

사 건 2024카합50329 직무대행자선임가처분

준비서면

2024. 8. .

[Redacted]

법무법인 올림

담당변호사 차승현, 서국화, 김경복

서울서부지방법원 제21민사부 귀중

준 비 서 면

사 건 2024카합50329 직무대행자선임가처분

신 청 인 간현임 외 6

피신청인 전진경 외 3

위 사건에 관하여 피신청인의 소송대리인 다음과 같이 답변서를 제출합니다.

신청취지에 대한 답변

1. 신청인들의 신청을 모두 기각한다.
 2. 소송비용은 신청인들의 부담으로 한다.
- 라는 결정을 구합니다.

신청원인에 대한 답변

1. 신청인 주장의 요지와 피신청인 답변 요지

가. 신청인 주장의 요지

신청인들 주장의 요지는,

사단법인 동물권행동 카라(이하 '카라'라 합니다) 정관 제15조 제4항에 따라 임원으로 선임된 피신청인들은 총회에서의 선출 절차를 거치지 아니하였으므로 피신청인들의 연임을 결정한 이사회 결의는 무효에 해당하고, 이에 따라 피신청인들의 직무집행이 계속될 경우 법질서 수호와 정의의 실현이 불가능해지고, 불투명한 의사결정과 부적절한 단체 운영이 지속될 우려가 있으며, 근로자들인 권리, 동물 복지, 회원들의 권익이 침해될 우려가 있으므로 피신청인들의 직무를 정지함과 동시에 우회종으로 하여금 피신청인 전진경의 직무를 대행하게 하는 취지의 결정을 구한다는 것입니다.

나. 피신청인 답변의 요지

그러나 신청인들의 주장과 달리 피신청인들은 변경된 정관에 따라 적법하게 연임이 결정된 임원들이라는 점에서 신청인들이 주장하는 피보전권리는 존재하지 아니하고, 신청인들이 주장하는 보전 필요성과 관련한 주장들은 모두 사실이 아닐 뿐만 아니라 계속하는 권리 관계에 끼칠 현저한 손해나 급박한 위험이 또한 존재하지도 않습니다. 특히 신청인들은 우회종을 대표이사의 직무대행자로 선임하여 줄 것을 구하고 있으나 우회종은 카라의 대표이사 직무대행자로 부적합한 자일 뿐만 아니라 가사 피신청인 전진경 대표이사의 직무가 정지된다 하더라도 카라 정관 제17조 제1항에 따라 직무를 대행케 할 수 있으므로 직무대행자를 선임할 이유가 존재하지 않습니다.

이하에서 자세히 살펴도록 하겠습니다.

2. 이 사건 당사자들의 지위와 경위

가. 이 사건 당사자들의 지위

(1) 신청인들의 지위

이 사건 신청인들은 카라의 회원 혹은 대의원인 자들로 아래에서 살펴보는 민주노총 전국민주일반노조 카라지회(이하 ‘카라 지회’라 합니다) 또는 카라지회를 주축으로 결성된 카라 운영의 정상화와 건강성 회복을 위한 공동대책위원회(이하 ‘공대위’라 합니다)와 직·간접적으로 관련이 있는 자들입니다.

신청인 간현임은 카라에서 교육 아카이브 팀장으로 재직하다 퇴사한 자로 카라 지회 교육선전부장 김명혜, 총무부장 권나미와 같은 팀에서 근무한 이력이 있고, 신청인 ■■■■■은 카라지회 투쟁부장 김계옥의 지인, 신청인 ■■■■■은 투쟁부장 김계옥과 등과 ‘타리’라는 반려견 입양을 통해 관련되어 있는 자이며, 신청인 ■■■■■은 카라지회 회계감사부장이자 정직 3월의 징계를 받은 ■■■■■로 카라지회의 기자회견에 동참해온 자입니다.

이렇듯 신청인들은 이 사건 가처분 신청의 사실상 원인이 된 카라 내 노사분쟁에서 카라지회 및 공대위의 주장과 입장을 적극적으로 지지하는 입장에서 있는 자들입니다.

(2) 피신청인들의 지위

카라는 동물이 인간의 일방적인 착취와 이용에서 벗어나 존엄한 생명으로서 그들 본연의 삶을 영위하고 모든 생명이 균형과 조화 속에 공존하는 세상을 지향함을 목적으로 하는 사단법인으로 유기동물의 구조와 보호를 넘어 아직 국내에 생소한 동물권의 실현과 향상을 위해 활동하고 있는 단체입니다(소을 제1호증 카라 등기사항전부증명서).

피신청인 전진경은 2002년 카라의 전신인 아름품의 창립멤버로 20년이 넘는 기간 동안 카라에서 동물권 활동에 전념해 온 상근 활동가로 2014년부터 집행이사로 활동해 오던 중 2021년 영화감독이자 전임 대표이사인 임순례가 대표이사직 사임 이후 당시 마포 더불어숨 센터 개관, 재정안정화, 보호소 건립 기금 10억 펀딩 등 여러 활동에서 괄목할만한 성과를 이끌어 낸 피신청인 전진경은 카라 활동가 44인 전원의 추대에 따라 2021. 2. 카라의 대표 이사로 취임하였고(소을 제2호증의 1 2021년 정기총회 회의록), 2024. 2. 13. 이사회 결의(이하 '이 사건 이사회 결의'라 합니다)에 따라 대표이사직을 연임하게 되었습니다(소을 제2호증의 2 2024년 2차 정기 이사회 회의록).

피신청인 박승호는 이화여대 융합콘텐츠학과 교수이자 [REDACTED] 재단 이사장으로 2021. 2. 카라 이사로 취임하여 문화, 예술 영역에서 카라의 동물권 활동을 지원해 오던 중 '카라 동물영화제' 집행위원으로 참여하여 영화제 컨셉과 기획 전반에 걸쳐 전문적인 자문역할을 수행하였고, 이 사건 이사회 결의에 따라 이사직을 연임하게 되었습니다(소을 제2호증의 1, 2).

피신청인 서정주는 카라의 전신인 아릅품 창립 초기부터 카라의 구조 동물에 대한 의료 지원 활동을 이어온 수의사로 2019년 제1회 국회 동물복지 대상을 수상한 ‘버려진 동물을 위한 수의사’의 창립멤버이자 운영진이기도 합니다. 또한 피신청인 서정주는 경기도 수의사회 부회장(동물복지위원회 위원장)으로 애니멀호더¹(Animal hoarder) 중성화 지원 사업 등 다수의 활동을 진행해 왔고 2022년 아시아 동물의료 대상자로 선정되는 등 그 전문성과 헌신성이 인정되어 2021. 2. 카라 이사에 취임하였고 역시 이 사건 이사회 결의에 따라 이사직을 연임하게 되었습니다(소을 제2호증의 1, 2).

피신청인 박지영은 ██████████사회복지학과 교수로 지역 내 동물보호 활동을 활발히 진행해 왔고, 애니멀 호딩, 취약계층 동물돌봄 지원 활동 등에 대한 카라 활동에 전문적 자문을 제공해 오던 중 2021. 2. 카라 이사에 취임하여 동일하게 이 사건 이사회 결의에 따라 이사직을 연임하게 되었습니다(소을 제2호증의 1, 2)

나. 이 사건의 경위

(1) 신청인들은 자신들의 총회 의결권이 침해당했고 피신청인 전진경의 부적절한 카라 운영으로 인해 피신청인들의 직무를 정지하여야 한다고 주장하고 있지만 이 사건의 경위에 비춰 그 실상은 2023. 11.경부터 발생한 카라 내 노사분쟁 상황에서 노동조합의 요구사항들을 관철하기 위해 카라의 이사진들을 카라 운영에서 배제시키고 대신 자신

¹ 동물 학대 유형 중 하나로 자신의 사육 능력을 넘어서서 지나치게 많은 수의 동물을 키우는 사람을 의미합니다.

들과 입장을 같이 하는 외부인으로 임원을 교체하여 실질적으로 카라의 운영을 장악하겠다는 의도에서 이 사건 가처분 신청이 제기되었다고 보는 것이 이 사건의 실체에 부합합니다.

