분규나 한○○ 검찰총장 후보자 관련 의혹, 제주도 세계 7대 자연경관 선정 관련 의혹 등을 주제로 한 프로그램 제작을 불허하였으며, 2011. 8. 23. 방영 예정이었던 서울특별시의 한강변 개발사업에 관한 프로그램의 내용 중 오세훈 시장이 등장하는 부분을 삭제하고 방영할 것을 제작담당 PD에게 지시하기도 하였다. 또한 김○○은 2011. 7. 15.경에는 제작담당 PD들의 책상을 뒤지는 듯한 행동을 하다가 발견되어 PD들의 항의를 받기도 하였다.

한편, 윤○○ 시사교양국장의 인사조치에 따라 소외 이○○, 한○○가 2011. 3월 중 각 '○○' 제작팀으로 전입하였다. 그런데 이○○은 '남북경협 중단 1년'이라는

제목으로 남북 경제협력 중단 및 이로 ○○ 경제협력 관련업체들의 피해에 관한 프로그램을 제작하여 2011. 5. 24. 방영하려 하였으나, 윤○○은 시청률이 낮을 것이라는 이유를 들어 제작 중단을 지시하였고, 이로 인하여 이○○ 및 시사교양국 PD들로 구성된 '평PD협의회' 대표인 한○○와 마찰을 빚은 직후인 2011. 5. 12. 이○○을 용인드라마개발단으로, 한○○를 경인지역본부로 각각 전보시켰다. 이에 위 소외인들이 피고를 상대로 하여 서울남부지방법원 2011카합○○○○호로 전보발령효력정지가처분을 신청한 결과, 피고가 주장하는 업무상의 필요성을 인정하기 어렵고 절차상 단체협약도 위반하였다는 등의 이유로 2011. 7. 15. 신청을 모두 인용하는 결정을 받았다. 그런데 이○○은 가처분 인용 후에도 2012년 업무 기획 등의 명목으로 본사가 아닌 일산으로 전보되었으나, 일산에는 '○○' 관련 업무를 담당할 사무실이나 보조인력이 전혀 준비되어 있지 않았다. 이○○은 2011. 10.경까지 '○○' 제작업무에서 배제된 채 일산에서 혼자서 근무하다가 본사로 복귀하였다.

윤○○은 2011. 11.경까지 시사교양국장으로 재직하였는데, 2011년 중에 '○○'의 시청률은 2010년보다 오히려 하락하였다. 한편, '○○' 제작부서 내의 앞서 본 갈 등과 별도로 윤○○은 '○○ 스페셜'의 2011. 6. 24. 방송분으로 이미 제작이 완료된 '여의도 1번지 사모님들' 편에 관하여 당시 서울특별시의 무상급식 찬반 주민투표가 임박하여 불공정 시비가 생길 수 있다는 이유만으로 2011. 6. 20.경 일방적으로 불방(不 放) 결정을 하여 직원들의 항의를 받고, 소외 노조에서 2011. 6. 27. 및 2011. 7. 6. 2 회에 걸쳐 위 불방 조치에 관한 공정방송협의회의 개최를 요구하기도 하였다.

(3) 라디오본부에서의 출연진 교체와 노사갈등

소외 이○○은 2011. 3. 25. 피고의 라디오본부장으로 임명되었는데, 소외

노조는 임명 이전부터 이○○을 "잘못된 기획과 간섭으로 프로그램을 망가뜨리는 대표적인 무능 인사" 등으로 비난하며 라디오본부장 임명에 반대하여 왔다.

이○○은 취임 직후 라디오 프로그램 개편을 단행하였고, 이후 라디오본부에서는 소외 김○○, 김○○, 김○○ 등 기존의 진행자 또는 출연자들이 청취율 하락이나 정치활동 관여 등을 이유로 다수 교체되었다. 또한 피고는 2011. 7.경 사회적 쟁점에 관하여 특정한 의견을 공개적으로 표명하는 출연자의 고정출연을 제한하는 내용의 고정출연제한 심의규정을 신설하고, 그 무렵 '손○○의 시선집중' 제작진이 배우 김○○을 출연자로 섭외하려 하자, 김○○이 당시 정치활동을 활발히 하고 있다는 이유를 들어 사전보고 절차의 위반을 문제삼아 2011. 7. 15. 출연을 불허하였다. 나아가 2011. 9. 17.경에는 청취율 하락을 이유로 '○○의 ○○'의 진행자인 가수 윤○○을 주○○으로 교체하려고 하였으나 그 과정에서 윤○○이 사퇴하고 주○○도 출연 의사를 번복하는 등 물의를 빚기도 하였다. 그런데 위와 같은 진행자 또는 출연진의 교체 과정에서 해당 프로그램들의 제작담당 PD가 명시적으로 교체를 요구하거나 먼저 이를 제의한 사실은 없었고, 김○○와 윤○○이 진행하던 각 프로그램의 청취율은 진행자 교체 이후 더욱 하락하였다.

이에 라디오본부 소속 PD들은 국장실 앞에서 피켓시위를 하고, 사무실에 김○○ 사장과 이○○ 국장을 비난하는 내용의 대자보 등을 게시하였으며, 야간을 이용하여 간부들의 책상 위에 "부역자들에게는 최후의 심판이 있을 것이다"라는 문구가 기재된 붉은 종이를 붙여 두기도 했다. 또한 소외 노조는 피고 경영진이 이른바 '좌파 청소'의 일환으로 진행자 교체를 강행한다고 비난하면서, 2011. 5. 6. 및 같은 달 18. 2회에 걸쳐 김미화 진행자 교체에 관한 공정방송협의회 개최를 요구하였으나(2011. 5. 18.

개최요구에서는 앞서 본 '○○'의 '○○ 중단 1년' 편의 제작중단 지시에 관한 것도 안건으로 포함되어 있었다) 피고는 일부 직원들의 피케팅 시위를 내세워 이를 거부하였다. 한편 피고의 라디오본부장은 2011. 11.말경 이○○에서 소외 정○○으로 교체되었다.

다) 이 사건 파업 발생의 경위

(1) 2011. 11. 3. 개최된 공정방송협의회에서 소외 노조는 2011년의 10.26 재·보궐선거 관련보도 과정에서 불공정한 보도행태가 있었다고 주장하면서 공정방송협의회 운영규정 제10조에 따라 전○○ 보도본부장과 문○○ 보도국장 등 위 선거보도와 관련된 간부들의 보직변경을 피고 측에 요구하였다. 이에 김○○ 사장은 공정성 여부에 대한 견해의 차이가 있을 수 있다고 노조 측의 지적에 반박하면서도, "다음에 비슷한 일이 재발하면 자신의 퇴진을 요구하라"면서 재발방지를 약속하였고 노조 측이 이를 수용함에 따라 실제 보직변경이 이루어지지 않는 않았다.

(2) 한미 FTA 반대시위와 관련하여 피고는 2011. 11. 23. 집회 현장에 중계차 및 기자들을 파견하였으나 '○○'에는 이를 보도하지 않고 다음 날 단신(短信)으로 집회 개최 소식만을 보도하였으며, 그 다음 날 경찰이 물대포를 사용한 것에 대하여 인권침해 논란이 빚어졌으나 이에 관하여도 보도하지 않았으며, 이러한 피고의 보도 태도로 인하여 시위대가 피고 소속 기자들의 취재를 거부하는 사태가 빚어지기도 했다. 당시 피고의 보도국 영상취재2부 소속 기자인 소외 이○○는 2012. 11. 26. 한미 FTA 반대시위 취재를 다녀온 다음날 사내 홈페이지 게시판에 "쫓겨나는 ○○ 기자들"이라는 제목으로 "집회 참가자들이 ○○ 기자들을 상대로 편파방송을 이유로 취재를 거부하며 방송장비를 파손하는 일이 벌어지고 있다. 회사 로고가 새겨진 카메라로는 취재

가 불가능하여 6mm 소형 캠코더로 근접 취재했다"는 취지의 글을 게시하였으나, 문○○ 보도국장이 이를 문제삼고 직속 상급자인 이용안 영상취재2부장이 삭제를 지시하자 위 글을 스스로 삭제하였다.

(3) 소외 노조는 피고 측에 2011. 11. 30. 한미 FTA 관련 불공정 보도 등을 이유로 공정방송협의회 개최를 요구하였고, 이에 피고 측에서 부사장 주재 하에 협의회를 개최하겠다고 통보하자 김○○ 사장의 참석을 요구하며 2011. 12. 13. 재차 공정방송협의회 개최를 요구하였고, 피고는 이에 불응하였다. 그 외에도 2011년에 들어와서 피고는 월 1회 개최하도록 공정방송협의회 운영규정에 정한 공정방송협의회 정례회를 단 한 차례도 개최하지 않았고, 소외 노조가 2011년 중 총 14회에 걸쳐 정례회 또는 임시회의 개최를 요구하였으나, 이에 대하여 임시회만 개최 요청 후 15일 내지 1개월여가 지난 2011. 3. 22.(2011. 3. 7. 요청), 2011. 5. 2.(2011. 3. 24. 요청), 2011. 11. 3.(2011. 10. 18. 요청) 단 3차례 개최하는 데 그쳤다. 그리고 2012. 1. 2. 공정방송협의회 개최 요구에 대하여는 ○○ 기자회견의 보도본부장 불신임투표(바로 아래에서 본다)를 이유로 응하지 않았다.

(4) 당시 '○○'는 경쟁 방송사의 뉴스 프로그램에 비해 시청률이 하락하는 중이었는데, 이에 피고의 경영진에서는 평일 '○○' 방송시간 변경 등을 골자로 한 '뉴스 개선안'을 제시하였다. 그러나 피고 소속 기자들로 구성된 기자회견은 인적 쇄신이 선행되어야 한다고 주장하면서 2012. 1. 5. 총회를 소집하여 전○○ 보도본부장과 문○○ 보도국장의 사퇴를 요구하는 불신임투표를 실시하였고, 투표 결과 회원 125명 중 108명(86.4%)이 불신임안에 찬성하였다. 뒤이어 영상기자회가 2012. 1. 7.-8. 실시한 불신임 투표에서도 회원 40명 중 36명(90%)이 불신임안에 찬성하였다.

이에 피고가 기자회견인 원고 박○○와 영상기자회장인 원고 양○○을 각각 보직해임하고 2012. 1. 10. 인사위원회에 회부하자, 기자회견 및 영상기자회는 징계 철회를 요구하며 2012. 1. 18.-19. 제작거부 찬반투표를 실시하였고, 투표 결과 기자회견 137명 중 115명, 영상기자회 45명 중 30명이 제작거부에 찬성하여, 2012. 1. 25.부터 제작거부에 돌입하였다. 이로 인하여 '○○'의 방송시간이 50분에서 15분으로, '○○'의 방송시간은 90분에서 10분으로 대폭 축소되었고, 다른 뉴스 프로그램(09:30 뉴스, 16:00 뉴스, '6시 ○○')의 경우 결방(缺放)되기도 했다.

(5) 소외 노조 서울지부는 2012. 1. 25.-27.(부재자투표는 2012. 1. 19.부터) 총파업 실시를 위한 찬반투표를 실시한 결과, 전체 조합원 939명 중 783명(83.4%)이 투표에 참여하여, 그 중 533명(69.4%)이 파업에 찬성하였다.

당시 소외 노조가 찬반투표 실시를 알리면서 작성한 유인물에는 "우리가 김○○ 사장을 반대하는 가장 큰 이유는 공영방송으로서 ○○의 위상이 거듭 추락한 데 있다. 지난 2010년 이○○ 정권의 낙하산 사장으로 투입된 김○○ 사장은 시종일관 정권의 주구로서의 역할에 충실했다 ... 선거 때마다 여권에 편향적인 편파보도로 일관해 왔고, 정권에 조금이라도 누가 될 수 있는 사회적 갈등에 대한 보도는 외면해 왔[으며] ... 시사 프로그램은 철저히 죽이기로 일관했다 ... 현재 ○○는 전례 없는 신뢰성 위기에 직면해 있다", "이번 총파업은 지난 2년 동안 공영방송 ○○를 망가뜨린 주역, 김○○ 사장의 퇴진을 목표로 진행될 예정이다", "조합은 김○○ 사장에게 쇄신인사를 요구했지만, 김○○ 사장은 침묵으로 일관했다. 결국 김○○ 사장에게는 공영방송 ○○를 정상화할 의지도, 능력도 없음이 드러난 것이다."는 등의 표현과 함께, 언론관련학과 교수들 100명을 대상으로 실시한 여론조사 결과 피고의 2012년 총선, 대선 보도의 공

정성과 신뢰성이 우려된다는 응답은 79%에 이르고, 이러한 공정성 및 신뢰성 저하의 가장 큰 원인은 친정부 성향 간부들의 보도통제라고 지적하는 응답이 70%라는 내용의 여론조사가 소개되었다.

(6) 위 찬반투표 결과에 따라 소외 노조 서울지부는 2012. 1. 27. 쟁의행위 발생을 통보하고 2012. 1. 30. 06:00부터 이 사건 파업을 개시하였으며, 파업의 목적을 "공영방송 ○○의 정상화를 위한 총파업 투쟁"으로 표방한 '총파업지침 1호'를 조합원들에게 하달하였다.

라) 이 사건 파업의 경과

(1) 소외 노조 서울지부는 이 사건 파업 개시 후, 본사 1층 로비에 "정권의 ○ ○ 김○○은 사퇴하라", "○○ 국민의 품으로 돌아가겠습니다" "○○가 무너졌다" "김 ○○ 사장 퇴진 및 공영방송 사수" 등의 문구가 기재된 현수막과 피켓을 걸어 1층 정문을 봉쇄하고, 1층 로비 기둥에 페인트로 같은 내용의 문구를 기재하였으며, 같은 내용의 구호를 외치면서 집회를 하거나 1층 엘리베이터 앞에서 연좌 피켓시위를 하였다. 또한 조합원들이 사장실 및 부사장실이 있는 피고 본사 10층, 경영지원국 사무실이 있는 9층, 보도국 및 보도본부장실이 있는 5층 등에서 집단으로 구호를 외치며 면담을 요구하고 농성을 하거나 회사 외부로 나아가 기자회견이나 집회, 공연 등을 개최하고 시민들에게 파업의 정당성을 알리는 유인물을 배포하였다. 그리고 피고의 정규 방송프로그램인 '○○', '○○'의 형식과 구조를 응용한 '제대로 ○○', '파워업 ○○' 등의 프로그램을 제작, 인터넷을 통하여 배포하여 노조 측의 입장을 대변하였다. 이 사건 파업에 참가한 근로자는 최초 600명 전후에서 점차 증가하여 2012. 6. 8. 최대 785명에 이르렀고, 이후 파업 종료시까지 760명 내외를 유지하였다. 또한 원고 정○○, 이○○, 강

○○, 김○○, 장○○, 이○○, 김○○, 김○○ 등 소외 노조 서울지부의 주요 보직자들은 파업 도중 개최된 여러 집회 및 시위를 주도하거나 적극적으로 이에 참여하였다.

