경기지방노동위원회
National Labor Relations Commission

경 기 지 방 노 동 위 원 회
판 정 서

사 건	경기2022부해107 재단법인 한국만화영상진흥원 부당전직 구제신청
근 로 자 (신청인)	[redacted]
사 용 자 (피신청인)	재단법인 한국만화영상진흥원 [redacted]
판 정 일	2022. 3. 16.

주 문

이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

신 청 취 지

1. 이 사건 사용자가 2022. 1. 1. 이 사건 근로자에게 행한 전직은 부당전직임을 인정한

다.

2. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 행한 전직을 취소하고, 이 사건 근로자를 원직에 복직시켜라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

[redacted](이하 '이 사건 근로자'라 한다)은 2019. 1. 17. 재단법인 한국만화영상진흥원에 입사하여 클러스터조성팀에서 근무하던 중 2022. 1. 1. 박물관운영팀으로 부당하게 전직되었다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자

재단법인 한국만화영상진흥원(이하 '이 사건 사용자' 또는 '이 사건 진흥원'이라 한다)은 경기 부천시의 한국만화영상진흥원 설치 및 운영조례에 따라 한국만화사업 육성 및 발전을 위해 2006. 3. 29. 설립되어 위 주소지에서 상시 65명의 근로자를 사용하여 만화창작스튜디오 운영 등을 하는 법인이다.

2. 신청에 이른 경위

이 사건 근로자는 2022. 1. 1. 이 사건 사용자가 행한 전직이 부당하다며 2022. 1. 17. 우리 위원회에 구제신청서를 제출하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

이 사건 근로자가 1인 창조기업 지원센터 전담인력의 자격조건을 충족하고 있음에도 이 사건 근로자를 박물관 운영팀으로 인사발령한 것은 업무상 필요성이 존재하지 않고, 인사발령에 따른 생활상 불이익이 현저할 뿐 아니라 이 사건 사용자가 전직 인사발령에 앞서 이 사건 근로자와 협의 절차를 거치지 않았으므로 이 사건 전직은 부당하다.

나. 사용자

이 사건 근로자에 대한 전직 인사발령은 사업 예산의 변화, 공무직 근로자들의 순환보직의 필요성 등에 따라 행한 것으로 업무상 필요성이 존재하며, 생활상 불이익이 존재하더라도 업무상 필요성과 현저한 불이익으로 볼 수 없다. 또한 공무직 근로자들과 사전 면담을 진행하는 등 사전 협의절차도 준수하였으므로 이 사건 전직은 정당하다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증 자료의 각 기재 내용, 신청 이유서 및 답변서, 심문회의에서의 당사자 진술 내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 사용자는 2018. 12. 26. 공무직 채용공고를 하였고, 이 사건 근로자는 웹툰스타트업캠퍼스 분야의 공무직(시설관리운영보조직군)에 응시하였다. 채용 공고에 기재된 채용직군 및 근무조건과 이 사건 근로자가 지원한 근무지 및 주요 업무, 자격요건 등은 아래와 같다.[노 제1호증·사 제27호증 이 사건 진흥원 공무직 채용 공고, 사 제15호증 입사 지원서, 심문회의 진술 내용]

<공무직 채용 공고(발췌)>

(재)한국만화영상진흥원 공무직 채용 공고

※ 공무직이란 근무 기간의 정함이 없고 진흥원의 고유사무를 보조하는 직원과 시설운영관리에 종사하는 직원을 말함

1. 채용직군 및 근무조건

가. 채용직군: 공무직(시설관리운영보조직군)

나. 채용 분야별 채용 방법 및 근무조건

채용방법	채용분야	인원	근무일	근무시간		휴게시간
공개경쟁	창작스튜디오	1명	월~금	09:00~18:00	주40시간	일 1시간
	웹툰스타트업캠퍼스	1명	화,수,목,금,토	10:00~19:00	주40시간	일 1시간