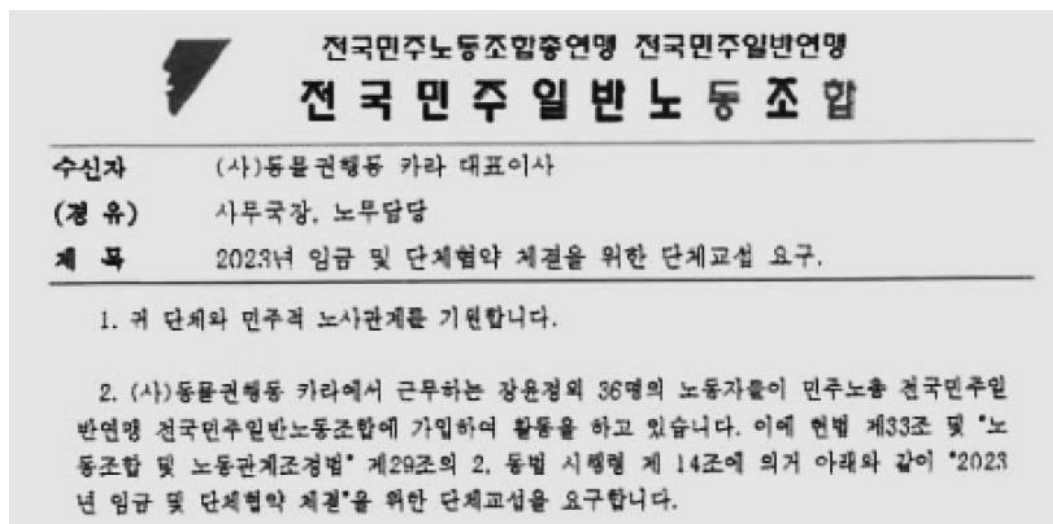
(2) 이 사건의 발단은 현재 카라지회 사무장인 최민경과 회계감사부장인 김나연에 대한 징계로부터 시작되었습니다. 2023. 6. 30.경 당시 동물복지팀장이었던 이현주는 최민경에 대한 고충을 제기하였고, 이로 인해 노무사인 외부 자문위원이 참여하여 시작된 조사 과정에서 최민경과 김나연에 대한 비위행위들이 적발되었습니다(소을 제3호증 2023. 6. 30. 고충민원접수). 카라는 2023. 11. 20. 인사위원회를 개최하여 최민경, 김나연에 대하여 각 정직 3월의 징계를 의결하였습니다(소을 제4호증의 1 최민경 징계의결서, 소을 제4호증의 2 김나연 징계의결서).

(3) 한편 2023. 11. 10. 민주노총 전국민주일반노동조합은 카라 사업장에 37명의 근로자를 조합원으로 하는 노조(카라지회)가 설립되었으므로 단체교섭을 요구한다는 공문을 카라에 보내왔습니다(소을 제5호증의 1 카라지회 교섭요구 공문). 또한 그로부터 7일 후인 2023. 11. 17. 민주노총 전국민주연합노동조합은 역시 카라 사업장에 7명의 근로자를 조합원으로 하는 노조가 설립되어 있고 단체교섭을 요구한다는 공문을 보내왔습니다(소을 제5호증의 2 전국민주연합노조 교섭요구 공문).

통상적으로 특정한 사업장에 노동조합을 설립하기 위한 준비가 시작되면 같은 가맹 노동조합 사이에서는 노조 조직화 과정에서 분쟁이 발생

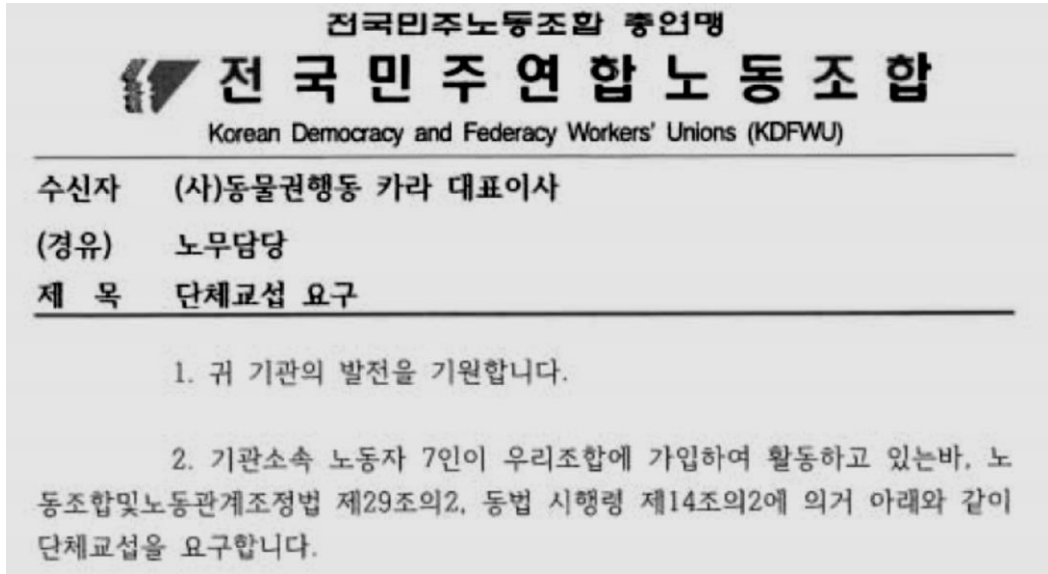
하는 것을 염려하여 노조 조직화에 대한 정보를 사전에 공유하고 같은 사업장의 근로자를 조직대상으로 하는 노조 조직의 설립을 피하는 것이 일반적입니다. 그런데 2023. 11.경 진행된 카라의 교섭창구단일화 절차는 일주일 간격으로 두 개의 노조가 한 사업장 안에서 설립된다는 것도 이례적이지만, 같은 연맹단위 내 노동조합에서는 하나의 조직대상을 두고 경쟁하지 않는다는 상식에 반하여 두 노조가 모두 전국민주노동조합 총연맹의 가맹단체인 전국민주일반연맹에 속해 있는 산업별 노조인 전국민주일반노동조합과 전국민주연합노동조합이 거의 같은 시기에 교섭을 요구하였다는 것으로 이는 교섭대표노조의 지위를 인정² 받기 위해 의도적으로 근로자들을 각기 다른 노동조합에 속하게 한 것은 아닌지 매우 의심스러운 상황이었습니다.

[소을 제5호증의 1 카라지회 교서요구 공문]



² 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결에 따르면 사업장 내에 단수의 노동조합만이 존재하는 경우에는 그 노동조합이 교섭창구단일화 절차를 거치더라도 교섭대표노동조합의 지위가 인정될 수 없습니다.

[소을 제5호증의 2 전국민주연합노조 교섭요구 공문]



(4) 그럼에도 피신청인 전진경을 비롯한 카라의 사측 임원들과 담당자들은 교섭대표노조로 선정된 카라지회의 요구에 맞춰 성실히 단체교섭에 응하였으나 카라지회 단체교섭 요구안은 인사위원회를 노사동수로 구성하거나 유급전임자에 더해 연간 수 백 시간에 달하는 조합원들의 조합활동 시간의 보장, 각종 유급 휴가와 경조금의 지급, 합산 총액 약 16%이상의 임금인상 등 카라의 재정상태나 운영체계에 비춰 도저히 수용할 수 없는 사안들이 대다수를 이루고 있었습니다(소을 제6호증의 1 단체협약 요구안, 소을 제6호증의 2 임금협약 요구안).

피신청인들을 비롯한 카라 임원들은 카라 지회가 교섭을 요구하기 전까지는 카라 사업장 내에 노동조합이 존재한다는 사실도 몰랐을 뿐 아니라 최민경, 김나연에 대한 징계 절차는 이미 2023. 6.경부터 진행되어 오던 것으로 노동조합과는 전혀 무관한 것이었음에도 카라지회는 단체교섭을 시작하기도 전부터 카라가 노동조합을 탄압하기 위해 두 활동가를 징계하였다는 허위의 주장을 언론을 통해 유포하였습니다(소

을 제6호증의 3 카라지회 보도자료). 또한 평소 자신들과 연대하던 단체 활동가들을 규합하여 공동대책위원회를 조직하고 피신청인 전진경이 각종 비위를 저지르고 카라를 비정상적으로 운영하고 있다며 언론을 통해 근거 없는 비방전을 이어오던 와중에 결국은 카라와 아무런 관련도 없고 오로지 카라와 피신청인 전진경에 대한 비방에 앞장서고 있을 뿐인 공대위 위원장인 우희종을 대표이사 직무대행자로 세워 카라를 장악할 목적으로 이 사건 가처분 신청에 이른 것으로 보입니다.

3. 피보전권리의 부존재

가. 신청인 주장의 요지

신청인들 주장의 요지는, 연임은 하나의 직위에 임기가 만료된 후 새로운 임기의 시작과 함께 연이어 취임하는 것을 의미하므로 연임의 본질이 취임인 이상 이사의 연임은 정관에서 정한 이사 임면에 관한 사항에 따라 이뤄져야 하는데 카라 정관 제12조 제1항은 “임원은 이사회에서 추천하여 총회에서 선출한다”고 정하고 있어 피신청인들은 총회에서 선출절차를 거쳤어야 함에도 이를 거치지 아니하였으므로 피신청인들을 대표이사 및 이사로 선임한 결의는 하자가 중대하여 무효에 해당한다는 것이고, 이로 인해 신청인들의 총회 의결권 및 피선거권에 대한 중대한 침해가 있다는 것입니다.