(2) 이 사건 파업 기간 중 소외 노조 서울지부와 피고측의 주요한 활동 내용 중 원고들과 관련이 있는 부분은 다음과 같다.

2012. 2. 1. 14:30경부터 15:10경까지 조합원 200여명이 ○○를 방문하여 항의서한을 제출하고 기자회견을 하였다.

2012. 2. 2. 14:00경부터 조합원 200여명이 피고 본사에서 집회 및 파업 노래패 공연 등을 하였다.

2012. 2. 6. 15:30경 원고 정○○, 이○○ 등의 주도로 ○○당사 앞에서 기자회견을 열어 기자회견문 '불량 낙하산 김○○ 사장에 대한 반품을 촉구합니다'를 낭독하였다. 당시 사회는 원고 김○○이 맡았다.

2012. 2. 9. 14:00경 조합원 200여명이 본사 1층 로비에서 집회를 개최하였고, 원고 김○○이 사회를 맡았다. '제대로 ○○' 1편을 제작하여 조합원들에게 상○○였고, 다음날에는 주요 포털사이트 및 동영상 공유 사이트인 '유튜브' 등에 게시하였다. 또한 파업 시작 후 출근하지 않고 있던 김○○ 사장에게 면담을 요구하고 소외 노조의 입장을 홍보하기 위하여 '○○를 나간 사장을 찾습니다'(을 8호증) 등의 전단지 배포하였다.

2012. 2. 10. 11:00경부터 12:00경까지 조합원 200여명이 본사 1층 로비에서 집회를 개최하였고, 원고 장○○, 옥○○ 등이 유인물을 낭독하였다. 12:00부터는 강남역 등 서울 도처에서 시민들을 대상으로 한 선전활동으로서 '조합원 프리허그 행사'를 실시하였다.

2012. 2. 13. 피고측이 본사 1층 로비에 게시된 현수막과 피켓 등을 철거하자, 조합원 200여명이 11:00경부터 이에 항의하며 로비에 집결하여 시위를 하면서 위원장인 원고 정○○의 주도로 현관 및 기둥에 페인트로 구호를 쓰고 피켓을 붙였다. 이후 조합원들은 14:00경 집단으로 본사 10층 및 9층(사장실 및 부사장실)을 방문하였다가 사장 부재중임을 확인하고 김○○ 사장의 자택 부근인 서래마을에서 가두행진을 하며 '사장을 찾습니다' 등의 전단지들을 시민들에게 배포하는 방법으로 시위를 하였다.

2012. 2. 14. 11:00경부터 12:20경까지 조합원 200여명이 1층 로비에 집결한 후, 풍물패를 앞세워 10층부터 3층까지 소금을 뿌리고 구호를 제창하며 길놀이 행사를 하였다. 같은 날 오후 1층 로비에서 개최된 집회에서는 원고 장○○이 사회를 맡고, 원고 한○○, 박○○ 등이 참여하였다.

2012. 2. 15. 11:00경부터 16:00경까지 조합원 180여명이 피고의 일산 사옥에 집결하여 '○○ 프리덤' 뮤직비디오를 촬영하였다.

2012. 2. 20. 16:10경부터 17:35경까지 조합원 150여명이 피고 본사에서 집회를 개최하여, 원고 한○○가 2012. 2. 17. ○○체육관에서 개최한 문화행사 '으랏차차 ○○'의 결과를 소개하고, 원고 김○○을 선두로 한 다수의 조합원들이 본사 10층부터 로비까지 내려가면서, 북과 장구를 치고 '김○○ 물러가소' 등의 구호를 외치는 방식으로 판소리 길놀이를 하였다. 당시 원고 정○○는 "○○, ○○ 노조와 공동투쟁할 예정이다. 공정방송 훼손보다 조직문화를 망가뜨린 것이 사장의 가장 큰 잘못이다. 금주 내로 사퇴하라"는 취지로 발언하였다.

2012. 2. 21. 16:30경부터 17:00경까지, 같은 달 22. 15:40경부터 16:10경까지 원고 정○○, 장○○ 등의 주도로 ○○ 앞에서 조합원들이 항의시위를 하였다.

2012. 2. 23. 오전 집회에서 원고 강○○, 이○○가 출연한 ○○ TV의 '김○○의 ○○'를 방○○고, 원고 김○○이 파업 특강으로 '드라마를 만드는 법'을 진행하였다.

2012. 2. 24. 08:40경부터 약 40여분간 10층 복도에서 조합원 150여명이 피케팅 시위를 하고, 이후 10:00경부터 약 2시간 동안 본사 로비에서 오전 집회를 하였다. '파워업 ○○ 1탄 「한○○ 검찰총장 임명의 내막」'을 인터넷을 통해 유포하는 한편, 소외 노조는 피고에 대해 공문으로 김○○ 사장의 법인카드 사용내역을 질의하였다.

2012. 2. 28. '제대로 ○○-숙박왕 김○○ 스페셜'을 공개하여 김○○ 사장의 법인카드 부정사용 의혹을 제기하였고, 위 프로그램은 '유튜브'에 게시되었다.

2012. 2. 29. 09:30경부터 11:00경까지 조합원 200여명이 인사위원회 개최에 항의하며 10층 복도에서 항의시위를 하였다.

2012. 3. 2. 기자회견 주도로 10층 복도, 보도국장실 앞, 5층 복도 등에서 피케팅 시위를 하였다. 피케팅은 2012. 3. 9.까지 매일 계속되었다.

2012. 3. 5. 기자 166명이 집단 사직 결의를 하였고, 같은 날 19:30경 원고 정○○ 등 조합 지도부가 전국언론노동조합이 주최한 '방송 3사(○○, ○○, ○○) 공동 파업 출정식'에 참가하여, 공동파업의 목적을 '공정방송 복원, 낙하산 사장 퇴출, 해고자 복직 투쟁'으로 제시하였다.

2012. 3. 6. 10:10경부터 약 20여분간 조합원 150여명이 본사 로비에서 집회를 개최하였고, 원고 김○○이 드라마 PD 전원의 파업 참가 결정을 발표하였다. 이후 조합원들은 11:10경부터 서울남부지방검찰청 앞에서 기자회견을 하고 김○○ 사장

에 대한 고발장을 접수하였다. 또한 전국언론노동조합의 주도로 소외 노조의 다른 지역 지부의 동조파업 여부를 결정하기 위한 찬반투표가 2012. 3. 8.까지 실시되었다.

2012. 3. 7. 14:20경부터 17:30경까지 조합원 300여명이 ○○ 앞에서 집회를 열었다. 집회 도중 17:00경부터 약 20여분간 다수의 조합원들이 ○○ 업무를 마치고 나오는 김○○ 사장을 둘러싸고 사장 퇴진을 요구하는 피켓을 들고 구호를 외치는 등으로 귀사(歸社)를 저지하였는데, 위 행위에는 원고 정○○, 강○○, 이○○, 이○○, 김○○, 김○○, 이○○ 등이 참여하였다.

2012. 3. 9. 소외 노조의 부산지부를 제외한 나머지 지부들이 2012. 3. 12. 06:00부로 파업을 개시하기로 결의하고, 2012. 3. 12. 15:10경 보신각 앞에서 '○○ 전국 총파업 출정식'을 개최하였다.

2012. 3. 16. '파워업 ○○ 2탄 「○○」'(갑 5호증)을 공개하여 김○○ 사장 등 피고의 경영진이 '○○'의 무력화를 기도하였다고 주장하였다.

2012. 3. 19. 오전 집회에서 원고 정○○가 "언론 4사(노조) 연석회의 결과, 총선까지 남은 3주간 거리선전전에 주력하여 유권자들에게 투쟁의 의미를 알리겠다. 사장 퇴진시까지 회사와 대화 없다"는 취지의 발언을 하였고, 원고 김○○은 10층에서 판소리식 구호를 외치며 길놀이를 하였다. 또한 같은 날 11:00경부터 12:15경까지 부장급 이상 직원들 24명이 10층 복도에 연좌하여 피케팅 시위를 하였고, 이후 2012. 3. 21.부터는 1층 로비에서 매일 20-30명씩 돌아가면서 같은 방식으로 시위를 하였다. 같은 날 15:30경에는 전 청와대 홍보수석인 소외 이동관의 선거사무실 앞에서 조합원 180명이 기자회견 및 항의집회를 열었다.

2012. 3. 28. ○○ 일부 이사들이 상정한 김○○ 사장 해임안이 부결되자,

16:40경부터 18:00경까지 조합원 150여명이 ○○ 앞에서 항의집회를 열었다.

2012. 4. 2. 11:00경 아나운서 및기자협회가 피고의 2012. 3. 28. 프리랜서 앵커 선발에 항의하는 기자회견을 하였다. 이 날 원고 정○○는 "김○○ 해임안 부결에 따라 방문진(○○) 이사들도 임기를 채우지 못할 것이다. 총선 이후 방문진법 개정 및 사장 선임구조를 뜯어 고치겠다."는 취지로 발언하였다.

2012. 4. 18. 피고의 경력기자 채용에 항의하여 기자회견 회원 약 35명이 5층 복도 및 보도국장실 주변에서 피케팅 시위를 하였다. 기자회견은 2012. 4. 24.경까지 매일 같은 방식의 시위를 하였고, 2012. 4. 30.에는 경력기자 채용 반대 기자회견을 열었으며, 2012. 5. 2.에도 본사 5층 복도에서 피케팅 시위를 하였다.

2012. 4. 23.부터 2012. 5. 8.까지 지역 ○○ 노조(소외 노조 지역지부)가 교대로 상경하여 본사 로비 및 1층 엘리베이터 앞에서 철야 농성(17:00경부터 익일 09:30경까지)을 실시하였다.

2012. 5. 7.부터 피고 소속 PD들의 주도로 광화문광장에서 매일 11:30경부터 13:00경까지 교대로 1인 시위를 하였고, 2012. 6. 4.부터는 기자들도 이에 가세하였다. 2012. 5. 8.-11.경에는 소외 조합 서울지부의 주도로 국회 앞에서도 1인 시위를 하였다.

2012. 5. 16. 피고는 기자회견의 점거에 대비하여 본사 5층 보도국과 10층을 봉쇄하였다. 같은 날 22:00경 기자회견 회원 약 50여명이 '○○' 진행을 마치고 퇴근하는 권○○ 보도본부장의 차량을 가로막고 퇴근을 저지하였다. 피고는 다음 날 '○○'를 통하여 기자회견의 위 퇴근 저지행위로 인하여 권○○이 부상을 입어 뉴스중계를 할 수 없게 되었다고 주장하며 소외 노조를 비난하였으나, 실제로 당시 원고 박○○, 최○○,

왕○○ 등 기자회견 회원들 다수가 권○○이 탑승한 차량을 약 20분간 가로막아 진행을 저지하며 피고의 ○○기자 채용 방침(아래에서 본다)에 관한 면담을 요구한 외에 폭행이나 물리적 충돌은 일어나지 않았고, 권○○이 특별한 부상을 입지도 않았다. 그리고 권○○이 부상을 입었다는 취지의 위 '○○' 보도에 관하여는 소외 노조가 피고를 상대로 정정보도청구 및 손해배상청구의 소를 서울남부지방법원 2012가합○○○○호로 제기하여 2013. 5. 9. 일부 승소판결을 받았다.

2012. 6. 7. 23:55경 원고 정○○ 등 조합 집행부 5인에 대한 구속영장 청구가 기각되었다.

(3) 피고는 2012. 2. 14. 서울중앙지방법원에 소외 노조 및 그 지도부 구성원들(원고 정○○, 강○○, 이○○, 김○○, 장○○, 한○○, 정○○, 이○○, 이○○, 김○○, 박○○, 이하 본항에서 일괄하여 '원고 피신청인들'이라 한다)을 상대로 업무방해금지등가처분을 신청하였다. 위 사건을 이송받은 서울남부지방법원은 2012. 6. 13. 2012카합294호로 피고의 신청을 일부 받아들여 소외 노조 또는 원고 피신청인들이 직접 또는 제3자를 시켜 ① 피고의 사업장이나 그 소재 건물의 일부를 점거하고 집회를 여는 행위, ② 피고의 사업장이나 그 소재 건물 내부에 '김○○ 사퇴 요구'나 '공정방송 사수' 등의 내용을 담은 현수막, 전단지, 자보를 붙이거나 페인트 등으로 그 내용을 벽이나 기둥 등에 그리는 행위, ③ 위 사업장이나 그 소재 건물의 정문 등 출입구를 가로막아 피고 임직원들의 출입을 방해하는 행위를 금지하는 내용의 가처분결정을 하였고, 그 결정이 2012. 6. 14. 소외 노조 및 원고 피신청인들에게 고지되었다.

이에 소외 노조 서울지부는 2012. 6. 15.부터 본사 사옥 내의 간부직원 피케팅을 중단하였고, 피고 본사의 정문 또는 남문 앞에서 집회를 개최하고 가두 서명운동

을 하는 등으로 파업 방식을 전환하였다. 1인 시위는 2012. 7. 17.까지 계속되었고, 간부직원 피케팅은 2012. 6. 19.부터 정문 및 남문 앞에서 재개되어, 2012. 7. 12.까지 계속되었다.