2. 근무지 및 주요 업무

채용분야	근무지	주요 업무
웹툰스타트업캠퍼스	부천시 상동	▪ 이용자 관리 및 지원 ▪ 시설운영 관리 ▪ 행사지원(네트워크 행사 등) ▪ 기타 민원응대 등

※ 진흥원의 경영 사정과 시설 운영정책에 따라 근무일 및 근무시간, 담당업무가 변경될 수 있음

※ 담당업무는 주요 업무 위주로 명시하였으므로 임용 대상자는 임용부서의 세부 업무분장에 따라 직무를 수행하여야 함

(중략)

5. 신분 및 보수수준

가. 신분: 우리원 직제 및 정원규정에 따라 근무기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(공무직)

나. 이 사건 근로자는 2019. 1. 16. 이 사건 사용자와 근로계약을 체결하고 2019. 1. 17.부터 클로스터조성팀에서 근무하였다.[노 제1호증의2·사 제7호증 공무직 근로계약서,

심문회의 진술 내용]

<공무직 근로계약서(발췌)>

1. 계약기간: 본 계약에 의한 기간은 2019. 1. 17.부터 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 한다.
2. 근무지 및 직무
① 근무지: 부천시 상동
② 직무: 웹툰스타트업캠퍼스 관리 등
※ 진흥원의 경영상의 사정에 따라 변경될 수 있다.
3. 계약 직군 및 직종: 시설운영보조직군 공무직
5. 복무: 진흥원의 무기계약직 근로자 관리 규정과 시간제 계약직 취업규칙 등 제 규정에 따른다.
6. 근로시간

근무요일	근무시간	일 근로시간	주 근무시간	휴게시간
화, 수, 목, 금, 토	10:00~19:00	8시간	주 40시간	12:00~13:00

※ 근로시간 등은 진흥원의 경영 사정 및 시설 운영에 따라 변경될 수 있음

다. 이 사건 근로자가 소속된 클로스터조성팀은 클로스터 육성 및 운영업무 등을 관장하였는데, 이 사건 근로자는 웹툰캠퍼스 운영업무(공간운영 및 이용자 실적관리 등)를 담당하였다.[사 제31호증 2020년 클러스터조성팀 직무별 업무분장. 2021년 클러스터조성팀 직무별 업무분장, 심문회의 진술 내용]

※ 클로스터 운영업무는 웹툰캠퍼스, 창작스튜디오 등 5개 시설에 대한 운영업무로, 각 시설당 1명이 배치되어 시설 운영업무를 담당하였음[사 제32호증 2021년 클러스터조성팀 직무별 업무분장]

라. 이 사건 사용자는 중소벤처기업부로부터 2021. 7. 12. 「웹툰 특화 1인 창조기업 지원센터」(이하 '1인 창조기업 지원센터'라 한다) 주관기관으로 선정되었다.[사 제11호

증 1인 창조기업 지원센터 모집 공고, 사 제12호증 1인 창조기업 지원센터 선정 결과 및 후속절차 안내, 사 제13호증 1인 창조기업 지원센터 모집 안내, 심문회의 진술 내용]