그러나 이와 같은 신청인들의 주장은 다음과 같은 점에서 전혀 타당하지 않을 뿐 아니라 어떠한 합리성도 갖추지 못한 독단적인 주장에 불과합니다.

나. 이사회 결의를 통한 이사 연임의 적법성

민법 제40조는 이사의 임면에 관한 규정을 사단법인의 정관의 필요적 기재사항으로 정하고 있을 뿐 이사의 선출 내지 연임 방법에 대해서는 달리 정하고 있지 않으므로 사단법인은 정관을 통해 이사의 선출 및 연임 방식에 대해 자유롭게 정할 수 있습니다. 따라서 정관에서 정한 바에 따라 이사의 최초 선출은 총회 결의로 하되, 이미 선출되어 그 직을 수행하고 있는 이사에 대해서는 이사회 결의로 연임여부를 결정하게 하는 것 역시 당연히 가능합니다.

다. 2022. 2. 이 사건 정관의 개정

(1) 임원 선출 및 연임 규정의 개정

2022. 2. 카라 이사회는 정관 개정에 대한 사항을 논의하였습니다(소를 제7호증의 1 2022. 2. 정기이사회 회의록). 당시 카라는 동물권 활동과 관련하여 콘텐츠 개발 및 문화사업을 확대할 필요성이 있었고, 특히 전문성과 다양한 경력을 갖춘 이사진을 구성하기 위한 목적에서 임원의 선출 및 연임에 대한 규정을 개정할 필요가 있었습니다. 앞서 상술한 바와 같이 카라는 단순히 유기 동물을 보호하는 단체에 그치는 것이 아니라 아직 국내에는 그 개념조차 일반화 되지 않은 동물의 권리를 대중에게 인식시키고 동시에 관련 제도 도입과 입법을 위한 다양한 활동을 사회 각 분야에서 선도적으로 진행해야 할 사명을 스스로 부여하고 있고, 더불어 동물의 구조, 보호, 지원 등의 사업을 추진하기 위한 시설과 인력을 확충하기 위해 보다 다각화된 기부와 모금 활동이

필요한 상황이기 때문에 이를 위한 전문적인 역량을 갖춘 자들로 이사진을 구성하는 것이 필수적인 상황입니다.

이에 따라 피신청인들의 이력에서도 알 수 있듯이 문화 예술, 법 정책, 동물학대 대응 및 구조, 동물 복지 관련 수의료 개선 등과 같은 다양한 분야의 전문가들을 이사로 선출하여 왔으나 **이사의 보수조차 지급되지 않는 상황에서 헌신성과 전문성을 갖춘 이사를 선출하여 단체의 정체성과 사업의 계속성을 유지하는 가운데 적극적으로 활동하는 임원진을 꾸리기에는 기존 임원 임면에 관한 정관 규정은 부족함이 있었기 때문에 이를 보완할 목적으로 임원의 선출 및 연임에 관한 규정을 총회 의결을 통해 개정하게 된 것이었습니다(소을 제7호증의 2 2022년 정기총회 의사록, 소을 제7호증의 3 정관 신·구 대비표, 소을 제7호증의 4 정관변경 허가).**

(2) 2022. 2. 개정된 임원 선출 및 연임에 관한 규정의 내용

2022. 2. 20. 정기 총회 의결에 따라 개정된 임원 선출 및 연임에 관한 규정의 내용은 다음과 같습니다.

개정 전	개정 후
제11조(선출) ① 임원은 총회에서 선출한다. (생략)	제12조(선출) ① 임원은 <u>이사회에서 추천하여</u> 총회에서 선출한다. (생략) (신설)③ 임원 후보 추천은 재적

	<p>이사 <u>과반수의 동의</u>로 총회에 상정한다. 단, 대표이사 추천은 재적 이사 <u>3분의 2 이상의 동의</u>로 총회에 상정한다.</p> <p>(생략)</p>
제14조(임기)	<p>제15조(임기)</p> <p>(신설)④ <u>모든 임원은 이사회 전원의 동의</u>가 있을 시 2차에 한하여 <u>연임할 수 있다.</u></p>

정관 개정 전에는 임원은 총회에서 선출한다고 규정하고 있었으나 2022년 정관 개정을 통해 총회에서 선출하는 임원은 이사회의 추천을 받은 자로 그 자격에 제한을 두었고, 이사 후보로 추천될 자는 재적 이사 과반수의 동의, 대표이사 후보로 추천될 자는 재적 이사 3분의 2 이상의 동의를 받을 것을 요건을 정하였습니다(정관 제12조 제1항 및 3항).

또한 이사 연임 방식에 대한 규정을 신설하여 이사회 전원의 동의가 있을 경우 연임할 수 있도록 하였으나 다만 그 횟수에 제한을 두어 2회의 연임만이 가능하도록 임원 연임 절차를 변경하였습니다(정관 제15조 제4항).

라. 임원 연임 절차에 관한 정관의 규정

신청인들은 개정된 정관 규정에 따라 피신청인들의 연임 결정을 위해

서는 이사회 전원의 동의 뿐만 아니라 총회 의결이 필요하다고 주장하고 있으나 이는 전혀 타당하지 않은 주장입니다.

(1) 개정된 정관 제15조 제4항 관련 문언의 해석

이 사건 정관 제15조 제4항은 “모든 임원은 이사회 전원의 동의가 있을 시 2차에 한하여 연임할 수 있다”고 정하고 있습니다.

국립국어원 표준국어대사전에 따르면 연임은 “원래 정해진 임기를 다 마친 뒤에 다시 계속해서 머무름”이라는 뜻으로, 즉 이 사건 정관 제15조 제4항은 이미 총회에서 임원으로 선출되어 임원의 직을 유지하고 있는 자는 이사회 전원의 동의로 임기를 다 마친 뒤에 다시 계속해서 그 임원의 지위에 머무를 수 있다는 취지의 임원 연임의 절차와 방식을 정하고 있는 규정인 것입니다.

즉 정관 제15조 제4항은 임원으로서의 자격과 직무수행적합성을 이사회 추천과 총회결의를 통해 검증 받은 자에 대해서는 이사회 전원이 동의하면 2차에 한하여 연임할 수 있다는 내용으로 문언 자체로 완결적으로 그 의미와 뜻을 확인할 수 있는 명확한 규정입니다. 또한 정관 제15조 제4항이 임원의 임면에 관한 사항 중 연임에 관하여 정하고 있는 정관이라는 점 역시 명백합니다.

따라서 카라 정관에 따라 최초 임원이 되려는 자는 이사의 추천을 받아 총회에서 선출하지만 이미 임원의 지위에 있는 자는 이사회 전원의 동의를 받으면 연임할 수 있다는 것이므로 임원의 최초 선출 절차

와 연임 절차를 분리하여 규정한 것입니다.

(2) 정관 제12조 제1항과의 체계적 해석

이에 대해 신청인들은 정관 제15조가 임원 연임 방법이 아닌 임기에 관한 규정이므로 정관 제12조의 예외라 볼 수 없고, 다만 이사의 임기에 있어 이사회 전원의 동의를 받은 경우 2회에 한하여 연임할 수 있다고 해석해야 한다면서 이사회 전원의 동의와 총회의 선출절차를 거듭하여 거쳐야 한다고 주장하고 있습니다.

1) 그러나 2022. 2. 시행된 정관 개정은 **임원의 전문성과 사업의 계속성 확보를 위하여 이사회의 권한을 확대하고 임원의 연임 절차를 간소화하기 위한 취지**에서 이뤄진 개정이었습니니다. 이에 따라 정관 제12조 제1항을 개정하여 기존에는 존재하지 않았던 이사회의 임원 후보 추천절차를 도입하였고, 동조 제3항을 통해 이사 및 감사에 대한 추천은 이사회 과반수의 동의, 대표이사에 대한 추천은 이사회 3분의 2 이상의 동의를 요하도록 정하였습니다. 또한 임원의 연임 의결 권한을 이사회에 부여하였고(제15조 제4항), 총회 의결사항이었던 고문, 지도위원 추대를 삭제하는 대신(제25조), 이사회에 전문위원회의 설치(제33조), 명예이사 및 명예대표이사의 위촉(제34조)에 관한 권한을 추가하였습니다(소을 제7호증의 3).