(4) 파업기간 동안 '○○', '○○'과 '○○', '○○', 각 시간별 뉴스(09:30, 15:50, 18:00, 24:00 등) 등의 보도 프로그램, 나아가 '○○', '○○' 등의 일부 예능프로그램이 결방 또는 축소되었고, 드라마 PD들의 파업 가세 이후 드라마 '○○'의 1주일분 방송(2012. 3. 7.-8.)이 결방되기도 하였다. 또한 아나운서 조합원들의 파업 참가로 일부 라디오 프로그램의 진행자가 교체되었다.

피고는 2012. 3. 28. 프리랜서 앵커 5인을 보도국 소속으로 선발하였고, 2012. 4. 17. 경력직 기자 및 뉴스진행 PD 등 방송제작 인력에 대한 계약직 채용공고를 하였으며, 2012. 5. 12. 2년 이상 경력직 기자를 1년 ○○(試用) 후 정규직으로 채용한다는 공개채용 공고를 냈고, 2012. 6. 13. 재차 기획, 홍보, 기자 등 경력직원 공개채용 공고를 하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 파업기간 동안 피고가 채용한 대체인력은 총 93명에 이르렀다.

(5) 소외 노조 서울지부는 2012. 7. 17. 이 사건 파업의 잠정 종단을 선언하고 조합원들에게 익일 09:00부로 업무에 복귀하도록 지시하였다.

마) 이 사건 파업 종료 이후의 사정

이 사건 파업 종료 이후의 사정은 이 사건 징계처분의 사유에 포함되어 있지 않으나, 징계사유 발생 이후에 저지른 비위행위 등도 징계양정의 자료로 참작할 수 있는 것이므로(대법원 1999. 9. 3. 선고 97누○○○○ 판결 등 참조), 그에 필요한 범위 내에서 보기로 한다.

이 사건 파업 종료 후에도 조합 집행부와 정직처분 대상자들을 중심으로 한 피케팅이 산발적으로 지속되었고, 일부 조합원들은 피고 본사 1층 로비 등에서 2012. 11. 초까지 삭발 및 기자회견, 연좌시위, 천막 설치 시도 등을 계속하였다. 또한 소외 노조는 2012. 7. 18. 업무복귀를 알리는 노보에서 '조합원 복귀투쟁 지킴'을 통하여 파업기간 동안 채용된 대체인력을 '김○○ 체제의 부역자'로 칭하면서 이들과 업무상 관계만 유지하라고 지시하였다.

한편, 피고는 2012년도 상반기 업적평가를 실시하여 파업에 참가한 조합원 전원에게 대하여 R(최하) 등급을 부여하고, 이에 근거하여 원고 왕○○, 이○○, 임○○, 허○○, 홍○○, 홍○○ 등 다수의 조합원들에게 3개월간 교육발령을 하고, 교육발령 기간이 끝난 후에는 미래전략실, 서울경인지사, 용인드라마아개발단 등으로 전보발령을 하였다(일부 조합원들은 파업 종료일자로 곧바로 위 부서들로 전보발령하기도 하였다). 그러나 서울남부지방법원은 위와 같은 전보발령의 업무상 필요성을 인정하기 어렵다는 이유로 2013. 3. 20. 2012카합○○○○호 및 2013카합○○○○호로 각 위 전보발령의 효력정지를 명하는 가처분 결정을 하였다.

2) 판단

근로자의 쟁의행위가 정당한 것으로 인정받기 위해서는, 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여

야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 하는 것이다(대법원 2005. 4. 29. 선고 2004두○○○○ 판결 등 참조).

그런데 이 사건의 경우 소외 노조나 서울지부가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자라는 점에 대하여는 당사자 사이에 별다른 다툼이 없으므로, 다음으로 이 사건 파업의 목적이 정당한지 여부에 관하여 보기로 한다.

가) 이 사건 파업의 목적이 정당한지 여부

(1) 이 사건 파업의 주된 목적이 무엇인지에 관한 판단

쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 제외하였다면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다(대법원 2009. 6. 23. 선고 2007두○○○○ 판결 등 참조). 따라서 외견상 경영권에 속하는 대표이사의 퇴진 요구를 목적으로 하는 것처럼 보이는 쟁의행위라도, 그것이 오로지 대표이사의 교체를 직접적인 목적으로 하는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선을 도모하기 위하여 필요한 수단으로서 주장된 것이라면, 대표이사의 퇴진 그 자체는 쟁의행위의 주된 목적 내지 진정한 목적으로 볼 수 없고, 따라서 그러한 쟁의행위가 반드시 목적의 정당성을 결여한 것으로서 위법하다고 단정할 수는 없다. 그런데 이 사건에서 소외 노조의 유인물이나 원고 정○○ 등 소외 노조 서울지부 간부들의 발언을 통하여 제시된 파업의 목적은 크게 '김○○ 사장의 퇴진'과 '방송의 공정성 보장'이므로, 이 사건 파업의 주된 목적이 무엇인지에 관하여 본다.

살피건대, 앞선 인정사실 및 변론 전체의 취지를 종합하여 보면, ① 소외 노

조는 김○○ 사장이 임명된 경위나 취임 직후 ○○ 이사장의 발언 등 여러 제반 사정들에 비추어 피고 내에서 방송의 공정성이 침해될 우려가 있다고 판단하여 김○○의 사장 취임에 반대하기도 하였으나, 한편으로 2010년 하반기부터 피고와 단체협약 개정 협상을 진행하여 왔고, 김○○ 사장의 연임 후인 2011. 10. 17. 피고와 새로운 단체협약을 체결하는 등 피고와의 단체교섭에 응하여 온 점, ② 반면 피고는 2011년 이후 단체협약에 따라 개최하여야 할 공정방송협의회 정례회를 단 한 차례도 개최하지 않고 소외 노조의 임시회 개최요구에도 제대로 응하지 아니한 점, ③ 2011. 11. 3. 개최된 공정방송협의회에서 소외 노조가 공정방송협의회 운영규정 제10조에 따른 보직변경을 요구하자 김○○이 추후 유사한 사태가 재발할 경우 자신의 퇴진을 요구하라면서 강력하게 재발 방지를 약속하고 소외 노조 측에서도 이를 수용하여 보직변경이 이루어지지 않았던 점, ④ 그럼에도 그 직후 피고의 내부에서 불공정 보도 등으로 ○○ 분쟁이 재발되었고, 나아가 2012. 1.초 기자회견 및 영상기자회가 피고의 뉴스 프로그램 개선안에 반발하며 보도국장 등에 대한 불신임 투표를 실시하자, 피고는 이를 기화로 원고 박○○, 양○○을 인사위원회에 회부하는 등 방송의 공정성에 관한 문제제기를 억압하려는 태도로 일관하였던 점, ⑤ 소외 노조는 원고 박○○ 등의 위 인사위원회 회부를 계기로 이 사건 파업 개시를 위한 절차에 본격적으로 착수하였던 점 등을 알 수 있다. 이러한 사정들에 비추어보면, 소외 노조 서울지부가 이 사건 파업에 이른 주된 목적은 김○○이라는 특정한 경영자를 배척하는 것이 아니라 방송의 공정성을 보장받고자 하는 데 있고, 그러한 목적을 이루기 위한 하나의 수단으로서 방송의 공정성 확보를 위한 조치를 약속하고도 이를 지키지 않고 대화에도 응하지 않는 김○○ 사장의 퇴진을 요구한 것으로 봄이 상당하다. 그러므로 이 사건 파업의 주된 목적은 방송의 공정성

보장에 있다고 할 것이고, 이를 전제로 다음으로는 그와 같은 목적이 쟁의행위의 정당한 목적에 해당하는지에 관하여 본다.

(2) 방송의 공정성 보장 요구가 쟁의행위의 정당한 목적에 해당하는지 여부에 관한 판단

(가) 쟁의행위의 목적과 단체교섭사항의 범위

살피건대, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제5호는 노동쟁의를 '노동조합과 사용자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'로 정의하고 있고, 같은 조 제6호는 쟁의행위를 '파업 ... 등 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위'로 정의하고 있다. 그리고 근로자의 쟁의행위가 정당한 것으로 인정받기 위해서는 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 한다는 점은 앞서 본 바와 같으며, 여기서 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하기 위한 것이라 함은 그 쟁의에 의하여 달성하려는 요구사항이 단체교섭사항이 될 수 있는 것을 말한다(대법원 1994. 9. 30. 선고 94다4042 판결, 대법원 2001. 4. 24. 선고 99도○○○○ 판결 등 참조). 이러한 법리에 비추어보면, 쟁의행위의 목적은 근로조건의 결정에 관한 사항 또는 그에 영향을 미치는 기타 노동관계에 관한 사항으로서 노사관계 당사자가 스스로 결정할 수 있고 당해 노사관계 당사자에 관련되는 사항, 즉 원칙적으로는 단체교섭의 대상이 되는 사항으로 한정된다고 할 것이다. 그러나 단체교섭의 대상이 되는 단체교섭사항에 해당하는지 여부는 헌법 제33조 제1항과 노동조합법 제29조에서 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 판단하여야 하므로 일반적으로 구성원인 근로자의

노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 이에 해당한다고 봄이 상당하고(대법원 2003. 12. 26. 선고 2003두○○○○ 판결 참조), 반드시 임금 등 근로자의 경제적 지위의 유지, 향상에 국한되는 것은 아니다(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다○○○○ 판결 참조). 특히 이 사건의 피고와 같이 일반 사기업과 달리 한정된 주파수 대역을 할당받아 전국적인 방송 송출을 함으로써 국민의 여론 형성에 지대한 영향을 미칠 수 있는 고도의 공공성을 갖고 방송사업을 영위하는 회사의 경우에는 그 사업 목적과 지위에 대한 법률상의 보장과 규율을 고려하여 단체교섭의 대상이 되는 사항의 범주를 확정할 필요가 있다.

(나) 방송의 공정성과 독립성에 관한 법적 규율 및 관련 단체협약의 내용

살피건대, 방송의 공정성과 독립성을 보장하기 위한 법적 규율로서 방송법 및 이에 따라 제정된 방송심의에 관한 규정과 ○○법은 별지 4와 같은 규정들을 두고 있고, 이와 관련된 피고의 단체협약 및 공정방송협의회 운영규정의 내용은 별지 3과 같다.

그 주요한 내용을 살펴보면, 방송법은 방송편성의 자유와 독립을 보장하고, 법률에 의하지 않은 방송편성에 관한 일체의 규제나 간섭을 금지하고 있으며, 종합편성을 행하는 방송사업자에게 방송프로그램 제작의 자율성을 보장하기 위하여 취재 및 제작 종사자의 의견을 들어 방송편성규약을 제정·공표할 의무를 부과하고 있고(제4조 제1, 2, 4항), 또한 방송에 의한 보도는 공정하고 객관적이어야 하며 국민의 알 권리와 표현의 자유를 보호·신장하여야 한다고 규정하고 있다(제6조 제1, 4항). 이를 위하여 방송법은 방송통신심의위원회로 하여금 방송의 내용이 공정성 및 공공성을 유지하고 있는지, 공적 책임을 준수하고 있는지 여부를 심의하고(제32조) 그 심의를 위한

규정을 제정·공표하도록 하고 있는바(제33조), 이에 따라 방송통신심의위원회규칙으로 제정된 「방송심의에 관한 규정」에서는 심의의 기준으로 방송의 공정성과 객관성을 명시하고(제9조, 제14조), 특히 사회적 쟁점이나 이해관계가 첨예하게 대립된 사안에서는 관련 당사자의 의견을 균형 있게 반영하여야 하고, 제작기술 또는 편집기술 등을 이용하는 방법으로 특정인이나 특정단체에 유리하게 하거나 사실을 오인하게 할 수 없다고 규정하고 있다(제9조 제2, 3항). 나아가 이러한 방송법 및 「방송심의에 관한 규정」의 제원칙을 위반한 방송의 내용에 대하여는 방송통신위원회가 방송법 제100조 제1항 및 「방송심의에 관한 규정」 제59조 이하의 절차에 따라 해당 방송사를 상대로 과징금의 부과나 방송편성책임자 또는 방송프로그램 관계자에 대한 징계 등의 제재조치를 명할 수 있도록 정하고 있다.

한편 ○○법은 ○○를 설립하여 최다출자자로 있는 방송사업자의 공적 책임을 실현하고 민주적이며 공정하고 건전한 방송문화의 진흥과 공공복지의 향상에 이바지하도록 하고 있고(제1조), 방송법은 ○○의 이와 같은 공적인 목적을 감안하여 지상파방송사업자의 지분 100분의 40 이상을 소유하는 것을 허용하고 있다(제8조 제2항 단서 제2호).

또한 피고의 단체협약에서도 앞서 본 바와 같이 방송의 공정성과 독립성을 보장하기 위하여 사규와 동일한 효력을 갖는 방송강령을 제정하고, 공정방송협의회를 설치·운영하도록 하고 있으며, 그 밖에도 보직국장의 정책발표회나 본부장에 대한 직원들의 의견조사 등 피고 내부에서의 방송의 공정성에 대한 침해를 막기 위한 다양한 제도적 장치들을 마련하고 있다.

(다) 방송의 공정성 보장이 쟁의행위의 목적이 될 수 있는지

이와 같이 앞서 본 방송법, ○○법, 「방송심의에 관한 규정」은 민주적 기본질서의 유지와 발전에 필수적인 표현의 자유와 국민의 알 권리 보장, 올바른 여론의 형성을 위하여 방송에 객관성과 공정성을 유지할 의무를 부과하고, 이를 위하여 구체적으로 방송사업자에게 방송편성규약을 제정·공표할 의무를 부과하고 있다. 이러한 법적 규율에 비추어보면, 공정방송의 의무는 방송법 등 관계법규에 의하여 피고의 노사 양측에 요구되는 의무임과 동시에 근로관계의 기초를 형성하는 원칙이라 할 것이어서, 방송의 공정성을 실현하기 위한 제도적 장치의 마련과 그 준수 또한 교섭 여부가 근로관계의 자율성에 맡겨진 사항이 아니라 사용자가 노동조합법 제30조에 따라 단체교섭의 의무를 지는 사항(이른바 의무적 교섭사항)이라고 할 것이다.