<1인 창조기업 지원센터 모집 안내(발췌)>

□ (목적) 코로나19로 디지털·비대면 산업의 급격한 성장에 따라 디지털 창작자 발굴·육성을 위한 디지털 특화센터 선정

□ 모집 개요

○ (모집규모) 1개 센터

○ (지정기간) 선정일로부터 2023년 12월까지

※ 매년 연차평가를 실시하며 평가결과가 미흡한 센터는 지정기간 전이라도 지원이 중단될 수 있음

○ (지원예산) 정부보조금 135백만 원

- 1인 창조기업 지원센터 운영·관리를 위해 소요되는 창업프로그램 운영비, 인건비, 사업운영비 등

□ 센터 역할

○ 1인 창조기업 지원센터 인프라(공간, 인력, 장비 등)을 활용하여 우수 기술력 및 아이디어를 보유한 1인 창조기업 발굴과 육성지원 수행

<1인 창조기업 지원센터 주요 사업내용(안)>

구 분		주요내용
사무공간 제공		• 입주공간 (1인 전용 사무공간, 업무지원 서비스 등) • 지원시설 (회의실, 빔프로젝트, 라운지, 프린트 등)
교육 및 전문가자문		• 세무, 회계, 법률, 창업, 마케팅 자문 등 • 사업모델 개발(사업계획, 피보팅 등), 아이템 검증, 교육·투자 등
네트워크 지원		• 지역별·업종별 창조기업 네트워킹 확대 • 1인 창조기업-우수창업기업 간, 입주-졸업기업 간

□ 신청유형 및 자격

○ (시설) 타 목적시설과 분리벽, 파티션 등으로 전용공간이 명확히 구분되거나, 별도의 출입문이 설치된 독립실 필요

지방노동위원회 판정서입니다.

※ 이 사건 인사발령 대상은 일반직 21명, 공무직 4명 등 총 25명임

자. 이 사건 근로자는 2021. 12. 30. 이 사건 사용자에게 이 사건 전직에 대한 이의를 제기하는 내용의 메일을 보냈고, 이 사건 회사의 경영지원팀 직원 백수진은 2022. 1. 3. 이 사건 근로자에게 "고충민원에 대해 법률 검토 진행 예정이며, 추후 결과를 회신하겠다."라는 내용으로 회신하였다.[노 제3호증 이 사건 근로자가 보낸 메일, 노 제4호증 이 사건 회사 관리자가 이 사건 근로자에게 보낸 쪽지]

차. 이 사건 근로자는 이 사건 전직이 부당하다며 2022. 1. 17. 우리 위원회에 구제를 신청하였다.[구제신청서]

카. 이 사건 전직의 정당성과 관련하여 이 사건 당사자 사이에 다음과 같은 다툼이 있다.

<전직의 정당성 관련 이 사건 당사자 주장>

이 사건 근로자	이 사건 사용자
□ 업무상 필요성이 있는지	
<업무상 필요성이 없음> - 이 사건 사용자의 업무상 필요성에 대한 모든 주장은 이유 없음 □ 이 사건 근로자는 1인 창조기업 지원센터 사업을 운영하기 위한 자격을 갖추고 있음 ○ 이 사건 근로자가 담당했던 업무 - 이 사건 근로자는 웹툰작가 지망생 및 신인 작가에 대한 웹툰 창작 활동 공	<업무상 필요성이 있음> □ 이 사건 전직의 업무상 필요성 - 이 사건 전직은 ① 비정규직의 정규직화라는 경영 여건의 변화, ② 공무직 근로자들의 근속기간이 길어지며 순환보직의 필요성이 커진 사업 환경 변경, ③ 공무직과 일반직 간 형평성, ④ 공무직 간 형평성 등의 업무상 필요성이 있어 이루어진 것임 ○ 직장질서의 유지(형평성의 문제) - 인사규정에 따르면 일반직은 직무에 따