따라서 신청인들의 주장과 같이 정관 제15조 제4항이 단지 총회 결의에 더해 이사회 전원의 동의라는 요건을 추가한 것으로 해석한다면 이는 이 사건 정관 개정의 의도와 취지에 정면으로 반하는 해석일 수 밖

에 없습니다.

2) 신청인들의 주장과 같이 이사회 전원의 동의를 임원 연임 제한을 위한 추가 요건일 뿐이고 제12조 제1항에 따라 다시 총회 결의를 거치도록 규정을 개정한 것이라면 제15조 제4항에 임원의 연임 절차에 관한 규정을 신설할 이유가 없습니다.

현행 제12조와 제15조는 같은 때에 개정된 것이기 때문에 임원의 연임에 대해서만 더욱 엄격한 요건을 부여할 의도였다면 제12조 제3항에 연임에 대해서는 이사회 전원의 동의를 요한다는 내용을 추가하여 개정하는 것이 자연스럽습니다. 제12조 제1항의 임원 후보자의 추천이나 제15조 제4항의 이사회 전원의 동의는 의결 정족수만 다를 뿐 모두 이사회에서 의결하는 것이고, 신청인들의 주장대로라면 임원으로 선출되는 자의 자격에 대한 제한을 부과하는 동일한 규정이기 때문입니다.

그러나 실제 정관의 개정은 임원의 총회 선출에 관한 사항은 제12조를 통해, 임원의 연임에 관한 사항은 제15조 제4항을 통해 신설, 개정되었으므로 결국 최초 임원의 선출은 제12조에 따라 이사회 추천을 통해 총회에서 의결하고, 이미 한 차례 총회를 통해 선출된 임원은 최초 임원 후보를 추천하기 위한 의결정족수(이사, 감사는 과반수, 대표이사는 3분의 2)보다 강화된 이사회 전원의 동의를 통해 의결하는 것으로 절차를 분리하였다고 보는 것이 합리적이고 체계정합적 해석이라 할 것입니다.

3) 임원의 지위에 있지 않은 자를 임원 후보로 추천할 때보다 이미 총회 결의를 거쳐 임원으로 선출된 자의 연임을 결정할 때 보다 가중된 의결정족수를 요구하는 것 또한 상식에 부합하지도 않습니다. 이 사건 정관 제12조 제1항은 앞서 상술한 바와 같이 단체의 정체성과 사업의 계속성 유지 및 이를 위한 전문성을 갖춘 임원을 임명하기 위한 목적으로 이사회가 추천을 받아야 임원으로 선출될 수 있는 제도를 도입한 것인데 신청인들의 주장대로라면 이미 이사회의 추천과 총회의 결의를 통해 임원으로 선출되어 그 임원으로서의 자격이 인정된 자가 최초로 임원이 되고자 하는 자보다 더욱 엄격한 요건을 거쳐야만 임원으로 재선출 될 수 있다는 것이어서 이와 같은 해석은 합리성을 결여하였다고 밖에는 볼 수 없는 것입니다.

4) 또한 신청인들은 연임은 취임이므로 총회 결의를 거쳐야 한다고 주장하고 있지만 이 역시 타당하지 않은 주장입니다. 연임을 새로이 취임하는 것이라 보더라도 최초의 선출과 연임을 반드시 동일한 절차와 방식으로 진행하여야 하는 것도 아니고, 조문의 표제는 단지 규정의 이해를 용이하게 하기 위하여 붙이는 것이므로 제15조의 표제가 ‘임기’라고 기재되어 있다는 사정만으로 제15조 제4항이 임원의 임면에 관한 규정이 아니라고 볼 수도 없는 것입니다.

오히려 연임은 임기 만료 후에 다시 임기를 시작하는 절차이므로 제15조 임기에 관한 규정에 제4항을 신설하여 연임 절차를 규정하는 것이 자연스럽다는 점에서도 제15조 제4항이 임원의 임명에 관한 정관 규정으로써 독자적 효력이 있다는 사실을 부인할 수는 없습니다.

5) 이에 더해 신청인들은 정관 제32조에 규정된 이사회 심의·의결 사항 중에 임원의 선출 또는 임원의 연임에 관한 사항이 존재하지 않음을 이유로 임원의 연임에 관한 사항은 이사회 결의 사항이 아니라고 주장하고 있으나 이 역시 타당하지 않은 주장입니다.

정관 제32조에 명시적으로 임원의 연임에 관한 사항을 의결사항으로 규정하고 있는 것은 아니나 임원의 연임에 관한 사항은 동 조 제13호 “기타 운영상 중요하다고 대표이사가 부의하는 사항”에 당연히 포섭될 수 있으므로 정관 제32조에 명시적으로 임원의 연임에 관한 사항을 심의·의결사항으로 열거하고 있지 아니하다는 사정만으로 정관 제15조 제4항의 명시적인 규정에도 불구하고 이사회에서 임원 연임에 관한 의결을 할 수 없다고 해석할 수는 없습니다.

더구나 신청인들 역시 임원 연임을 위해서는 총회 선출 외에도 이사회 전원의 동의라는 이사회 의결절차가 필요하다고 주장하면서도 정관 제32조에 임원 연임에 관한 사항을 의결사항으로 명시하고 있지 않기 때문에 이사회에 임원의 연임에 관한 사항을 의결할 권한이 없다고 주장하는 것은 그 자체로 모순일 수 밖에 없습니다.

마. 피신청인들의 연임 절차상 하자의 부존재

피신청인들은 2022. 2.경 개정된 정관 제15조 제4항 및 제32조 13호에 따라 2024. 2. 13. 이사회를 개최하여 피신청인 전진경이 부의한 피신청인들에 대한 연임 안건을 이사회 전원의 동의로 의결하여 적법하게 피신청인들의 연임을 결정하였고(소을 제2호증의 2), 주무관청인

농림축산식품부로부터 임원 변경에 대한 허가 역시 적법하게 완료되었습니다(소을 제8호증 임원 변경 허가 알림). 따라서 피신청인들에 대한 연임 절차에는 어떠한 하자도 존재하지 않습니다.

바. 소 결

이상에서 살핀 바와 같이 카라는 2022년 총회 결의에 따라 정관을 개정하여 이사회 전원의 동의를 있으면 임원의 연임이 가능하도록 임원 연임 절차를 변경하였고 변경된 정관에 따라 2024. 2. 13. 이사회를 개최하여 이사회 전원의 동의로 적법하게 피신청인들의 연임을 결정하였으므로 신청인들에게는 이 사건 가처분신청에 관한 어떠한 피보전권리도 존재하지 않습니다.

4. 보전 필요성의 부존재

가. 임시의 지위를 정하는 가처분에서의 보전의 필요성

임시의 지위를 정하는 가처분은 당사자 사이에 현재 다툼이 있는 권리관계 또는 법률관계가 존재하고 그에 대한 확정판결이 있기까지 현상의 진행을 그대로 내버려둔다면 권리자에게 현저한 손해 또는 급박한 위험이 발생할 수 있어 장래 확정판결을 언더라도 그 실효성을 잃게 될 염려가 있는 경우에 권리자에게 임시의 지위를 주어 그와 같은 손해나 급박한 위험을 피할 수 있도록 하는 보전처분인바, 특히 그 보전의 필요성이 있다고 하기 위하여는 본안판결의 확정시까지 기다리게 하는 것이 가혹하다고 생각되는 정도의 불이익 또는 고통이 있고, 그

러한 상태가 **현재의 권리관계를 곤란하게 하거나 무의화할 정도의 급박한 위험에 이르러야** 합니다.

임시의 지위를 정하기 위한 가처분은 다툼이 있는 권리관계에 관하여 그것이 본안소송에 의하여 확정되기까지의 사이에 가처분권리자가 현재의 현저한 손해를 피하거나 급박한 위험을 막기 위하여, 또는 그 밖의 필요한 이유가 있는 때에 한하여 허용되는 응급적·잠정적인 처분인바, 이러한 가처분을 필요로 하는지의 여부는 당해 가처분신청의 인용여부에 따른 당사자 쌍방의 이해득실관계, 본안소송에 있어서의 장래의 승패의 예산, 기타의 제반 사정을 고려하여 법원의 재량에 따라 합목적적으로 결정하여야 할 것이며, 더구나 가처분채무자에 대하여 본안판결에서 명하는 것과 같은 내용의 영업행위 등의 금지라는 부작위의무를 부담시키는 이른바 만족적 가처분일 경우에 있어서는, 그에 대한 보전의 필요성 유무를 판단함에 있어서 위에서 본 바와 같은 제반 사정을 참작하여 보다 더욱 신중하게 결정하여야 할 것이다(대법원 2005. 8. 12.자 2004마913 결정 등)

나. 신청인 주장의 요지

신청인들은 피신청인들이 카라를 부적절하게 운영하고, 무효의 결의에 터잡은 부적절한 직무집행을 하였으며, 피신청인 전진경이 금융실명법 위반, 조세범처벌법위반, 업무상 배임 등의 범죄를 저질러 후원금을 부적절하게 집행하였고, 피신청인 전진경의 비민주적 의사결정으로 인해 동물복지가 하락하였으므로 이 사건 가처분신청의 보전 필요성이 인정된다고 주장하고 있습니다.