그런데 여기에서 말하는 방송의 공정성은 일체의 가치 판단을 배제한 단순한 사실의 나열이 아니라, 주관적 가치판단에 따른 임의적 편성을 배제하고 다양한 가치를 수렴하여 사실에 기초한 객관적이고 가치 중립적인 방송을 하여야 한다는 것을 의미하는 것인데, 가치는 그 자체로 주관적인 것이어서 어떠한 내용의 방송이 공정한 것인지에 대한 판단은 관점에 따라 필연적으로 달라질 수밖에 없고, 결국 방송의 공정성은 방송의 결과가 아니라 그 방송의 제작과 편성 과정에서 구성원의 자유로운 의견 제시와 참여 하에 민주적으로 의사결정이 이루어졌는지 여부에 따라 판단될 수밖에 없다. 따라서 기존의 취업규칙이나 단체협약에서 방송의 위와 같은 절차적 공정성을 보장하기 위한 규정들을 두고 있는 경우, 사용자가 이러한 절차를 무시하고 인사권이나 경영권을 남용하여 방송의 제작, 편집 및 송출 과정을 통제하려 한다면, 이는 단체협약을 위반하여 근로조건을 저해하는 행위일 뿐 아니라 방송법 등 관련 제규정에서 정한 공정방송의 의무를 위반한 위법행위에 해당하는 것이다.

나아가 이처럼 기존에 합의된 단체협약을 사용자가 지키지 않는 경우 그 준수를 요구하기 위한 행위는, 단순히 기존의 단체협약의 해석, 적용에 관한 사항을 주장하는 것이 아니라 단체협약의 이행을 실효적으로 확보할 수 있는 방안을 강구하기 위한 것으로서 어디까지나 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다. 만약 그와 같이 보지 않고 기존 단체협약의 준수를 요구하는 쟁의행위를 근로조건의 '결정'에 관한 것이 아닌 소위 권리분쟁으로서 목적의 정당성을 인정할 수 없다고 보는 경우에는, 사용자가 기존의 단체협약을 이행하지 아니하여 저해된 근로조건을 원상으로 회복하기 위한 쟁의행위는 노동조합법상 금지되는 결과가 되는데, 이는 '근로조건의 향상을 위하여' 단체행동권을 인정한 헌법 제33조 제1항을 부당하게 제한하는 해석일 뿐 아니라, 노동조합이 단체협약의 유효기간 중 그 개폐를 요구하는 쟁의행위를 할 수 없는 이른바 평화의무를 지는 것(대법원 1992. 9. 1. 선고 92누7733 판결 참조)과 비교하더라도 균형이 맞지 않기 때문이다.

이러한 법리에 비추어 앞서 인정사실 및 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어보면, 이 사건 파업 직전까지 김○○을 비롯한 피고의 경영진은 방송의 공정성 보장을 위한 단체협약의 여러 절차상의 규정들을 위배하고 인사권을 남용하는 방법으로 피고의 내부에서 구성원들의 다양한 의견을 억압하는 한편, 경영자의 가치와 이익에 부합하는 방송만을 제작, 편성하려 시도하였다. 이와 같은 행위는 단체협약을 위반하여 근로조건을 악화시킨 것일 뿐 아니라 방송법 등의 관계법령에 의하여 인정된 공정방송의 의무를 위반한 것에 해당하고, 따라서 근로자는 그 시정을 구하기 위한 쟁의행위에 나아갈 수 있다고 할 것이다.

① 특정한 뉴스의 보도 여부나 특정한 방송프로그램 주제의 선정, 출연자

의 교체 등은 방송제작 담당자의 전문적 판단에 따라 결정되는 것으로서, 그러한 판단의 결과만을 들어 방송의 공정성이 침해되었다고 단정하기는 어렵다. 그러나 피고의 근로자나 사용자는 그와 같은 결정에 대해 방송제작 업무 종사자의 관점에서 문제제기를 할 수 있고, 이 경우 제기된 문제점이 당사자가 합의한 절차에 따라 합리적으로 해결되었을 때 비로소 방송의 공정성이 준수되었다고 평가받을 수 있는 것이다.

② 그런데 앞서 본 바와 같이 피고의 단체협약은 공정방송협의회 운영규정 등 노사의 협의로 방송의 공정성에 관련된 다툼을 해결하고 공정한 방송의 실현을 도모할 수 있는 절차적인 장치들을 두고 있었다. 그리고 피고의 공정방송협의회 운영규정은 동 협의회를 노사 동수로 구성하고, 과반수의 찬성이 있어야 보직변경 요구를 할 수 있도록 하고, 이 경우에도 특별한 사정이 있으면 사장이 이에 응하지 않을 수 있는 재량권을 인정하는 등, 경영권에 속하는 인사권의 본질을 침해하는 것을 방지하는 내용을 포함하고 있다.

③ 그러나 피고는 2010년도 하반기 단체교섭 당시부터 공정방송협의회 규정 중 보직변경 요구권에 관한 사항의 개정을 시도하여 왔고, 그와 같은 시도가 무산된 이후 2011년 한 해 동안 위 규정에 따른 정례 공정방송협의회를 단 한 차례도 개최하지 않았고 소외 노조의 임시회 개최 요구에도 대부분 불응하여 사실상 공정방송협의회를 유명무실하게 하였다. 특히 2011. 11. 3. 개최된 마지막 공정방송협의회에서 피고의 사장인 김○○이 불공정 보도 문제의 재발방지를 약속하였으나 그 직후 한미 FTA 반대시위 보도 등과 관련하여 유사한 문제가 재발하였음에도 그때부터는 노사합의를 위한 별다른 노력을 하지 않았고, 나아가 2012. 1. 5.경 기자회견 및 영상기자회가 보도본부장 등에 대한 불신임 투표에 착수하자 이를 이유로 기자회견 등을 보직해임하

고 징계절차를 개시하였다.

④ 또한 피고가 이 사건 파업 시작 전까지 '○○' 등 일부 프로그램의 제작진을 근무평정 등 객관적인 근거 없이 좌익 편향적이라는 이유로 대거 교체하였고, 광우병 관련 '○○' 프로그램의 명예훼손 여부에 관하여 대법원에서 무죄판결이 확정되었음에도 그 제작담당 PD들에 대해 정직 등의 징계처분을 하였다가 법원에서 그 무효를 확인하는 판결을 받기도 하였으며, 방송 주제 선정 문제로 제작책임자와 마찰을 빚은 일부 PD들을 기존 업무와 전혀 무관한 부서로 전보발령을 하였다가 법원의 가처분결정을 받고 나서야 비로소 원래의 보직으로 복귀시키는 등 스스로 인사권을 남용하여 노사 갈등을 야기하기도 하였다.

(3) 소결론

따라서 이 사건 파업은 그 목적에 있어 정당하다.

나) 이 사건 파업의 시기 및 절차의 적법 여부

쟁의행위는 사용자가 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 관하여 단체교섭을 거부하거나 단체교섭에서 거부의 의사를 회답하였을 때 개시하되, 그 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 한다. 그러나 쟁의행위의 시기 및 절차에 노동조합법 등 관련 법률의 규정을 위반한 점이 있더라도 이것만으로 바로 쟁의행위로서의 정당성이 상실된다고 볼 것이 아니라 그 위반행위로 말미암아 국민생활의 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않는 혼란이나 손해를 끼치는 것과 같은 부당한 결과를 초래하는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려야 하는 것이다(대법원 1991. 5. 14. 선고 90누○○○○ 판결 참조).

그런데 앞선 인정사실에 의하면, 소외 노조 서울지부가 2011년에 지속적으로

단체협약에서 정한 공정방송협의회의 개최를 요구하였으나 피고가 이를 사실상 거부하여 왔던 점, 소외 노조는 김○○ 사장의 취임 당시부터 공정한 방송의 보장을 요구하며 노동조합 활동을 해 왔고, 피고는 2011. 1. 14. 소외 노조와의 교섭 도중 일방적으로 기존 단체협약의 해지를 통보하였으며, 2011. 10. 17. 새로운 단체협약이 체결된 후에도 협약에 규정된 공정방송의 보장에 관한 의무를 적극적으로 이행하려는 의사를 보이지 않았던 점 등에 비추어보면, 소외 노조 서울지부가 이 사건 파업 개시 직전인 2012. 1.경 피고에 대해 방송의 공정성 보장을 안건으로 한 단체교섭을 요구하는 것은 사실상 무의미하였다고 봄이 상당하다. 이러한 사정에 더하여 피고가 2012. 1. 10. 기자회견인 원고 박○○ 등을 인사위원회에 회부할 당시 사실상 이 사건 파업을 예상할 수 있었다고 보이는 점, 소외 노조 서울지부가 찬반투표를 실시하여 조합원 다수의 찬성으로 이 사건 파업을 결정하고 피고에게 쟁의행위 발생을 통보한 점 등을 종합하면, 이 사건 파업 개시의 시기나 절차와 관련하여 관련 법규에 정한 요건에 다소 미비된 점이 있더라도 이로 인하여 이 사건 파업의 정당성이 상실된다고까지 볼 수는 없다.

다) 이 사건 파업의 수단 및 방법의 상당성 여부

쟁의행위의 방법은 소극적으로 근로의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 타격을 주는 것이어야 하며, 노사관계의 신의성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 하고, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력이나 파괴행위를 수반하여서는 아니된다(대법원 1992. 5. 8. 선고 91도○○○○ 판결, 대법원 1994. 3. 25. 선고 93다○○○○ 판결 등 참조). 그러나 이 경우에도 당해 쟁의행위 자체의 정당성과 이를 구성하거나 부수되는 개개의 행위의 정당성은 구별되어야 하므로 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를

하였다고 하더라도 전체로서의 정의행위가 위법하게 되는 것은 아니다(앞서 본 대법원 2003두○○○○ 판결 참조).

그런데 앞선 인정사실에 의하면, 소외 노조 서울지부가 이 사건 파업 기간 동안 주로 피고 본사의 1층 로비에서 집회를 하고, 현수막을 게시하여 1층 정문을 폐쇄하기도 하였으며, 또한 일부 조합원들은 보도국이 있는 5층이나 사장실이 있는 10층에서 농성을 하였으나, 이러한 집회나 농성이 대체로 단기간에 그쳤고, 피고의 일부 방송이 차질을 빚었으나 방송 프로그램의 송출 자체가 중단될 정도의 전면적·배타적 점거는 파업기간 동안 단 한 차례도 없었으며, 나아가 법원의 가처분 결정을 받은 이후에는 그 취지를 준수하여 피고 본사 건물 외부에서 집회 등을 개최하였던 점, 이 사건 파업 과정에서 폭력이나 파괴행위로 볼 만한 행위는 일어나지 않았고, 본사 1층 로비의 벽이나 기둥에 페인트로 구호를 쓰는 외에는 이렇다 할 손괴행위도 없었다고 보이는 점, 파업기간 중 일부 조합원들이 보도본부장의 귀가를 방해하거나 파업에 참가하지 않는 근로자들을 협박하는 듯한 언행을 한 사실은 있으나 소외 노조 차원에서 이러한 행위가 이루어졌다고 볼 만한 아무런 증거도 없는 점 등을 알 수 있는바(다만 일부 원고들의 이와 같은 행위가 징계사유에 해당하는지 여부는 아래에서 다시 보기로 한다), 이러한 사정을 종합하여 보면 이 사건 파업은 수단 및 방법이 상당하다고 할 것이다.

3) 소결론

따라서 이 사건 파업은 노동조합법 제81조 제1호 소정의 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당한다고 할 것이어서, 위 파업에 참여한 점은 징계사유를 구성하지 않는다고 할 것이다. 이하에서는 이를 전제로 원고들에 대한 각 징계처분에 징계사

유가 있는지 여부에 관하여 본다.

다. 원고들에 대한 각 징계사유의 존부에 관한 판단

1) 관련법리

근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는가 여부에 의하여 결정되어야 하는 것이지 반드시 징계결의서나 징계처분서에 기재된 취업규칙이나 징계규정 소정의 징계근거 사유만으로 징계사유가 한정되는 것은 아니므로(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두○○○○ 판결 등 참조), 원고들에 대한 징계사유는 구체적으로 인사위원회에서 어떠한 사유를 들어 징계여부 및 양정을 논의하였는지에 따라 판단하여야 할 것이다. 이하에서는 이러한 기준에 따라 각 원고들에 대하여 인사위원회에서 논의된 징계사유의 존부에 관하여 본다.

2) 보직 사퇴 행위에 대한 판단 (2012. 3. 5.자 인사위원회 중 원고 김○○, 최○○, 정○○, 민○○, 한○○에 대하여, 2012. 4. 2.자 인사위원회 중 원고 구○○, 홍○○, 이○○, 허○○에 대하여, 2012. 4. 9.자 인사위원회 중 원고 전○○, 이○○, 진○○, 김○○, 홍○○에 대하여, 이하 위 원고들을 가리켜 '원고 보직 사퇴자들'이라 한다)

살피건대, 앞선 기초사실에서 본 바와 같이 원고 김○○, 최○○, 정○○, 민○○, 한○○에 대한 2012. 3. 5.자 인사위원회, 원고 구○○, 홍○○, 이○○, 허○○에 대한 2012. 4. 2.자 인사위원회, 원고 전○○, 이○○, 진○○, 김○○, 홍○○에 대한 2012. 4. 9.자 인사위원회에서는 위 원고들이 각 보직자로서 이 사건 파업에 동조하여 임의로 보직을 사퇴한 것만을 징계사유로 논의하고 있고, 위 원고들에 대한 피고의 각

인사위원회 결과통보서(을 18호증의 15, 16, 18 내지 21, 23 내지 26, 33, 34, 37, 38)에서도 "직무상 의무 위반, 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등"으로만 인사위원회 회부 사유를 기재하고 있다. 따라서 위 원고들에 대한 징계사유는 보직을 사퇴하여 이 사건 파업에 참여한 것으로 한정된다고 봄이 상당한바, 이 사건 파업이 정당한 것임은 앞서 본 바와 같고, 그렇다면 이는 결국 정당한 파업행위 자체를 이유로 징계하는 것과 마찬가지로 여겨서 허용될 수 없다고 할 것이다. 따라서 원고 보직 사퇴자들에 대한 각 징계 처분은 징계사유가 존재하지 아니하여 더 나아가 살필 것도 없이 모두 무효이다(한편, 같은 날 원고 박○○도 정직 1월의 징계처분을 받았으나, 뒤에 재차 2012. 6. 20.자 해고처분을 받았고, 위 해고의 사유에는 보직 사퇴에 관한 것은 포함되어 있지 않았으므로, 원고 박○○의 보직 사퇴 행위의 징계사유 해당 여부는 판단하지 않는다).