이 사건 근로자	이 사건 사용자
간(작업 공간)을 제공하는 업무를 담당하였음 ○ 이 사건 사용자의 1인 창조기업 지원센터 운영계획에는 이 사건 근로자가 포함되어 있었음 ○ 이 사건 근로자는 사업을 기획하고 수행 및 관리하는 능력을 보유하고 있음 ○ 이 사건 근로자도 전담인력 자격요건에 부합함 - 또한 김은영은 계약기간 만료를 앞둔 '계약직'이고, 이 사건 근로자는 '공무직(무기계약직)'으로서 업무를 지속적으로 담당함으로써 일관성을 유지할 수 있다는 점, 이 사건 근로자가 수년간 해당 업무를 수행하여 전문성이 높음	라 세부 업무가 현저히 다르나 순환보직을 하고 있으며, 공무직은 직무가 구분되어 있더라도 세부 업무는 '이용객 관리 및 서비스 지원을 위한 행정보조업무'로 모두 동일하여 공무직 근로자의 업무 내용 유사성이 큰 편임 ○ 만화특화 애니공간의 이용률 저하 - 코로나-19로 인해 만화특화 애니공간의 이용객이 줄어들어 해당 공간 운영을 위해 별도의 인력은 필요하지 않았음 - 1인 창조기업 지원센터 사업은 해당 공간을 활용하여 교육프로그램, 전문가 자문 프로그램 운영, 선택형 사업 프로그램 등 다양한 업무를 계획, 실행하는 업무로 지원센터 사업의 전담인력에는 ① 공인회계사, 변호사, 세무사, 변리사, 경영지도사 ② 경영학 또는 자연과학 분야 박사학위 소지자 ③ 상근고용인원 5명 이상 기업체 또는 중소기업 지원 관련 공공기관, 금융기관 등에서 5년 이상 근무한 자 중 하나의 자격을 충족할 것이라는 자격요건이 있음
☐ 생활상 불이익이 있는지	
☐ 생활상의 불이익이 존재함 ○ 업무 내용의 현격한 변화 - 사무 업무에서 단순 관람객 응대 업무	☐ 생활상 불이익이 없음 ○ 업무내용의 현격한 변화 주장에 대해 - 이 사건 근로자의 주된 업무는 만화특

이 사건 근로자	이 사건 사용자
변경됨 ○ 근무 환경의 현격한 변화 - 사무 업무에서 현장 업무로 변경됨 ○ 이 사건 근로자의 건강 악화 - 위와 같은 근무 환경의 현격한 변화로 인하여 이 사건 근로자는 현재 신체적 통증을 겪고 있음 ○ 평일 근무에서 주말 근무로 전환 - 이 사건 근로자는 월요일~금요일, 09:00~18:00 근무하고 있었으나, 이 사건 인사발령에 따라 화요일~일요일, 09:10~18:10으로 근로 조건이 변경되어 토요일과 일요일에 근무하게 되었음 ○ 경력개발의 어려움 - 이 사건 근로자는 단순 고객을 응대하는 업무로 경력개발의 큰 어려움을 겪고 있음	화 애니공간의 관리 및 이용객의 관리 업무임 - 만화특화 애니공간의 이용객이 적어져 주로 데스크에 앉아있었던 것임 ○ 근무 환경의 현격한 변화로 건강이 악화되었다는 주장에 대하여 - 이 사건 근로자가 주장하는 신체적 통증을 증명할 수 있는 어떠한 자료도 제출하지 않았으며, 그러한 신체적 통증이 어느 정도 심대한 것인지에 대한 입증이 없음 ○ 평일 근무에서 주말 근무로 변경되었다는 주장에 대하여 - 채용 당시 캠퍼스 사업의 근무일시는 화요일~토요일, 10:00~19:00였고, 그 후 코로나-19로 인하여 만화특화 애니공간의 이용객이 줄어들어 월요일~금요일, 09:00~18:00로 근무일시가 변경된 것임 - 박물관운영팀은 주중에 1일과 월요일에 휴무하기 때문에 주 5일 근무, 1주 40시간 근로는 동일함 ○ 경력개발의 어려움 주장에 대하여 - 이 사건 근로자의 전보 발령 전 주된 수행하는 업무도 이용객 응대 및 시설 관리였으므로 이 사건 인사발령으로 인해 경력 개발의 어려움이 있다는 주장을 받아들이기 어려움

건 사용자는 부천시로부터 캠퍼스 사업 예산을 지원받았으나 2022.부터 캠퍼스 사업 예산이 없어지게 되었다. 1인 창조기업 지원센터 전담인력으로서 이 사건 근로자의 경력은 검토하였다. 전담인력인 김은영 매니저는 5급으로 채용하였고, 기획업무 등을 10년 이상 수행하였던 경력자이다. 위와 같은 예산 문제로 애니공간의 운영도 김은영 매니저가 담당하게 되었다.