그러나 아래에서 살펴는 바와 같이 신청인들은 자신의 주장에 부합하는 어떠한 객관적 증거도 제출하지 못하고 있을 뿐 아니라 신청인들이 주장하는 사정으로 인해 신청인들에게 어떠한 회복하지 못할 손해 또는 급박한 위험이 발생할 수 있다고 볼 수 없습니다.

다. **보전 필요성의 부존재**

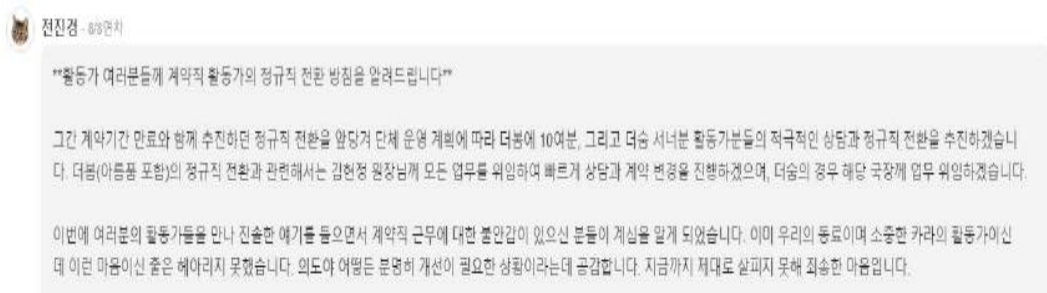
(1) 부적절한 단체 운영 및 부적절한 직무집행과 관련하여

1) 신청인들은 피신청인 전진경의 부적절한 운영으로 카라에 초단기 비정규직 채용이 증가하였다고 주장합니다. 그러나 이는 피신청인 전진경의 부적절한 운영으로 인한 것이 아니라 카라 운영상 필요성에 따른 것이었습니다. 피신청인 전진경이 대표로 취임하기 이전에도 비정규직의 채용은 존재했었고, 2020년 카라가 운영하는 동물보호소인 파주 더봄 센터의 개관으로 동물 돌봄 및 사회화 업무를 담당하는 활동가의 수가 기존에 비해 2배 이상 증가하게 되었으나 1년 365일 주야를 가리지 않고 보호 동물들을 관리해야 하는 동물 돌봄 활동의 특성과 급격하게 증감 변동할 수 있는 보호 동물의 수로 인해 불가피하게 기간제 근로계약을 통해 활동가들을 채용할 수 밖에 없었습니다.

또한 2023년 하반기에 구조된 동물의 수가 증가하였고, 급격하게 늘어난 보호동물들은 위탁기관에 보내 관리하는 것보다는 직접 관리하는 것이 비용 절감 및 신속 치료와 입양활동의 측면에서 유리하였기 때문에 불가피하게 잠정적인 조치로 3개월 단기 근로계약을 통해 활동가를 채용한 사실이 있으나 현재는 모두 종료된 상태입니다. 한편 2020년

과주 더봄센터 개관 초기 활동가들의 잦은 변동으로 인해 2021년 6월 부터는 더봄센터 신규 채용 시 1년의 계약직 근무기간을 거친 후 당사 자의 의사와 채용 필요성 등을 고려해 최대한 정규직으로 전환하기 위 해 노력하고 있습니다³(소을 제9호증 피신청인 전진경 정규직 전환 방침 발표).

[갑 제9호증 피신청인 전진경 정규직 전환 방침 발표]



또한 신청인들은 피신청인 전진경의 비민주적 단체 운영으로 인해 40 명이 넘는 활동가들이 퇴사를 하였고 카라 운영과 관련하여 비판적 의견을 개진한 카라지회 조합원에 대한 전보발령과 징계조치를 하였다는 점을 보전 필요성의 사유로 들고 있습니다. 그러나 이 역시 카라지회와 공대위 등의 일방적인 주장일 뿐입니다.

[카라 조직도]



³ 현재 카라 근로자 70명 중 기간제 근로자는 15명으로 정규직 전환을 거부한 3명 외 12명은 계약기간 만료 후 정규직으로 전환될 예정입니다.

앞서 살핀 바와 같이 카라는 의사결정 구조상 대표이사는 단체의 대표로서 각종 회의를 주재하고 업무 집행을 관장하지만 구체적인 예산의 수립과 집행, 정책결정 등의 사안은 모두 이사회회의 의결을 통해 이뤄질 수 밖에 없어 피신청인 전진경이 독단적으로 결정하고 운영할 수 있는 구조가 아닙니다. 업무 집행의 경우도 그룹별 회의와 대표 및 직할기관 회의를 활성화하여 구성원들의 의견을 적극적으로 청취하고 있는 등 업무집행의 효율성을 훼손하지 않는 범위에서 최대한 민주적으로 구성원들의 의사를 반영하며 업무를 수행하고 있습니다(소을 제10호증 업무관련 의사소통 자료).

더구나 카라지회 사무장인 최민경과 회계감사부장인 김나연에 대한 징계는 그들의 취업규칙 위반 등의 비위행위에 의한 것이지 카라 운영에 대한 비판적인 의견을 개진하였다는 이유로 진행된 것이 아닙니다. 서울지방노동위원회는 위 두 징계자들과 카라지회가 제기한 부당징계 및 부당노동행위 구제신청 사건에서 부당노동행위 부분은 기각하고 부당징계에 대해서인 인정하는 판정을 한 사실이 있으나 부당징계가 인정된 이유는 인사위원회 구성에 있어 하자가 있다는 절차적 이유 때문인 것이었지 두 징계자들의 비위사실이 인정되지 않는다는 취지는 아니었습니다(소을 제11호증 서울지방노동위원회 판정문).

2) 신청인들은 카라지회와 공대위의 문제제기를 피신청인들이 무시했다며 이 역시 보전 필요성의 사유로 들고 있습니다. 우선 카라 임원들 입장에서는 카라지회의 일방적이고 근거 없는 비난에 가세하여 카라와 피신청인 전진경의 명예를 훼손하고 있는 공대위가 개최하는

공청회에 참여할 아무런 이유가 없습니다. 공대위의 공청회를 주최한 국회의원 김재원은 공대위 위원장인 우희종이 후원회장을 맡고 있고, 공청회 참석자들도 카라지회 지회장을 비롯해 공대위 위원이거나 공대위에 참여하여 활동하고 있는 변호사 혹은 활동가들 뿐이어서 객관적이고 공정한 상황에서 카라와 피신청인들의 입장을 발언할 수 있는 상황도 아니었습니다(소갑 제10호증).

또한 신청인들은 카라지회와 공대위가 ‘명백한 근거’를 통해 문제제기를 하고 있음에도 피신청인들이 이를 폄훼하고 선동하여 오히려 카라 내부의 노노갈등과 회원들간의 갈등을 부추기고 있다고 주장하지만 이 사건 가처분 신청에서도 신청인들이 제출한 ‘명백한 근거’라고는 카라지회와 공대위가 피신청인 전진경을 비난하며 언론을 통해 인터뷰한 기사와 스스로 배포한 보도자료가 전부입니다. 더구나 현재 카라 내부에서 일어나고 있는 노노간 또는 회원간 갈등은 카라 자체의 존립을 위태롭게 하는 카라지회와 공대위의 근거 없는 의혹제기와 악의적 비방으로 인해 발생한 것이지 피신청인들에게 책임이 있는 것이 아닙니다.

즉 카라지회의 무분별하고 근거 없는 비방과 허위사실 유포로 인해 카라를 탈퇴는 회원들이 급격하게 증가하고 카라의 활동 자체가 위태로워지자 2024. 3. 5. 카라지회 조합원을 제외한 카라 활동가 29명은 실명으로 “노조탄압 주장하며 카라를 무너뜨리고 있는 민주노총 카라지회 노조간부들은 근거없는 허위사실 유포에 엄중히 책임져라”는 내용의 성명서를 발표하고 기자회견을 진행하였습니다(소을 제12호증 카라 더함노조 성명서 등). 직접 실명을 드러내 성명서를 발표하기까지

카라지회의 변화를 활동가들은 기대하였으나 아무런 개선의 여지가 보이지 않자 카라 활동가들은 기업별 노동조합인 카라더함 노조를 설립하기에 이르렀고 더함노조는 카라 활동가들의 과반수 이상이 더함노조의 조합원이고 카라 근로자들의 대표성은 자신에게 있다며 카라지회 및 공대위에 대한 비판의 강도를 높여가고 있어 사내 갈등의 양상은 갈수록 심해지고 있는 상황입니다.