3) 불신임 투표 및 제작거부에 관한 판단 (2012. 2. 29.자 인사위원회 중 원고 박○○, 양○○에 대하여)

앞서 본 바와 같이 원고 박○○의 2012. 5. 30.자 해고처분의 사유 중 불신임 투표 및 제작거부는 포함되어 있지 않으나, 을 22호증의 7의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 박○○가 불신임 투표 등으로 인하여 정직 6월 처분(당초 2012. 2. 29.자 인사위원회에서 해고처분을 받았다가 2012. 4. 9.자 재심 인사위원회에서 감경되었다)을 받은 중에 재차 업무방해 행위를 한 점을 피고가 징계양정에 참작하여 해고에 이르게 된 사실을 인정할 수 있으므로, 종전 징계처분의 당부를 판단하기 위하여 원고 박○○에 대해서도 불신임 투표 및 제작거부 행위가 징계사유에 해당하는지에 관하여 보기로 한다.

살피건대, 소외 노조 서울지부가 이 사건 파업을 시작하기 전에 피고 산하 기자

들로 구성된 기자회견 및 영상기자회가 보도국장 및 보도본부장에 대한 불신임 투표를 실시하고 이후 제작거부에 착수한 사실, 이로 인하여 피고의 뉴스 프로그램 상당수가 결방되거나 축소 편성되는 등 정상적인 방영에 차질을 빚은 사실은 앞서 본 바와 같고, 을 20호증의 4, 을 22호증의 1의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 박○○는 기자회견장으로서, 원고 양○○은 영상기자회 회장으로서 위와 같은 불신임 투표 및 제작거부를 주도한 사실을 인정할 수 있다. 그리고 피고의 기자회견나 영상기자회가 노동조합법 제2조 제5, 6호에 따라 쟁의행위의 주체가 되는 노동관계 당사자라거나 위와 같은 제작거부 행위가 이 사건 파업의 일환으로서 이루어졌다는 점을 입증할 만한 아무런 증거도 없다. 따라서 원고 박○○, 양○○의 위와 같은 행위는 근로를 제공하여야 할 직무상 의무의 위반으로서 피고의 취업규칙 제66조 제2호의 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

그러나 보도본부장 및 보도국장에 대한 불신임 투표의 경우, 피고의 단체협약(보충협약 제7조)에서도 소속 본부장에 대한 조합원들의 의견조사를 인정하고 있는 이상, 위와 같은 불신임 투표는 다소 방식이 다르다 하더라도 직원들의 의사를 경영진에게 전달하기 위하여 단체협약에서 인정하는 범위 내의 행위라고 할 것이어서, 이를 가리켜 피고의 취업규칙 제4조의 직장질서 유지의무의 위반이나 제66조 제2호의 직무상 의무 위반으로 보기 어렵다. 따라서 이 부분은 징계사유를 구성하지 아니한다.

4) 2011. 3. 7. 귀사(歸社) 및 채증 방해행위에 관한 판단 (2011. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 원고 이○○, 박○○, 홍○○, 전○○에 대하여)

살피건대, 노동조합법 제38조 제1항은 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 쟁의행위를 행하거나 쟁의행위의 참가를 호

소하거나 설득하기 위해 폭행이나 협박을 사용하는 것을 금지하고 있다. 그런데 2011. 3. 7. 17:00경부터 약 20여분간 다수의 조합원들이 김○○ 사장을 에워싸고 퇴진을 요구하는 구호를 외치며 귀사를 방해한 사실은 앞서 본 바와 같고, 을 22호증의 8의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 원고 이○○, 박○○, 홍○○, 전○○가 당시 다른 조합원들과 함께 귀사 방해행위에 참가한 사실이 인정되는바, 위 원고들의 이러한 행위는 위와 같은 노동조합법 규정의 취지에도 반하는 것으로서 정당한 쟁의행위를 위한 활동으로 인정될 수 없고, 따라서 취업규칙 제3조의 사규 준수 의무나 제4조의 품위유지 의무의 위반으로 제66조 제1호의 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

그러나 같은 증거 및 을 23호증의 기재, 을 24호증의 13 내지 19의 각 영상에 의하더라도 원고 전○○가 귀사 방해행위 현장에서 피고측 직원의 카메라를 탈취하는 등으로 채증 행위를 방해하였다거나 원고 이○○이 이○○의 엘리베이터 탑승을 방해하였다는 피고 주장사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 이 부분은 징계사유를 구성하지 않는다.

5) 2011. 5. 16. 퇴근 방해행위에 관한 판단 (2012. 5. 30.자 인사위원회 중 원고 박○○, 최○○, 왕○○에 대하여, 2012. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 원고 박○○에 대하여)

살피건대, 2011. 5. 16. 22:00경 기자회견 회원들 다수가 '○○' 진행을 마치고 퇴근하는 권○○ 보도본부장의 차량을 가로막고 퇴근을 저지한 사실은 앞서 본 바와 같고, 을 20호증의 3, 을 22호증의 7, 8의 각 기재, 을 22호증의 6의 일부 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 당시 원고 박○○는 권○○이 탑승한 차량으로 다가가 입장 표명을 요구하고, 원고 최○○은 사회를 맡는 등으로 기자회견의 위와 같은 집단행위를

주도하였고, 원고 왕○○, 박○○는 이에 참여한 사실을 인정할 수 있다. 따라서 위 원고들의 이러한 행위는 앞서 본 노동조합법 제38조 제1항에 반할 뿐만 아니라, 피고의 취업규칙 제3조의 사규 준수 의무나 제4조의 품위유지 의무의 위반으로 제66조 제1호의 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

6) '제대로 ○○' 및 '파워업 ○○' 출연행위에 관한 판단 (2012. 3. 5.자 인사위원회 중 원고 김○○에 대하여, 2012. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 임○○, 이○○, 이○○, 최○○, 김○○에 대하여)

노동조합활동으로서 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격·신용·명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실 관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 노동조합원들의 단결이나 근로조건의 유지 개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고, 또 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면, 그와 같은 문서의 배포행위는 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 하고, 따라서 그와 같은 행위를 한 것을 이유로 그 문서를 작성·배포한 근로자를 해고하거나 근로자에게 불이익을 주는 행위는 허용되지 않는 것이다(대법원 1993. 12. 28. 선고 93다○○○○ 판결, 대법원 2011. 2. 24. 선고 2008다○○○○ 판결 등 참조). 그리고 이러한 법리는 문서의 형식에 의한 표현이 아니라 동영상 등의 다른 매체에 의한 표현에 있어서도 원칙적으로는 마찬가지로 적용된다고 할 것이다.

한편 을 22호증의 2, 8의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고는 원고 김○○, 임○○, 김○○, 이○○이 '제대로 ○○' 또는 '파워업 ○○'에 출연한 행위

를 허가 없이 ○○ 방송에 출연하여 피고의 방침과 배치되는 발언을 하였다는 이유로 징계사유에 포함시켰고, 구체적으로 위 동영상에 출연하여 어떠한 발언을 하였는지는 위 원고들에 대한 인사위원회에서 별다른 심리를 하지 않은 사실을 인정할 수 있고, 이 사건 파업 기간 동안 소외 노조 서울지부가 '제대로 ○○' 및 '파워업 ○○'을 통하여 파업에 대한 노조 측의 입장을 홍보하여 온 사실은 앞서 본 바와 같다. 그렇다면 위 원고들의 '제대로 ○○' 등 출연 행위는 앞서 본 법리에 비추어볼 때 같은 내용의 유인물을 제작하여 배포한 것과 다르지 아니하여 노동조합의 정당한 활동범위 내에 속한다고 할 것이고, 회사 외부의 불특정 다수인들이 인터넷을 통하여 이를 열람할 수 있었다는 사정만으로는 그 내용의 여하에 관계없이 이를 징계사유에 해당한다고 보기도 어렵다. 따라서 위 원고들의 이 부분 행위는 징계사유를 구성하지 않는다.

다음으로, 을 22호증의 8의 기재, 갑 5호증의 영상 및 변론 전체의 취지를 종합하면, '파워업 ○○'에 출연하여 원고 최○○가 "(윤○○의 시사교양국장 취임 이후의 인사조치가) 권력을 편안하게 해 주기 위해서 방송을, 프로그램을 짓밟아 버린 사례다"라고 발언하고, 원고 이○○이 "(제주도 세계 7대 자연경관 선정 의혹에 관하여) 팀장이 '시청률이 나오지 않는다. 남의 잔칫상에 재 뿌려서야 되겠냐'라고 하면서 자신이 작성한 기획안을 찢었다."고 발언하였으며, 원고 이○○이 "대법원에서 (광우병 관련 '○○' 프로그램 제작에 관하여) 무죄판결을 선고하면서 공익에 관하여는 명예훼손을 폭넓게 봐야 한다. 국민의 건강권과 알 권리를 위한 프로그램이었기 때문에○○에 대하여 명예훼손의 죄를 물을 수 없다"고 발언한 사실은 인정된다.

그런데 앞서 인정사실에 비추어보면, 위 원고들의 각 발언은 윤○○의 시사교양국장 취임과 동시에 '○○' 제작진 내부의 좌익 편향성을 내세워 대대적인 인사조치를

단행하였다거나(원고 최○○), 제주도 세계 7대 자연경관 선정 의혹에 관한 기획안이 기각되었다거나(원고 이○○), 원고 이○○이 광우병 관련 '○○' 프로그램 제작을 이유로 한 명예훼손죄에 대하여 무죄판결을 선고받았다는 등의 주요한 부분이 사실에 부합하는바, 발언이 감정적이거나 그 내용에 다소 과장이 포함되어 있더라도 내용상으로는 징계사유에 해당한다고 보기 어렵고, 한편 단순한 출연행위 자체만을 들어 징계사유에 해당한다고 볼 수 없음은 앞서 본 바와 같다. 따라서 위 원고들의 이 부분 행위 역시 징계사유에 해당하지 않는다.

7) 명예훼손 행위에 관한 판단 (2012. 3. 5.자 및 동 18.-19.자 각 인사위원회 중 원고 이○○, 이○○, 김○○, 김○○에 대하여)

살피건대, 을 22호증의 2, 3, 8, 을 23호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 이○○가 2012. 2. 28. 김○○ 사장의 법인카드 유용 의혹에 관한 기자회견을 진행하였고, 이후 같은 의혹이 '제대로 ○○' 등을 통하여 전파된 사실, 원고 이○○이 사내 홈페이지 자유게시판에 '김○○퇴(金○○退)', '철도 모르고 호사롭게 베이징 가시는 분과 황당하게 임명된 분께 헌정하옵니다', '나의 반면교사, 나의 역행보살 김○○ 사장님께 영광을 돌립니다' 등의 문언이 포함된 글을 작성, 게시한 사실, 원고 김○○이 이 사건 파업 중 주요 집회의 진행을 담당하면서 "지랄하고 자빠졌네" 등의 폭언이 포함된 구호를 선창한 사실, 원고 이○○가 위와 같은 기자회견을 하기 직전 소외 노조 서울지부가 피고에 대해 김○○ 사장의 법인카드 사용내역을 질의하였고, 기자회견 직후 피고가 사장의 법인카드 사용 내역이 유출되었다고 판단하여 서울남부지방검찰청에 수사의뢰를 한 사실을 인정할 수 있다.

위 인정사실에 비추어보면, 원고 이○○의 위 게시글 작성행위나 원고 김○○의

위와 같은 발언은 김○○ 사장 등 피고의 주요 간부들을 모욕하는 내용으로서 피고의 취업규칙 제4조의 품위유지의무를 위반하여 같은 규칙 제66조 제1호의 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

그러나 앞서 인정사실에 의하면 원고 이○○는 김○○ 사장의 법인카드 사용내역에 관한 자료를 제공받고 위와 같이 의혹을 제기하였던 것으로서 이를 사실로 신뢰할 만한 합리적인 이유가 있었다고 봄이 상당하다고 할 것인바, 이는 정당한 노동조합 활동의 범위에 속하는 것으로서 징계사유를 구성한다고 보기 어렵다. 또한 앞서 증거들만으로는 원고 김○○이 김○○에게 폭언을 하였다거나 원고 김○○이 허위사실이 기재된 성명서 작성에 관여하였다는 피고 주장사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 아무런 증거가 없다. 따라서 이 부분 피고의 주장은 이유 없다.

8) 외부 언론매체와의 인터뷰 등에 대한 판단 (2012. 3. 5.자 및 동 6. 18.-19.자 각 인사위원회 중 원고 이○○, 최○○에 대하여)

살피건대, 피고의 취업규칙 제7조 제1호에서 외부 출연 등 대외발표 시 회사의 허가를 받도록 규정하고 있는 사실은 앞서 본 바와 같고, 을 22호증의 2, 8의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 이○○가 이 사건 파업 기간 중 '○○', '김○○의 ○○' 등 ○○ 방송에 출연한 사실, 원고 최○○가 ○○뉴스와의 2012. 5. 12.자 인터뷰에서 "(광우병 보도에 관한 사과방송은) 김○○ 사장이 이○○ 대통령과 그 세력에게 보내는 충성의 다짐이다", "자신을 낙하산으로 보낸 권력을 위해 국민을 속여서 표를 훔치는 행위다", "김사장을 몰아내기 전에는 파업을 끝낼 수 없다"는 등의 발언을 한 사실을 인정할 수 있고, 위 각 언론매체 출연 당시 원고 이○○나 최○○가 피고로부터 허가를 받지 않은 사실을 인정할 수 있다.