나) 공무직 순환보직은 2022. 처음 도입되었다. 노동이사제를 도입하여 2021. 11. 순환보직 시행 등을 설명하기 위해 간담회를 개최하였고 이 사건 근로자도 참석하였다. 순환보직을 실시하게 된 배경으로 코로나19로 이용객이 감소하여 업무량이 달라졌으며, 공무직들의 근속기간이 길어져 공무직 간, 일반직과 공무직 간 형평성 문제 등으로 순환보직을 실시하게 되었다.

5. 관련 법령 및 규정

《근로기준법》

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

《무기계약직 근로자 관리규정》

제17조(전보) ① 진흥원은 업무상의 필요, 근로자의 고충해소 및 업무능력 향상 등을 위해 부서 및 근무지를 전보할 수 있다.

② 경영상의 이유 등으로 근로자의 직무가 없어지는 경우, 진흥원은 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 재배치·전보 등을 통하여 고용유지를 위한 노력을 하여야 한다.

《시간제계약직 취업규칙》

제15조(보직 및 근무지 변경 등) ① 원장은 필요할 경우 직원의 보직 및 근무지를 변경할 수 있으며, 직원은 정당한 사유가 없는 한 이를 거부할 수 없다.

《인사규정》

제20조(보직관리의 원칙) ① 원장은 소속직원에 대하여 정원 및 직제규정에서 정한 바

에 따라 보직을 부여하며, 이 경우 개인의 능력과 적성 및 각 직무와 책임이 필요로 하는 요건을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

② 원장은 정기인사 전에 인사의 공정성을 확보하기 위하여 전보임용대상 및 근무부서배치기준 등을 공개하고 전보임용대상자의 근무부서배치기준과 전보임용대상자의 근무경력·희망보직·신체장애 및 육아에 따른 요구사항, 부서장의 추천 등을 참고하여 배치한다. 다만, 긴급을 요하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

6. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장 요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 이 사건 전직이 정당한지에 있다.

이러한 쟁점 사항에 대하여 이 사건 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증 자료의 기재 내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 근로자 주장

이 사건 근로자가 1인 창조기업 지원센터 전담인력의 자격조건을 충족하고 있음에도 이 사건 근로자를 박물관 운영팀으로 인사발령한 것은 업무상 필요성이 존재하지 않고, 인사발령에 따른 생활상 불이익이 현저할 뿐 아니라 이 사건 사용자가 전직 인사발령에 앞서 이 사건 근로자와 협의 절차를 거치지 않았으므로 이 사건 전직은 부당하다.

나. 관련 법리

근로자에 대한 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수도 있으나 원칙

면, 이 사건 전직은 전환배치를 인정할 만한 충분한 업무상 필요성이 있으며, 생활상 실질적인 불이익이 없고, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자와 성실한 협의의 절차를 거쳤으므로 정당한 인사권의 행사에 해당한다.

1) 이 사건 근로자는 2019. 1. 17. 공무직 시설운영보조직군으로 입사하여 '웹툰캠퍼스 운영업무'를 담당하며 근무하던 중 2022. 1. 1. 자로 박물관 운영팀으로 인사발령을 받았다. 이 사건 당사자의 근로계약서를 살펴보면 이 사건 근로자의 담당업무는 "웹툰스타트업캠퍼스 관리 등"으로 기재되어 있고, 이는 "진흥원의 경영상의 사정에 따라 변경될 수 있다."라고 기재되어 있다. 또한 이 사건 근로자에게 적용되는 무기계약직 근로자 관리규정 제17조제1항과 제2항은 "업무상의 필요, 근로자의 고충해소 및 업무능력 향상 등을 위해 부서 및 근무지를 전보할 수 있다."라고 규정하면서, "경영상의 이유 등으로 근로자의 직무가 없어지는 경우, (중략) 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 재배치·전보 등을 통하여 고용유지를 위한 노력을 할 것"을 규정하고 있다. 따라서 이 사건 근로자의 업무가 '웹툰스타트업캠퍼스 관리'였더라도 이 사건 근로자의 업무는 업무상 필요 및 경영상 상황에 따라 변경될 수 있다고 봄이 타당하다.