[소울 제12호증 활동가들 기자회견 사진]



[소울 제12호증 더함노조 인스타그램 사진]



[소울 제12호증 더함노조 인스타그램 게시물]

민주노총의 비상식적이고 파괴적인 행동으로 말미암아 많은 노동자들이 더함 노조에 가입한 사실을 기억하라. 민주노총이 아니면 어용노조라는 식의 허위사실 유포와 자만을 딛고 카라 내부의 현실부터 직시하기 바란다. 우리는 이제부터 민주노총의 투쟁방식에 대항하여 투쟁하겠다. 우리는 상식에 기반한 합리적인 방식으로 카라를 변화시키고, 카라를 끝까지 지키겠다.

카라를 주목하는 이해관계자들이여, 카라의 사태를 제대로 알고 싶다면 카라 노동자 과반의 목소리를 반드시 함께 들어라! 동물권 운동 진영의 갈등에 개입하지 말고 풀어나가는 모습을 먼저 지켜보아라! 우리도 이 상황에서 우리 자신이 매일같이 감내하는 고통에 대해 할 말이 많지만 동물권 운동을 위해 인내하고 있다. 카라 과반수 노동자들의 인내를 결코 가볍게 여기지 말라! 진심으로 카라를 위한다면 당신들이 벌이고 있는 만행을 당장 멈춰라! 그리고 민주노총 카라지회는 사퇴하고 공동대책위는 해산하라!

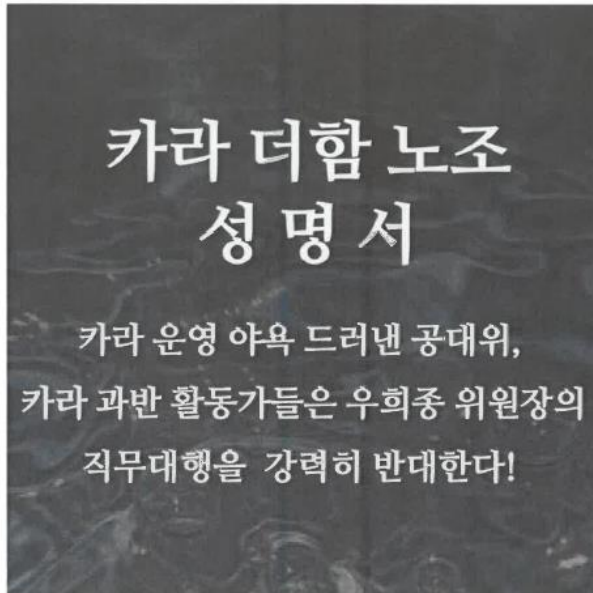
2024년 7월 6일
동물권행동 카라 더함 노동조합

[소울 제12호증 더함노조 인스타그램 성명서]



kara_theplus_laborunion

...



♡ 31 💬 9 ▼ 3



3) 신청인들은 대외 및 대내협력국장이라는 직책을 신설하여 고위급

인력을 채용한 사실, 외부 업체를 통해 조직문화 개선을 위한 컨설팅을 받고 있는 사실, 카라의 마포 소재 더블어썬 센터의 구조 변경을 위해 리모델링을 진행한 사실, 총무행정팀 인사팀장에 대한 채용공고를 올리면서 노동위 관련 업무자, 노조 관련 대응 경험자를 우대한 사실, 피신청인 전진경이 카라노조 지회장과 공대위 위원장 우희종을 고소한 사실 등도 보전 필요성의 사유라 주장하고 있습니다.

그러나 대외 및 대내협력국장 직책의 신설은 2023. 5.경부터 계획 및 추진되어 온 조직 개편 절차에 따라 진행된 것으로 충분한 내부 논의를 거쳐 결정된 사안이고(소을 제13호증의 1 조직 개편 위원회 구성 및 추진안, 소을 제13호증의 2 조직개편 공지), 조직문화 개선을 위한 컨설팅은 2023. 6. 활동가들의 연명으로 시작된 조직문화 쇄신요구에 따라 진행된 사안으로 이 역시 이사회와 총회의 승인을 거쳐 진행되고 있는 사업입니다(소을 제14호증의 1 조직문화 쇄신 요구, 소을 제14호증의 2 조직문화 개선 컨설팅).

더샵센터 리모델링은 물리적인 업무공간 부족 문제를 개선하고 쾌적한 업무 환경 조성을 위해 추진된 것으로 이에 대한 의결은 관련 TF의 협의를 통해 진행되었고, 인사팀장 채용 시 노동위 관련 업무 경험 등을 우대한 이유는 노동조합에 대한 혐오적 태도 때문이 아니라 이전에 없던 사내 복수노조가 설립되었고 노사 분쟁 상황이 지속되고 있었기 때문에 관련 업무 경험이 있는 사람을 채용하여 분쟁을 조속히 종결하는데 도움을 받기 위함이었습니다.

또한 피신청인 전진경은 단순한 문제제기나 비판을 넘어 아래에서 살

피는 것과 같이 아무런 근거도 없이 자신을 범죄자라며 비난하는 카라 지회장 고현선과 우회종의 도를 넘은 행위를 방치할 경우 자신의 명예가 훼손됨은 물론 카라에도 악영향을 미칠 것을 우려하여 적극적인 방어를 위해 고소를 진행하게 된 것이고 관련 비용은 피신청인 전진경의 자비로 충당하였습니다.

4) 이상에서 살핀 바와 같이 피신청인들이 부적절하게 카라를 운영하였다는 신청인들의 주장은 전혀 사실이 아닐 뿐 아니라 이와 별개로 피신청인들이 의도적으로 비정규직 근로자를 채용하였다거나 근로관계의 사용종속성을 앞세워 민주적 의사결정을 도외시하여 피신청인들의 권한 범위 내에서 일방적으로 카라 운영에 관한 사항을 결정하였다고 가정하더라도 이로 인해 신청인들이 입게 되는 손해는 어느 경우에도 존재하지 않음이 명백하므로 이 사건 보전의 필요성은 인정될 수 없습니다.

(2) 부적절한 후원금 집행과 관련하여

신청인들은 피신청인 전진경이 KK9R의 탈법행위를 목적으로 타인의 실명으로 금융거래를 하는 행위를 용이하게 하여 방조하였고, KK9R의 조세포탈행위를 방조하였으며, 카라의 비용으로 골드바를 구입하여 권고사직 대상자에게 지급한 것은 업무상 배임행위에 해당하는 것이라 주장하고 있습니다. 그러나 이 역시도 어떠한 근거도 없는 허위의 주장에 불과합니다.

카라는 애니멀호더로부터 혹은 개농장 재개발 과정에서 버려진 구조견

을 보호하다 적합한 보호자에게 입양을 보내는 사업을 진행해 오고 있는데 구조건의 경우 대부분 방치와 학대의 결과 비사회화 상태인데다 보호자들이 선호하지 않는 비품종에 중대형 개체인 경우가 많았기 때문에 국내에서 입양처를 찾기는 사실상 쉽지 않습니다. 이에 자연스럽게 구조건들에 대한 해외입양을 모색하게 되었고 그 과정에서 해외 입양 사업에 탁월한 역량을 보여준 KK9R과 2020년부터 해외입양 사업을 진행하여 총 297마리의 반려견을 해외로 입양을 보내는 성과를 이뤘습니다(소을 제15호증 KK9R 통한 해외입양 사례). 피신청인들은 KK9R이 차명계좌를 사용하여 법인세 또는 소득세를 탈루하였다는 전제에서 아무런 근거도 제시하지 않은 채 피신청인 전진경이 이를 알고도 방조한 것처럼 허위의 주장을 하고 있으나 카라는 당시 임의 단체였던 KK9R의 요청에 따라 KK9R 소속 훈련사들에게 보수를 직접 지급하였을 뿐이고 피신청인 전진경은 개들의 돌봄과 훈련상황 점검에 만전을 기했을 뿐 어떠한 범죄행위에도 가담한 바 없습니다.