그런데 위 각 행위가 이 사건 파업 기간 중에 소외 노조 측의 입장을 홍보하기 위하여 이루어진 점, 이 사건 파업 기간 중 피고가 원고들의 외부 언론매체 출연을 허가하였을 가능성이 사실상 전무하다고 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고들의 위와 같은 언론매체 출연은 소외 노조 서울지부의 노동조합 활동의 일환으로 이루어진 것으로서 그 출연행위 자체는 정당하고, 다만 출연하여 행한 발언의 내용에 따라 징계사유가 될 수 있을 뿐이라고 할 것이다. 그런데 앞선 인정사실 및 변론 전체의 취지를 종합하여 보더라도 광우병 보도의 사과방송과 관련된 원고 최○○의 발언은 사실로 볼 만한 별다른 근거 없이 피고의 사장인 김○○의 명예를 훼손하는 것으로서 피고의 취업규칙 제4조에 정한 품위유지의무의 위반으로서 같은 규칙 제66조 제1호의 징계사유에 해당한다고 할 것이나, 원고 이○○가 위 각 ○○ 방송에 출연하여 행한 발언의 내용에 관하여는 이를 확인할 아무런 증거가 없고(피고는 막연히 을 22호증의 2에서 '사장 비방 및 불법파업 홍보'를 하였다고 기재하고 있을 뿐이다), 인사위원회에서도 출연행위 자체를 문제삼아 징계사유로 삼은 것으로 보인다. 따라서 원고 이○○의 이 부분 행위는 징계사유를 구성하지 않는다고 할 것이다.

9) 이 사건 파업 과정에서의 집회·시위 주도(2012. 3. 5.자 인사위원회 중 원고 이○○, 김○○, 김○○에 대하여, 2012. 4. 2.자 인사위원회 중 정○○, 강○○, 장○○에 대하여, 2012. 4. 9.자 인사위원회 중 이○○, 정○○, 김○○, 박○○, 이○○, 한○○, 채○○, 박○○, 옥○○에 대하여), 1인 시위(2012. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 원고 임○○, 이○○, 최○○, 신○○에 대하여) 및 기타 집회·시위 참가(나머지 원고들, 단, 원고 보직 사퇴자들은 제외한다) 부분에 대한 판단

노동조합법 제4조는 노동조합의 정의행위를 위한 정당한 행위는 폭력 및 파괴행

위가 아닌 한 형법 제20조에 의하여 위법성이 조각된다고 규정하고 있는바, 이러한 노동조합법 규정에 비추어보면 정당한 쟁의행위 과정에서 노동조합이 개최하는 집회나 시위 등을 주도하거나 이에 참가한 행위는, 그 집회나 시위가 위법성이 조각될 수 없는 폭력이나 파괴행위에 해당하지 않는 한 징계사유로도 되지 않는다고 할 것이다.

한편, 앞선 증거들 및 을 20호증의 3, 을 22호증의 2, 4, 5, 8호증, 을 23호증의 각 기재, 을 22호증의 6의 일부 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 이○○, 김○○, 김○○, 정○○, 강○○, 장○○에 대한 징계사유는 소외 노조 서울지부 위원장 또는 주요 간부들로서 이 사건 파업을 주도하고 그 과정에서 주요 집회나 공연 등의 행사를 기획·주도하였다는 것인 사실, 원고 이○○, 정○○, 김○○, 박○○, 이○○, 한○○, 채○○, 박○○, 옥○○에 대한 인사위원회 회부사유 또한 이 사건 파업을 주도하여 다수의 활동에 참가하였다는 것인 사실, 피고는 위 원고들 중 소외 노조 서울지부 지도부에 속하는 징계 대상자들에 대하여는 지부 내에서의 직급에 따라 집회를 기획·주도·진행한 노조 간부들은 정직 3월, 부문별 부위원장 및 민실위 간사는 정직 2월, 나머지 국장급은 정직 1월 등으로 일률적으로 징계수위를 정한 사실, 한편 소외 노조 서울지부 지도부에 속하지 않는 나머지 원고들은 "김○○, 권○○, 이○○ OUT", "공정방송 말살하는 비리사장 김○○을 고발합니다" 등의 문구가 기재된 입간판을 걸고 1인 시위에 참가(원고 임○○, 이○○, 최○○, 신○○)하거나 보직간부로서 연좌시위 등에 참가(원고 송○○, 최○○, 홍○○)하고, 혹은 기자회견 구성원(원고 박○○, 최○○, 임○○)으로서 피고 본사 10층 또는 5층에서 피켓시위 등을 행한 사실을 인정할 수 있다. 그리고 위 각 시위 과정에서 별다른 폭력이나 파괴행위가 초래되지 않았고 피고의 직장을 전면적·배타적으로 점거하지도 않았던 사실, 원고 정○○, 강○○, 이

○○, 이○○, 김○○, 김○○, 이○○이 2012. 3. 7. 김○○의 귀사 방해행위에 참여한 사실은 앞서 본 바와 같다.

그렇다면 원고들이 이 사건 파업 과정에서 집회·시위를 주도하거나 이에 참가한 부분은 정당한 쟁의행위의 일환으로 노동조합이 행한 행위에 해당하여 징계사유를 구성하지 않는다고 할 것이다. 또한 원고 임○○, 이○○, 최○○, 신○○가 각 1인 시위 과정에서 사용한 입간판 중 "김○○, 권○○, 이○○ OUT"은 단지 퇴진을 요구하는 구호에 불과하여 어떠한 명예훼손적인 내용이 있다고 보기 어렵고, "공정방송 말살하는 비리사장"이라는 문구 또한 앞서 본 바와 같이 이 사건 파업이 김○○ 사장을 비롯한 경영진의 방송의 공정성 훼손에 항의하여 시작된 점, 그 무렵 김○○ 사장의 법인 카드 부정사용 의혹에 관하여 고소장이 접수되어 있었던 점 등에 비추어볼 때 정당한 노동조합 활동의 일환으로서 1인 시위 행위와 별도로 명예훼손 등의 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다. 다만 앞서 본 바와 같이 2012. 3. 7. 김○○에 대한 귀사 방해행위가 징계사유를 구성하는 이상, 원고 정○○, 강○○, 이○○, 이○○, 김○○, 김○○, 이○○이 위 귀사 방해행위에 참가한 점은 징계사유에 해당한다.

10) 대기발령 중 무단결근 부분에 대한 판단 (2012. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 원고 송○○, 임○○, 이○○, 이○○, 최○○, 김○○, 강○○, 박○○, 홍○○, 김○○, 신○○, 전○○에 대하여, 이하 '원고 대기발령자들'이라 한다)

살피건대, 을 22호증의 8의 기재에 의하면 피고가 원고 대기발령자들에 대하여 2012. 6. 4. 대기발령 명령을 한 사실을 인정할 수 있는데, 앞선 기초사실에서 본 무단결근 일수가 위 대기발령일로부터 위 원고들에 대한 인사위원회 개최일인 2012. 6. 18.까지의 일수를 초과함이 역수상 명백하다. 따라서 이 부분 징계사유는 원고들이 이 사

건 파업에 참가한 행위 자체가 무단결근이라는 것으로 보이는데, 이는 사실상 정당한 파업에 참가하여 노무 제공을 거부하는 행위 자체를 징계사유로 삼는 것으로서 노동조합법 제81조 제1호의 위반으로 허용될 수 없다. 그리고 이 부분 징계사유를 대기발령 후의 무단결근 후에 한정하여 보더라도 마찬가지로 법리에 의하여 이 사건 파업이 종료되기 전까지의 노무 제공 거부하는 징계사유에 해당할 수 없는 것이다. 따라서 이 사건 파업이 정당한 이상 이 부분은 징계사유를 구성하지 않는다고 할 것이다.

11) 기타 징계사유들에 대한 판단 (2012. 6. 18.-19.자 인사위원회 중 원고 이○○, 강○○, 신○○에 대하여)

살피건대, 을 22호증의 8의 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 이○○이 피고의 사내 홈페이지 게시판에 '○○기자, 경력기자 여러분들 환영합니다!'라는 제목의 게시글을 작성한 사실, 원고 강○○이 이 사건 파업에 불참 의사를 밝힌 아나운서인 양○○에 대하여 '양○○이 신의 게시를 받아 파업에 불참하기로 하였다고 다른 아나운서 조합원들에게 말하였다'는 취지의 글을 자신의 페이스북 계정에 게시한 사실, 원고 신○○가 해외출장 중 소외 노조 서울지부의 복귀명령에 따라 복귀한 사실을 인정할 수 있다.

앞서 본 노동조합법 제38조 제1항의 규정 등에 비추어보면, 원고 강○○이 파업 불참의사를 표명한 다른 직원에 대해 명예훼손의 소지가 있는 발언을 한 것은 취업규칙 제4조의 품위유지의무 위반으로서 제66조 제1호의 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

그러나 앞선 증거들만으로는 원고 이○○이 작성한 게시글 중 "어려운 선택을 하신 당신들을 제가 ○○에 근무하는 동안 절대 잊지 못할 것입니다"는 등 다소 반어

적인 내용이 포함되어 있는 외에 피고가 파업기간 중 채용한 경력직원들을 협박하는 내용이 기재되어 있다는 점을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거도 없다. 그리고 원고 신○○가 해외출장 중 복귀한 행위는 소외 노조 서울지부가 주도하는 이 사건 파업에 참가하여 노무의 제공을 거부한 행위로서 그 자체로서는 징계사유에 해당한다고 보기 어렵고, 그러한 노무 제공의 거부가 해외출장 중에 이루어졌다는 사실만으로도 달리 볼 것은 아니다. 따라서 원고 이○○, 신○○의 이 부분 행위들은 징계사유가 되지 아니한다.

12) 소결론

이상을 종합하여 보면, 원고들에 대하여 인정되는 징계사유는 다음 표와 같다. 그리고 다음의 표에 기재되지 않은 원고들에 대한 징계처분은 모두 징계사유가 없어 무효인바, 원고들의 이 부분 주장은 위 인정범위 내에서 이유 있다.

원고	징계사유	징계내역
정○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	해고
최○○	인터뷰(○○뉴스 출연)를 통한 명예훼손	해고
박○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해 2012. 5. 16. 보도본부장 퇴근 방해	해고
박○○	제작거부 주도로 ○○ 정직처분 기간 중 2012. 5. 16. 보도본부장 퇴근 방해	해고
강○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	해고
이○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	해고
김○○	모욕 (집회 중 구호에 의한)	정직 6월
전○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 6월
최○○	2012. 5. 16. 보도본부장 퇴근 방해	정직 6월
이○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해 모욕 (사내 홈페이지 게시글에 의한)	정직 3월
강○○	명예훼손 (양○○에 대한)	정직 3월
양○○	제작거부 주도	정직 3월
김○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 2월

이○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 2월
이○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 2월
김○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 2월
홍○○	2012. 3. 7. 사장 귀사 방해	정직 1월
왕○○	2012. 5. 16. 보도본부장 퇴근 방해	정직 1월

라. 징계재량권의 일탈·남용 여부에 관한 판단

해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결 등 참조). 또한 근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이나, 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에는 그 징계처분이 위법하다고 할 수 있고, 이 경우 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라 함은 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우를 말한다(대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다○○○○○ 판결 등 참조).

그런데 앞선 인정사실에 갑 23, 24호증, 을 21호증, 을 22호증의 8의 각 기재, 을 22호증의 6의 일부 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어보면, 앞서 본 바와 같이 징계사유가 인정되는 일부 원고들(이하 '원고

징계대상자들'이라 한다)에 대한 징계처분 역시 징계재량권의 일탈·남용으로 무효에 해당한다고 봄이 상당하다.

1) 피고가 원고들에 대한 이 사건 징계처분을 행한 가장 중요한 사유는 이 사건 파업을 주도하거나 이에 참가하였다는 것인데, 이 사건 파업 자체가 정당성을 인정받을 수 있는 이상, 파업을 주도하거나 이에 참가한 점을 원고들에 대한 각 징계사유에서 제외하고 다시 징계양정의 당부를 판단할 수밖에 없다.

2) 원고 징계대상자들에 대하여 인정되는 징계사유 중 가장 중요한 것은 김○○ 사장의 귀사 또는 권○○ 보도본부장의 퇴근을 방해하였다는 것인데, 비록 그러한 행위의 과정에서 다수인이 에워싸고 구호를 외치는 등으로 위력을 행사하기는 하였으나 원고 징계대상자들이 김○○이나 권○○에게 직접 폭력을 행사하였다거나 이로 인하여 김○○ 등이 물리적 피해를 입었다는 등의 사정은 보이지 않는다.

3) 또한 기자회견 및 영상기자회의 제작거부 행위가 이 사건 파업 이전의 행위로서 노동조합법에 따라 정당성을 인정받을 수 없는 집단적 노무 제공 거부에 해당함은 앞서 본 바와 같으나, 위 제작거부 행위는 이후 발생한 이 사건 파업행위와 밀접한 연관이 있거나 같은 목적을 위한 행위로서 그에 대한 양정을 함에 있어 참작할 사유가 있다.

4) 소외 노조 서울지부는 이 사건 파업기간 중에도 2012. 4. 11. 실시된 총선 관련 보도나 2012. 7.경의 런던올림픽 관련 중계방송을 위한 최소한의 준비를 위하여 피고 측과 협조하였다.

5) 소외 노조 서울지부의 일부 조합원들이 이 사건 파업 종료 후에도 연좌시위 등을 계속하고 파업기간 중 채용된 경력직원들과 불화를 보인 사실은 인정되나, 피고

도 파업이 종료된 후 파업에 참가한 조합원들에 대하여 무리한 전보발령을 강행하다가 법원으로부터 가처분 결정을 받는 등 지속적으로 인사권을 남용하였던 이상, 이 사건 파업 종료 후의 노사간의 불화는 노사 양측 모두의 책임이라 할 것이고, 이를 원고 징계대상자들에 대한 불리한 징계양정의 자료로 삼는 것은 적절하지 않다.

6) 원고 이○○가 특종상을 4회 수상하는 등 원고 징계대상자들 중 상당수가 다수의 표창 경력이 있고, 이 사건 파업 이전까지 원고 박○○가 2009년에 감봉 4개월, 원고 정○○가 2009년에 감봉 2개월 처분을 각각 받았고, 원고 최○○가 2005년에, 원고 강○○이 2010년에 각 감봉 1개월 처분을 받은 외에는 중징계를 받은 전력도 없다 (원고 이○○이 2011년 광우병 관련 '○○' 프로그램으로 인하여 받은 감봉 6월에 관하여는 현재 무효 여부를 다투는 소송이 진행 중인 사실은 앞서 본 바와 같다).