2) 이 사건 진흥원의 이용객은 코로나19로 예년의 1/4 수준으로 줄어들었다. 또한 이 사건 진흥원은 2021. 7.경 중소벤처기업부로부터 1인 창조기업 지원센터 주관기관으로 선정되어 관련 예산을 배정받았고 1인 창조기업 지원센터 전담인력 자격요건에 따라 전담인력 1명을 별도로 채용하였다. 이 사건 진흥원은 조례에 따라 공적인 목적으로 설치·운영되는 기관인 점을 고려할 때에 이 사건 사용자가 예산을 배정받아 적절한 자격요건을 갖춘 전담인력을 배치하고 운영하여야 한다는 점에 대하여 의문의 여지가 없고 이용객이 현저히 줄어든 경영상황에서 예산 문제를 감안하여 전담인력이 이 사건

근로자의 업무였던 애니공간 운영 업무를 담당하게 된 경영상황도 충분히 설득력이 있어 보인다.

3) 이 사건 진흥원은 코로나19로 이용객이 크게 줄어들었으므로 관련 업무량이 기존과는 달라졌을 것으로 보인다. 이 사건 사용자는 공무직 순환보직을 실시하게 된 배경으로 심문회의에서 "공무직 간 혹은 일반직과 공무직 간의 형평성 문제 등이 제기되어 합리적인 인사관리를 위해 공무직 순환보직을 시행하게 되었다."라고 진술하였다. 이 사건 사용자는 공무직 순환보직을 시행하기 전 2021. 9.경 외부 전문가에게 '공무직 근로자 순환보직에 대한 법리적 검토'를 요청하는 등 인사관리의 필요성과 방안에 대하여 충분히 검토하였던 것으로 보인다.

4) 이 사건 근로자는 주 5일(주 40시간) 근무하였다. 이 사건 전직 이후 이 사건 근로자의 근무장소, 임금 등의 기본적인 근로조건은 변경되지 않았던 것으로 보인다. 다만, 이 사건 근로자의 입사 시 근무일은 화요일~토요일이었고, 이 사건 전직 이후 이 사건 근로자는 화요일~일요일에 근무하고 주중 1일과 월요일을 휴무하였다. 이 사건 근로자는 일요일 근무를 하게 되어 가족과 함께하는 시간 등이 부족하다며 생활상의 불이익을 주장하나 이 사건 진흥원의 경영상황이 이전과 달라진 점이 인정되고, 이 사건 근로자가 주장하는 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어났다고 보기 어렵다.

5) 이 사건 근로자는 이 사건 전직이 인사규정 제20조의 절차를 준수하지 않은 절차상 하자가 있다고 주장한다. 그러나 전보처분 등을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지 여부는 정당한 인사권의 행사인지 여부를 판단하는 하나의 요소이고, 반드시 근로자 본인의 동의가 필요하다고는 할 수 없다. 이 사건 사용자는

2021. 11. 9.~11. 11. '공무직 근로자들과 노동이사와의 간담회'를 개최하였고, 이 사건 근로자는 심문회의에서 "간담회에 참석하여 (순환보직) 반대의견을 제시하였다."라고 진술한 점을 볼 때에 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 포함한 공무직 근로자들과 노동이사와의 면담을 통해 순환보직에 대한 의견을 듣는 등 협의절차를 거쳤으므로 이 사건 근로자와 개별적으로 협의하지 않았다는 사정만으로 이 사건 전직이 권리남용에 해당한다고 보기는 어렵다.

7. 결론

이 사건 근로자의 구제신청을 기각하기로 하여 근로기준법 제30조 및 노동위원회법 제15조제3항에 따라 주문과 같이 판정한다.