또한 카라는 2023. 5.경 조직개편을 단행하면서 기존의 병렬식 팀제에서 '국'체제로 개편하였고, 그 과정에서 카라동물병원은 대표 직할로 변경하고, 기존 사무국은 없어지게 되었으며 이에 따라 역할이 사라진 동물병원장과 사무국장에게 사직을 권고할 수 밖에 없었습니다. 동물병원장과 사무국장은 두 분 모두 이미 60세를 넘긴 나이였고 10년, 5년 동안 중책을 맡아 온 상황이었으나 두 사람의 퇴사가 사실상 형식은 권고사직이나 실질에 있어서는 해고와 다를 없었기 때문에 그간의 노고에 대한 감사의 마음을 전하기 위해 피신청인 전진경은 권고사직자들에게 감사패와 함께 골드바를 지급하게 된 것입니다(소을 제16호증의 1 감사패, 골드바 전달 사진).

[소울 제16호증의 1 감사패, 골드바 전달 사진]



카라지회는 피신청인 전진경의 골드바 구입을 전진경이 사적인 목적으로 구입하여 횡령한 것처럼 사실을 왜곡하여 허위사실을 유포하다가 골드바 구입이 두 권고사직자에 대한 것으로 밝혀지자 시민단체에서 금을 구입하는 것 자체가 비정상적이라고 말을 바꿔 여전히 피신청인 전진경을 비판하고 있으나 2023. 11. 24. 골드바 구입이 논의된 조직개편위원회 회의에는 현재 카라지회 투쟁부장인 김계옥과 교육선전부장인 김명혜가 함께 참석하고 있었고, 심지어 장기근속자에 대한 포상으로 금을 지급하자는 제안은 김명혜의 제안이기도 했습니다.

신청인들은 이사회 의결이나 회원 동의 없이 골드바를 지급한 것이 업무상 배임에 해당한다고 주장하고 있으나 카라 취업규칙 제56조 제3항은 대표이사가 필요하다고 인정하는 경우 별도의 상여금을 지급할 수 있다고 규정하고 있기도 하고, 400만원 상당의 골드바를 구입하기 위해 이사회 또는 총회의 의결을 거쳐야 한다고 볼 근거가 없을 뿐 아니라 단체의 필요에 따라 사직하는 활동가에게 위로금 형식의 금품을 지급하는 것이 대표이사의 업무상 임무를 위배하는 행위라 볼 수도 없습니다(소을 제16호증의 2 카라 취업규칙).

(3) 동물복지 하락과 관련하여

신청인들은 피신청인 전진경이 독단적으로 감당하기 어려울 정도의 동물 구조 사업을 진행하여 구조된 동물의 관리 및 복지의 질이 저하되었다고 주장하고 있으나 이 역시 사실과 다릅니다.

동물 구호 활동은 동물보호단체의 본연의 활동일 뿐 아니라 각종 정책 및 제도 개선은 물론 시민 캠페인으로까지 확장되는 대단히 중요한 사업입니다. 특히 카라는 2023년 6개월 미만의 개, 고양이의 판매를 금지하는 이른바 ‘루시법’ 도입을 위한 루시프로젝트를 중점 사업으로 삼아 준비하고 있었기 때문에 대형구조 사업은 사전에 담당자들의 긴밀한 협의 속에 진행되었습니다(소을 제17호증의 1 구조 관련 집행위 협의, 소을 제17호증의 2 보령번식장 구조 이후 실행안). 이미 대량 구조는 예정된 상황이었기 때문에 동물복지팀은 구조 이후 돌봄 공간 활용을 위한 계획을 수립하여 구체적인 돌봄 매뉴얼을 만들어 공

유하였고(소을 제17호증의 3 보령 구조견 돌봄 매뉴얼), 구조된 동물들의 입양을 위한 입양 보내기 행사를 진행하기도 하였습니다(소을 제17호증의 4 입양 파티 기획안).

이에 따라 2023년 카라에서만 보령 번식장에서 180마리, 화성 번식장에서 70마리 합계 250마리의 동물을 구조하는 성과를 달성하였고, 주관 및 연대단체 전체에서 구조한 동물이 3곳의 강아지 공장과 1곳의 지자체 보호소의 2409마리에 이를 정도로 대규모 사업을 성공적으로 마무리 한 것이었습니다⁴. 물론 대량 구조로 인해 평소보다 보호 동물의 수가 증가한 것은 사실이나 2023년 구조는 소위 강아지 공장의 모견과 새끼들이 중심이었기 때문에 구조견 전부가 초소형 또는 소형견이었고 대부분 사람을 잘 따라 입양과 보호가 상대적으로 훨씬 용이한 개체들이었기 때문에 보호소의 최대 수용범위를 초과한 적은 없었습니다.

신청인들은 구조견들이 켄넬에서 방치되는 것처럼 주장하지만 이는 켄넬링제 시스템에 대한 몰이해에 기반한 것일 뿐입니다. 켄넬링제 시스템이란 구조견의 빠른 사회화 훈련의 일환으로 시간표에 따라 운동장에 풀어놓거나 켄넬에서 쉬는 것을 반복하면서 개체별 훈련을 병행하는 방식입니다. 카라는 2022. 1.경 30마리의 구조견을 대상으로 켄넬링제 시스템을 시범 도입한 후 개체 사회화에 장점이 많다는 판단하에 현재도 켄넬링제 구역에서 42마리의 구조견을 대상으로 하는 켄넬링제 시스템을 운영하고 있는 것 뿐입니다.

⁴ 2023년 루시프로젝트 일환으로 진행된 구조활동에서 카라가 구조한 개는 369마리로 2021년 총 구조견 419마리보다 적은 숫자였고 여러 단체와 협업을 통해 진행함으로써 카라가 부담의 크게 경감하였습니다.

또한 파주 더봄센터에는 2024. 8. 15. 현재 견사에 183마리, 교육장에 43마리, 로비에 42마리, 켄넬링제 시스템 구역에 42마리의 구조건을 보호하고 있고 동물복지국 소속 사회화행동팀에서 체계적인 계체별 돌봄을 시행하고 있어 입소 동물의 건강상 특이사항에 즉각 대응할 수 있는 상태를 유지하고 있습니다. 현재 사무실에는 4마리의 개들이 보호되고 있는데 이는 공간이 부족해서가 아니라 소심한 개체의 경우 사무공간에서 직원들과 함께 생활하는 것이 사회화에 도움이 된다는 판단에서 2021. 5.경부터 시행되고 있는 것이고, 개물림 사고로 인해 최근 구조건이 사망한 사건은 보호공간의 부족과는 무관한 일이며 사망 사건의 원인을 밝히기 위한 조사가 진행중입니다.

위탁 돌봄과 관련해서도 카라는 위탁소 돌봄을 최소화하고 카라에서 직접 보호하는 비중을 늘리기 위해 노력하고 있지만 사회화 가능성이 불투명한 구조건의 경우나 긴급한 구조 등의 이유가 있는 경우 일시적으로 위탁 돌봄을 진행할 수 밖에 없어 개 핸들링 및 안전한 돌봄을 잘 할 수 있는 외부 위탁소와 계약을 맺어 위탁을 하고 있으며 카라 사회화행동팀에서 위탁 보호되고 있는 개체를 정기적으로 모니터링 하는 방식으로 꾸준히 관리하고 있습니다.

또한 카라에 입양 절차에 대한 매뉴얼조차 없다는 주장은 사실이 아닙니다. 카라는 2014년 마포 더불어숨센터 개관 이래 입양센터인 아름품을 줄곧 운영해오고 있고, 파주 더봄센터에서도 입양 활동을 적극적으로 진행 중이며, 홈페이지를 통해서도 입양 신청을 받고 있습니다. 입양신청이 접수되면 개별 심사를 통해 입양 여부를 결정하고 이러한

절차를 통해 연간 약 200여 마리의 구조동물이 가족을 만나고 있고 입양 기회를 확대하고자 2019년부터는 해외 입양사업에도 힘을 쏟고 있습니다(소을 제18호증의 1 입양매뉴얼, 소을 제18호증의 2 입양 관련 홈페이지 사진, 소을 제18호증의 3 입양동의서).

라. 소 결

이상에서 살핀 바와 같이 ① 신청인들의 주장은 아무런 근거가 없는 오로지 피신청인 전진경에 대한 비방과 모욕주기에 불과하고, ② 신청인들이 보전 필요성의 사유로 들고 있는 카라 운영과 관련한 정책적 판단 및 결정 등은 그 자체로 신청인들에게 어떠한 현저한 손해 또는 급박한 위험을 발생하게 하는 사유가 될 수 없으며, ③ 모든 보전처분에 있어서는 피보전권리와 보전의 필요성에 관한 소명이 있어야 하고, 이 두 요건은 서로 별개의 독립된 요건으로 상호 관계없이 독립적으로 심리되어야(대법원 2007. 7. 26.자 2005마972 결정 등)하기 때문에 앞서 살핀 바와 같이 신청인들에게는 피보전권리가 존재하지 않지만 가사 존재한다고 가정하더라도 이로써 보전의 필요성이 당연히 인정된다고 볼 수 없을 뿐 아니라, ④ 신청인들은 2024. 7. 19. 이 사건 가처분신청을 접수한 지 한 달이 넘게 지난 현재까지도 본안소송을 제기하고 있지 않은 바 이 사건 보전의 필요성이 존재하지 않음을 스스로 자인하고 있는 것과 다름 없습니다.