7) 피고는 평조합원으로서 1인 시위 및 '파워업 ○○', 외부 언론매체와의 인터뷰 등에 참여한 원고 최○○에 대하여 사회적인 인지도 등을 고려하여 해고처분을 하고, 권○○의 퇴근 방해행위에 참여한 기자회견의 일반회원들 중에서도 사회적 파급력이 있다는 이유로 원고 왕○○에 대하여만 정직처분을 하는 등, 동일한 내용의 비위사실에 대해서도 징계여부 및 징계양정에 차등을 두고 있는데, 이러한 징계양정에 어떠한 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다(더욱이 앞서 본 바와 같이 징계사유의 대부분이 인정되지 않는 상황에서는 그와 같은 차별적 징계양정의 문제가 더욱 현저하게 드러날 수밖에 없다).

따라서 원고 징계대상자들에 대한 징계처분도 모두 무효라 할 것이어서, 이를 지적하는 원고들의 이 부분 주장은 이유 있다.

마. 소결론

그러므로 원고들에 대한 이 사건 징계처분은 모두 무효이고, 피고가 이를 다투는 이상 그 확인을 구할 이익도 있다.

4. 임금지급청구 부분에 대한 판단

이 사건 징계처분이 모두 무효인 이상, 피고는 원고들에게 위 각 징계처분이 없었더라면 지급받을 수 있었던 임금을 지급할 의무가 있다. 그런데 원고 정○○, 최○○, 박○○, 박○○, 강○○, 이○○가 각 해고처분 이후 현재까지 지급받지 못한 임금이 각 2,000만원에 이르는 사실, 나머지 원고들이 각 정직처분에 따른 정직기간 중에 지급받지 못한 임금이 각 1,000만원에 이르는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다(이 사건 당사자들은 징계의 효력에 관한 판단이 확정되는 경우 그 결과에 따라 상호간 그와 관련된 임금 문제를 임의이행하기로 한 것으로 보인다).

따라서 피고는 원고 정○○, 최○○, 박○○, 박○○, 강○○, 이○○에게 각 2,000만원, 나머지 원고들에게 각 1,000만원 및 위 각 금원에 대하여 원고들이 구하는 바에 따라 이 사건 소장 부분 송달 다음날임이 기록상 명백한 2012. 9. 5.부터 각 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 20%의 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

5. 결론

그러므로 원고들의 청구는 모두 이유 있어 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 박인식

 판사 김동휘

 판사 유형웅

원고들 목록

순번	성명	주민등록번호	주소
1	정○○	000000-0000000	고양시 일산구 주엽1동 ○○
2	최○○		서울 양천구 목4동 ○○
3	박○○		서울 서초구 서초4동 ○○
4	박○○		고양시 일산동구 식사동 ○○
5	강○○	000000-0000000	서울 영등포구 당산동5가 ○○
6	이○○	000000-0000000	서울 관악구 낙성대동 ○○
7	김○○	000000-0000000	성남시 분당구 수내동 ○○
8	이○○		서울 구로구 신도림동 ○○
9	전○○		김포시 고촌읍 신곡리 ○○
10	최○○		고양시 덕양구 화정동 ○○
11	김○○		용인시 수지구 상현동 ○○
12	이○○		서울 마포구 염리동 ○○
13	강○○		서울 강남구 청담동 ○○
14	김○○		서울 서초구 염곡동 ○○
15	양○○		서울 양천구 목동 3단지 ○○
16	최○○		고양시 일산동구 장항동 ○○
17	구○○		서울 양천구 신정동 ○○
18	장○○	000000-0000000	서울 영등포구 신길3동 ○○
19	이○○		서울 양천구 목동서로 ○○
20	전○○		서울 마포구 도화1동 ○○
21	한○○	000000-0000000	성남시 분당구 미금로 ○○
22	허○○		서울 서초구 반포동 ○○
23	정○○	000000-0000000	서울 관악구 신림본동 ○○
24	김○○	000000-0000000	서울 구로구 신도림동 ○○
25	민○○		서울 강남구 대치동 ○○
26	송○○		서울 양천구 신정동 ○○
27	이○○	000000-0000000	서울 동작구 노량진1동 ○○

28	이○○	000000-0000000	서울 양천구 신정동 ○○
29	정○○		서울 서초구 반포동 ○○
30	한○○		서울 강남구 도곡동 ○○
31	김○○	000000-0000000	고양시 일산동구 풍동 ○○
32	박○○	000000-0000000	서울 마포구 서교동 ○○
33	이○○		서울 강남구 대치2동 ○○
34	진○○		서울 양천구 목동 ○○
35	홍○○		고양시 일산서구 주엽2동 ○○
36	신○○		서울 서초구 반포동 ○○
37	옥○○	000000-0000000	고양시 일산동구 백석동 ○○
38	채○○	000000-0000000	서울 서초구 잠원동 ○○
39	임○○		서울 동작구 상도동 ○○
40	홍○○		서울 서초구 서초동 ○○
41	홍○○		서울 송파구 송파동 ○○
42	김○○		서울 양천구 목동 ○○
43	박○○	000000-0000000	고양시 일산동구 장항동 ○○
44	왕○○		서울 서초구 방배본동 ○○

끝.

피고의 원고들에 대한 각 징계처분 내역

순번	성명	징계내용	징계일자	징계사유(인사위원회 결과통보서 기재에 따름)
1	정○○	해고	2012. 4. 3.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
2	최○○	해고	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
3	박○○	해고	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등 ¹⁾
4	박○○	해고	2012. 5. 30. ²⁾	회사질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 ³⁾
5	강○○	해고	2012. 4. 3.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
6	이○○	해고	2012. 3. 5.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
7	김○○	정직 6월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
8	이○○	정직 6월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
9	전○○	정직 6월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
10	최○○	정직 6월	2012. 5. 30.	회사질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
11	김○○	정직 3월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
12	이○○	정직 3월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
13	강○○	정직 3월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
14	김○○	정직 3월	2012. 3. 5.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
15	양○○	정직 3월	2012. 2. 29.	보도본부장, 보도국장 불신임 투표 및 제작거부 주도 취업규칙 제66조 등
16	최○○	정직 3월	2012. 3. 5.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
17	구○○	정직 3월	2012. 4. 3.	직무상 의무 위반

				취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
18	장○○	정직 3월	2012. 4. 3.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
19	이○○	정직 2월	2012. 4. 3.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
20	전○○	정직 2월	2012. 4. 9.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
21	한○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
22	허○○	정직 2월	2012. 4. 3.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
23	정○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
24	김○○	정직 2월	2012. 3. 5.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
25	민○○	정직 2월	2012. 3. 5.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
26	송○○	정직 2월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
27	이○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
28	이○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
29	정○○	정직 2월	2012. 3. 5.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
30	한○○	정직 2월	2012. 3. 5.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
31	김○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
32	박○○	정직 2월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
33	이○○	정직 2월	2012. 4. 9.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
34	진○○	정직 2월	2012. 4. 9.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
35	홍○○	정직 2월	2012. 4. 3.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
36	신○○	정직 1월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등

37	옥○○	정직 1월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
38	채○○	정직 1월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
39	임○○	정직 1월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
40	홍○○	정직 1월	2012. 4. 9.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
41	홍○○	정직 1월	2012. 6. 20.	직장질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
42	김○○	정직 1월	2012. 4. 9.	직무상 의무 위반 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등
43	박○○	정직 1월	2012. 4. 9.	불법파업 및 근로제공 집단거부 주도 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제7조, 제66조 등
44	왕○○	정직 1월	2012. 5. 30.	회사질서 문란 등 취업규칙 제3조, 제4조, 제66조 등

끝.

- 1) 원고 박○○는 2012. 4. 9. 직무상 의무 위반을 이유로 정직 1월의 징계처분을 받았으나(을 18호증의 11), 이 부분 징계처분의 무효 여부는 이 사건에서 다투지 않고 있다.
- 2) 소장에는 "2012. 5. 31."로 기재되어 있으나 인사위원회 결과통보서(을 18호증의 7)의 기재에 비추어 "2012. 5. 30."으로 봄이 상당하다. 이하 원고 최○○, 왕○○에 대하여도 같다(각 을 18호증의 40, 42).
- 3) 원고 박○○는 2012. 4. 9. 불신임 투표 및 제작거부 주도를 이유로 정직 6월의 징계처분을 받았으나(을 18호증의 5, 6), 이 부분 징계처분의 무효 여부는 이 사건에서 다투지 않고 있다.

피고의 취업규칙 및 단체협약

취업규칙

제3조 (준수의무) 회사는 이 규칙에 정한 근로조건으로 직원을 근무시키며, 직원은 이 규칙에 정한 사항과 회사의 제 규정을 준수하고 상사의 업무상 지시에 따라 맡은 바 직무를 성실히 수행할 의무를 진다.

제4조 (품위유지) 직원은 회사의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하여서는 아니되며, 방송강령 및 윤리강령을 준수하고 상호인격을 존중하여 직장의 질서를 유지하여야 한다.

제7조 (허가사항) 직원은 다음 각 호의 경우에는 사전에 소속부서장과 인사업무담당 국장에게 통보하여 회사의 허가를 얻어야 한다. (2008. 1. 1. 개정)

1. 외부 연출, 출연 등 대외발표를 하는 경우
2. 근무시간 중에 직무와 관련 없는 사항에 관하여 집회, 연설 또는 이와 유사한 행위를 하는 경우
3. 직무와 관련 없이 회사의 명칭을 사용하는 경우
5. 회사의 물품을 반출하거나 회사의 물품 또는 시설을 직무이외의 목적에 사용하는 경우
6. 사내방송을 하거나 유인물 기타 게시물을 사내에 배포, 부착, 홍보하는 경우

제65조 (대기)

1. 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 3개월 이내의 기간 대기를 명할 수 있다.
 - (1) 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 및 조직 적응력이 크게 떨어지는 자
 - (2) 형사사건으로 구속 또는 기소되어 현재의 직무수행에 영향이 있는 자
 - (3) 징계요구중인 자에 대하여 필요하다고 인정되는 경우
 - (4) 제57조 제1항(상병자) 해당자로 검진 기간 중 근무가 불가능하다고 판단되는 자
 - (5) 구조조정 등의 사정으로 인하여 직무를 부여받지 못하거나 부여된 직무를 해태한 자
 - (6) 기타 특별한 이유로 직무를 담당할 수 없는 자

제66조 (징계사유) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 징계할 수 있다.

1. 사규를 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하였을 때
3. 고의 또는 중대한 과실로 회사에 재산상의 손해를 끼쳤을 때
6. 회사의 명예를 손상시키는 행위를 하였을 때
7. 방송강령 및 윤리강령을 위반하였을 때
8. 정당한 사유 없이 무단결근하였을 때

제70조 (제척)

인사위원회의 위원 중 징계대상자의 친족이나 그 징계사건과 관계가 있는 자 및 징계대상자의 소속 부서를 관할하는 인사위원은 해당징계사건의 심의에 참여하지 못한다.

단체협약(공통협약) (2011. 10. 17.)

제3조 (유일 교섭단체 인정) 회사(피고를 말한다, 이하 같다)는 조합(전국언론노동조합을 말한다, 이하 같다)이 전 본부(전국언론노동조합 ○○방송본부를 말한다, 이하 같다)조합원을 대표하여 회사와 교섭하는 유일한 단체임을 인정한다.

제20조 (공정방송의 실현의무) 회사와 조합은 국민의 알 권리의 충족과 문화수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다한다.

제21조 (방송의 독립성 유지)

1. 회사와 조합은 공정방송을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지킨다.
2. 각 사의 사장은 방송의 최고 책임자로 공정방송 실현의 책무를 진다.

제22조 (방송강령 및 윤리강령의 준수)

1. 회사와 조합은 프로그램 기준과 행동준칙 및 실천에 관한 사항을 포함한 방송강령을 제정하고 이를 준수한다.
2. 방송강령의 운영 및 세부사항 제정에 관한 사항은 각 사별 공정방송협의회 운영규정에 따른다.

(3, 4항 생략)

제23조 (공정방송 실현을 위한 제도적 장치)

1. 회사는 편성, 보도, 제작 관련 보직국장의 인사에 있어 공정방송의 실현의지가 있다고 판단되는 자를 임명해야 하며 해당 국장은 임명된 이후 1개월 이내에 국 운영에 관한 정책발표

회를 개최해야 한다. 정책발표회 일시는 실시 3일전에 모든 소속국원들에게 알려야 한다.

2. 편성, 보도, 제작 관련 보직국장은 취임 6개월 이후 정책간담회를 개최하여 구성원들의 의견을 수렴하고 이를 국 운영과 정책에 반영한다. 이후 정책간담회 개최는 국 현황에 따라 탄력적으로 운용한다.
3. 공정방송 실현을 위한 제도에 대한 세부적인 사항과 기타 보완사항은 각 사별 보충협약에서 정한다.

제24조 (공정방송협의회)

1. 회사와 조합은 공정방송의 실현을 위해 공정방송협의회(이하 공방협이라 함)를 두고, 공정방송과 관련해 전국방송에 관한 사항 및 각 사의 주요 방송에 관한 사항을 다룬다.
2. 공방협은 노사 간 이견이 없을 경우 각 지부별로 운영함을 원칙으로 하고 그 구체적 구성과 운영에 관한 규정은 각 사별 공정방송협의회 운영규정으로 정한다.

제26조 (인사원칙)

1. 회사는 채용·임면·이동·승진·복직·해고·대기·상벌 등의 인사를 공정하게 실시하여야 한다.
2. 채용·배치 및 교육훈련에 관한 사항은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률[의] 절차에 따라 노사협의를 거치도록 한다.
3. 회사는 조합원의 인사에 공정을 기하며 조합원임을 이유로 차별대우를 하지 않는다.

(4항 이하 생략)

제85조 (보충협약)

2. 각 사별 보충협약을 위한 단체교섭은 각 사 사장과 조합의 위임을 부여받은 해당 지부장이 교섭권과 체결권을 갖는 것을 원칙으로 한다.
3. 각 사와 해당 지부는 본 협약 체결 이후 즉시 각 사별 보충협약 체결을 위한 교섭에 임한다.

단체협약(공통협약) 부속합의서

10. 제81조, 제82조, 제83조, 제84조(이상 각 단체교섭에 관한 조항임)의 쌍방대표자는 회사 대표자로 본사 사장과 언론노조 위원장을 의미한다. 단, 언론노조가 교섭권, 체결권을 위임했을 경우 조합의 대표자는 본부위원장을 의미한다.

단체협약(보충협약) (2011. 10. 17.)

제6조 (방송강령 및 윤리강령) 전국 19개 ○○방송과 조합 간 제정한 방송강령 및 윤리강령은

사내 구성원 모두에게 적용되며 사규와 동일한 효력을 지닌다.

제7조 (공정방송 실현을 위한 제도적 장치)

1. 노동조합은 편성, 보도, 제작 관련 본부장의 보임 1년 후, 조합원들을 대상으로 해당 본부장의 공정방송 실현 의지에 대해 의견조사를 실시할 수 있다.
2. 의견 조사는 비공개, 무기명 방법으로 실시해야 한다.
3. 의견조사는 해당 본부 조합원 과반수 이상이 참여해야 하며, 참여 조합원 2/3 이상이 해당 본부장의 공정방송 실현 의지에 문제가 있다고 의사를 표시한 경우 그 결과를 사장에게 전달한다.

제12조 (징계절차) 회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차에 따라야 한다.

1. 인사위원회 위원 중 징계대상자의 친족이나 그 징계사건과 관계가 있는 자 및 징계대상자의 소속부서를 관할하는 인사위원은 해당 징계사건 심의에 참여하지 못한다.

공정방송협의회 운영규정 (2011. 10. 17.)

제1조 (목적) 공방협은 방송된 프로그램의 방송강령 위배 및 제작 중인 프로그램의 방송제작 가이드라인 위배 여부를 심사한다.

제2조 (구성) 공방협은 노사 간 이견이 없을 경우 회사대표와 지부대표를 포함하여 노사 각 5인 이내의 동수로 구성한다. 단, 노사는 각각 필요한 경우 참석인원을 조정할 수 있다.

제3조 (회의의 종류) 공방협의 회의는 다음과 같이 구분한다.

1. 정례회의는 월 1회 개최하며, 보도부문과 편성/제작부문으로 나누어 개최할 수 있다. 단, 안건이 없을 시는 노사합의로 개최하지 않을 수 있다.
2. 임시회의는 공정방송과 관련된 긴급사항이 발생했을 경우 회사 또는 조합의 요청에 따라 사전협의에 의해 개최한다.

제9조 (문책요구)

1. 공정방송협의회는 공방협에서 방송강령 또는 방송제작가이드라인을 현저하게 위반한 사례로 판명되거나 공방협의 합의사항을 이행치 않을 경우 관련자의 문책을 사장에게 요구할 수 있으며 이를 해당 부서 및 구성원에게 통보한다.
2. 문책종류는 보직변경과 보충협약 제14조에 규정된 징계로 한다.

(3, 4항 생략)

제10조 (보직변경)

1. 공방협은 보직발령(직무대리 포함)일로부터 6개월이 경과한 시점부터 사장에게 문책대상자의 보직변경을 요구할 수 있다.
2. 공방협 운영규정 제9조 제1항과 관련하여 공방협은 참석 과반수 찬성으로 문책대상자의 보직변경을 요구하며, 사장은 특별한 사유가 없는 한 이를 존중한다. 단, 가부동수일 때 충분한 사유가 인정되면 사장은 이를 수용한다.
3. 전항 단서 관련자가 3개월 이내 보직변경 건으로 재차 공방협에 회부되어 가부동수가 되었을 경우 사장은 특별한 사유가 없는 한 이를 수용한다. 끝.

방송의 공정성 관련 법규

방송법

제1조(목적)

이 법은 방송의 자유와 독립을 보장하고 방송의 공적 책임을 높임으로써 시청자의 권익보호와 민주적 여론형성 및 국민문화의 향상을 도모하고 방송의 발전과 공공복리의 증진에 이바지함을 목적으로 한다.

제3조(시청자의 권익보호)

방송사업자는 시청자가 방송프로그램의 기획·편성 또는 제작에 관한 의사결정에 참여할 수 있도록 하여야 하고, 방송의 결과가 시청자의 이익에 합치하도록 하여야 한다.

제4조(방송편성의 자유와 독립)

- ① 방송편성의 자유와 독립은 보장된다.
- ② 누구든지 방송편성에 관하여 이 법 또는 다른 법률에 의하지 아니하고는 어떠한 규제나 간섭도 할 수 없다.
- ③ 방송사업자는 방송편성책임자를 선임하고, 그 성명을 방송시간 내에 매일 1회 이상 공표하여야 하며, 방송편성책임자의 자율적인 방송편성을 보장하여야 한다.
- ④ 종합편성 또는 보도에 관한 전문편성을 행하는 방송사업자는 방송프로그램제작의 자율성을 보장하기 위하여 취재 및 제작 종사자의 의견을 들어 방송편성규약을 제정하고 이를 공표하여야 한다.

제5조(방송의 공적 책임)

- ① 방송은 인간의 존엄과 가치 및 민주적 기본질서를 존중하여야 한다.
- ② 방송은 국민의 화합과 조화로운 국가의 발전 및 민주적 여론형성에 이바지하여야 하며 지역·세대간·계층간·성별간의 갈등을 조장하여서는 아니된다.

제6조(방송의 공정성과 공익성)

- ① 방송에 의한 보도는 공정하고 객관적이어야 한다.
- ② 방송은 성별·연령·직업·종교·신념·계층·지역·인종 등을 이유로 방송편성에 차별을 두어서는 아니 된다. 다만, 종교의 선교에 관한 전문편성을 행하는 방송사업자가 그 방송분야의 범위 안에서 방송을 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ④ 방송은 국민의 알권리와 표현의 자유를 보호·신장하여야 한다.
- ⑤ 방송은 상대적으로 소수이거나 이익추구의 실현에 불리한 집단이나 계층의 이익을 충실하게 반영하도록 노력하여야 한다.
- ⑨ 방송은 정부 또는 특정 집단의 정책 등을 공표함에 있어 의견이 다른 집단에게 균등한 기회가 제공되도록 노력하여야 하고, 또한 각 정치적 이해 당사자에 관한 방송프로그램을 편성함에 있어서도 균형성이 유지되도록 하여야 한다.

제8조(소유제한등)

- ② 누구든지 대통령령이 정하는 특수한 관계에 있는 자(이하 "특수관계자"라 한다)가 소유하는 주식 또는 지분을 포함하여 지상파방송사업자 및 종합편성 또는 보도에 관한 전문편성을 행하는 방송채널사용사업자의 주식 또는 지분 총수의 100분의 40을 초과하여 소유할 수 없다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 「○○법」에 의하여 설립된 ○○가 방송사업자의 주식 또는 지분을 소유하는 경우

제9조(허가·승인·등록 등)

- ① 지상파방송사업을 하고자 하는 자는 방송통신위원회의 허가를 받아야 한다. 이 경우 방송통신위원회는 미래창조과학부장관에게 전파법에 따른 무선국 개설과 관련된 기술적 심사를 의뢰하고, 미래창조과학부장관으로부터 송부 받은 심사 결과를 허가에 반영하여야 한다.

제31조(방송평가위원회)

- ① 방송통신위원회는 방송사업자의 방송프로그램 내용 및 편성과 운영 등에 관하여 종합적으로 평가할 수 있다.

제32조(방송의 공정성 및 공공성 심의)

방송통신심의위원회는 방송·중계유선방송 및 전광판방송의 내용과 기타 전기통신회선을 통하여 공개를 목적으로 유통되는 정보 중 방송과 유사한 것으로서 대통령령이 정하는 정보의 내용이 공정성과 공공성을 유지하고 있는지의 여부와 공적 책임을 준수하고 있는지의 여부를 방송 또는 유통된 후 심의·의결한다. 이 경우 매체별·채널별 특성을 고려하여야 한다.

제33조(심의규정)

- ① 방송통신심의위원회는 방송의 공정성 및 공공성을 심의하기 위하여 방송심의에 관한 규정(이하 "심의규정"이라 한다)을 제정·공표하여야 한다.
- ② 제1항의 심의규정에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 헌법의 민주적 기본질서의 유지와 인권존중에 관한 사항

9. 보도·논평의 공정성·공공성에 관한 사항

제100조(제재조치등)

① 방송통신위원회는 방송사업자·중계유선방송사업자 또는 전광판방송사업자가 제33조의 심의 규정 및 제74조제2항에 의한 협찬고지 규칙을 위반한 경우에는 5천만원 이하의 과징금을 부과하거나 다음 각호의 제재조치를 명할 수 있다. 제35조에 따른 시청자불만처리의 결과에 따라 제재를 할 필요가 있다고 인정되는 경우에도 또한 같다. 다만, 방송통신심의위원회는 심의규정 등의 위반정도가 경미하여 제재조치를 명할 정도에 이르지 아니한 경우에는 해당 사업자·해당 방송프로그램 또는 해당 방송광고의 책임자나 관계자에 대하여 권고를 하거나 의견을 제시할 수 있다.

1. 삭제 <2013.3.23>
2. 해당 방송프로그램 또는 해당 방송광고의 정정·수정 또는 중지
3. 방송편성책임자·해당 방송프로그램 또는 해당 방송광고의 관계자에 대한 징계
4. 주의 또는 경고

구 방송심의에 관한 규정 (2014. 1. 15. 방송통신심의위원회규칙 제100호로 개정 전의 것)

제1조(목적)

이 규정은 「방송법」(이하 “법”이라 한다) 제33조에 따라 동법 제32조의 사항을 심의하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제7조(방송의 공적책임)

- ① 방송은 국민이 필요로 하고 관심을 갖는 내용을 다룸으로써 공적매체로서의 본분을 다하여야 한다.
- ③ 방송은 인간의 존엄과 가치를 존중하고 자유민주주의의 신장 및 민주적 기본질서를 유지하는데 이바지하여야 한다.
- ④ 방송은 국민의 화합과 민주적 여론형성에 이바지하여야 한다.
- ⑥ 방송은 인류보편적 가치와 인류문화의 다양성을 존중하여야 하며, 국제친선과 이해의 증진에 이바지하여야 한다.
- ⑦ 방송은 조화로운 국가의 발전 및 지역사회의 균형있는 발전에 이바지 하여야 한다.
- ⑧ 방송은 상대적으로 소수이거나 이익추구의 실현에 불리한 집단이나 계층의 이익을 충실하게 반영하여야 한다.

⑩ 방송은 다양한 의견과 사상을 적극적으로 다루어 사회의 다원화에 기여하여야 한다.

⑪ 방송은 국민의 알 권리와 표현의 자유를 존중하여야 한다.

제8조(지상파방송의 책임)

① 지상파방송은 사회통합 실현에 기여하여야 한다.

② 지상파방송은 국민에게 보편적 접근권을 허용하고 보편적 서비스를 제공하여야 한다.

제9조(공정성)

① 방송은 진실을 왜곡하지 아니하고 객관적으로 다루어야 한다.

② 방송은 사회적 쟁점이나 이해관계가 첨예하게 대립된 사안을 다룰 때에는 공정성과 균형을 유지하여야 하고 관련 당사자의 의견을 균형있게 반○○여야 한다.

③ 방송은 제작기술 또는 편집기술 등을 이용하는 방법으로 대립되고 있는 사안에 대해 특정인이나 특정단체에 유리하게 하거나 사실을 오인하게 하여서는 아니된다.

④ 방송은 당해 사업자 또는 그 종사자가 직접적인 이해당사자가 되는 사안에 대하여 일방의 주장을 전달함으로써 시청자를 오도하여서는 아니된다.

⑤ 방송은 성별·연령·직업·종교·신념·계층·지역·인종 등을 이유로 방송편성에 차별을 두어서는 아니된다. 다만, 종교의 선교에 관한 전문편성을 행하는 방송사업자가 그 방송분야의 범위 안에서 방송을 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(객관성)

방송은 사실을 정확하고 객관적인 방법으로 다루어야 하며, 불명확한 내용을 사실인 것으로 방송하여 시청자를 혼동케 하여서는 아니된다.

제59조(제재조치의 요청 등)

① 위원회는 방송의 내용이 이 규정에 위반된다고 판단하는 경우에는 「방송통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」(이하 "기구설치법"이라 한다) 제25조제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하여 방송통신위원회에 지체없이 제재조치를 요청하여야 한다.

1. 위반일시

2. 위반사실

3. 제재조치 종류

4. 삭제 <2008.9.2>

5. 기타 필요한 사항

제63조(심의결과의 존중)

제재조치를 받은 사업자는 위원회의 심의결정에 따른 방송통신위원회의 제재조치 명령을 준수하여야 하며 제재조치 명령을 받은 내용에 대하여는 위반사실에 대한 합당한 조치를 취한 후 방송하여야 한다. 제재조치를 받은 사업자 이외의 사업자가 동일한 내용을 방송하는 경우에도 또한 같다.

〇〇법

제1조 (목적)

이 법은 〇〇를 설립하여 〇〇가 최다출자자인 방송사업자의 공적 책임을 실현하고 민주적이며 공정하고 건전한 방송문화의 진흥과 공공복지향상에 이바지하게 함을 목적으로 한다.

제5조 (업무)

진흥회는 다음 각호의 업무를 행한다.

2. 진흥회가 최다출자자인 방송사업자의 경영에 대한 관리 및 감독

5. 제1호 내지 제4호 업무에 부대되는 업무

제6조 (임원)

① 진흥회에 임원으로 이사장 1인을 포함한 9인의 이사와 감사 1인을 두되, 임원의 임기는 3년으로 한다. 다만, 보궐임원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다.

③ 이사장은 이사회에서 호선한다.

④ 이사는 방송에 관한 전문성 및 사회 각 분야의 대표성을 고려하여 방송통신위원회가 임명한다.

⑤ 감사는 방송통신위원회에서 임명한다.

제10조 (이사회 기능)

이사회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

5. 진흥회가 최다출자자인 방송사업자의 공적 책임에 관한 사항

6. 진흥회가 최다출자자인 방송사업자의 기본운영계획에 관한 사항

7. 진흥회가 최다출자자인 방송사업자의 결산 승인에 관한 사항

8. 진흥회가 최다출자자인 방송사업자의 경영평가 및 공표에 관한 사항. 끝.