더불어 ⑤ 신청인들이 주장하는 내용은 모두 피신청인 전진경에 대한 것으로 나머지 피신청인들에 대해서는 구체적인 주장조차 존재하지 않으며, ⑥ 신청인들은 카라의 임원으로 선출되기 위한 이사회를 추천을

받은 적이 없고, 추천을 받기 위한 어떠한 행위도 실행한 바 없어 피신청인들이 연임됨으로 인해 직접적으로 신청인들의 피선출권이 침해 받았다고 볼 사정 역시 존재하지 않는다는 점에서 피신청인들의 직무를 정지해야 할 보전의 필요성이 인정된다고 볼 수 없습니다.

4. 직무대행자 선임의 부당성

신청인들은 피신청인들의 직무정지를 구하면서 카라의 대표이사인 피신청인 전진경의 업무를 공대위 위원장인 우희종이 대행하게 할 것을 구하고 있으나 우희종을 직무대행사로 선임할 필요성은 존재하지 않습니다.

카라 정관 제17조 제1항은 대표이사의 유고 또는 궐위 시 이사회에서 선출된 이사가 대표의 직무를 대행하도록 이미 정해두고 있고(소을 제7호증의 4), 피신청인들의 직무가 정지된다 하더라도 지위를 유지하고 있는 3인의 이사가 존재하기 때문에 정관에 따라 3인의 이사 중 1인으로 하여금 대표이사의 직무를 대행하게 할 수 있어 대표이사의 직무 정지로 인해 카라나 제3자에게 손해가 발생할 가능성은 존재하지 않기 때문입니다.

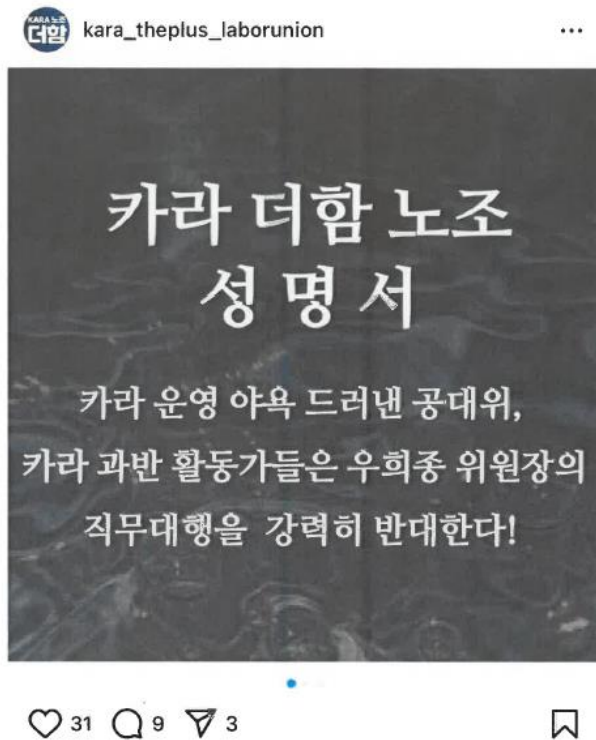
정관

제17조(대표의 직무대행) ① 대표이사의 유고 또는 궐위 시 이사회에서 선출된 이사가 대표의 직무를 대행한다.

또한 우희종은 ‘카라 운영의 정상화와 건강성 회복을 위한 공동대책위원회’ 위원장으로 카라지회와 함께 피신청인들과 카라를 비난하는데 앞장 서 온 인물이고, 이로 인해 대다수의 카라 활동가들과 회원들은 우희종에 대하여

반감을 가지고 있는 상황입니다.

[소을 제12호증 더함노조 인스타그램 성명서]



특히나 카라지회와 카라 사이의 갈등뿐만 아니라 카라지회와 카라더함노조 사이의 갈등 역시 심각한 상황에서 카라지회의 입장에 동조하여 일방적으로 카라 임원들과 구성원들을 비난해 온 우회종이 직무대행자로 선임될 경우 오히려 카라는 더욱 심각한 분열과 갈등에 휩싸여 단체의 존립 자체가 위협 받을 정도의 손해가 발생할 가능성이 높으므로 우회종을 대표이사 직무대행자로 선임하는 것은 부적절하다 할 것입니다.

5. 결론

이 사건의 본질과 관련하여 주목하여야 할 세가지 장면이 있습니다.

하나는 케어를 지지하는 사람들이 모여있는 카카오톡 단체방에 올라온 전진경 대표 직무집행정지 가처분 신청을 위한 탄원서입니다(소을 제19호증의 1 케어 관련 카카오톡 단체방). 케어는 한때 공격적인 구조활동으로 이름을 알렸던 동물보호 단체였지만 대표인 박소연이 구조한 동물 수백 마리를 안락사한 사실이 드러나 큰 파장을 일으켰던 단체입니다(소을 제19호증의 2 카라 박소연 고소 기사). 특히 동물권 운동에 큰 해악을 미친 케어 박소연 대표의 충격적인 이중성 외에도 카라와 같은 다른 동물보호단체를 경쟁관계로 인식하는 적대적 태도로 말미암아 현재도 피신청인 전진경이 박소연 대표를 명예훼손 혐의로 고소한 형사사건이 진행 중일 정도로 두 단체 활동가와 회원 사이의 관계는 좋지 못합니다. 그런데 케어를 지지하는 사람들이 모인 카톡방에 전진경 대표의 월급이 3천만원이라는 허위 사실과 함께 ‘카라노조를 지지합니다’라고 쓰여진 프로필 사진 옆으로 대표와 이사의 연임을 철회하기 위한 서명에 동참해 달라는 호소는 사실상 해사행위나 다름 없어 보입니다.

[소을 제19호증의 1 케어 관련 카카오톡 단체방]



다른 하나는 **임순례 이사의 사임입니다**. 와이키키 브라더스, 우리 생애 최고의 순간, 리틀 포레스트 등의 영화를 만든 우리나라의 대표적인 여성감독인 임순례 이사는 전진경 대표 이전에 12년동안 카라의 대표를 맡으면서 누구보다 카라에 대해 깊은 애정을 갖고 있었지만 **타의에 의해 이사직을 내려놓을 수 밖에 없었습니다**(소을 제20호증 임순례 진술서). **어딘가에서는 해고는 살인이라고 외치다가도 또 어딘가에서는 나는 당신을 해고 당하게 할 수 있다는 말을 할 수 있는 편의적 신념을 갖춘 사람이라면 누군가의 신념이 투영된 20년 세월조차 아무렇지 않게 부숴버릴 수 있을 듯도 합니다**.

[소을 제20호증 임순례 진술서]

영화감독이기도 한 저는, 요즘 MBC에서 <노무사 노무진>이라는 드라마를 준비중인데 민주노총 카라지회 측에서는 저의 폐북 포스팅 다음날인 6월 5일 MBC 언론노조를 방문하여 노조에 부정적인 시각을 가진 사람이 노동문제를 다룬 드라마를 만드는 일이 적합하냐며 일종의 항의성 멘트를 전달했다고 합니다.

MBC노조에서는 사측에 이 내용을 전달하였고 저는 사측으로부터 부정적인 프레임이 전파되는 것에 대한 우려를 전달받았습니다.

프레임의 속성상, 그것이 팩트냐 아니냐의 여부와 상관없이 드라마

에 부정적 여파를 미치는 것을 고려하지 않을수 없는 위치에 있는 저로서는 카라이사직 사임이라는 선택을 할 수밖에 없었습니다.

드라마 제작에는 수많은 인력과 큰 예산이 투입되기 때문에 작은 흠집이라도 그 타격은 매우 크기 때문입니다.

마지막 하나는 **카라와 피신청인들을 포함한 이사진을 지지하는 54개 동물권 단체들의 공동성명입니다**(소을 제21호증 공동연대 지지글). **“동물권의 비전문가인 자들이 모여 카라의 정상화란 명분 아래 자칭 공동대책위원회를 설립하고 일방적인 주장만으로 의혹을 제기하며 시민단체 죽이기에 앞장서고 있는 이 사태를 동물권 전반에 대한 심각한 위협과 위기라고 인식하여**

이 자리에 섰다”는 54개 동물권 단체들이 20여년간의 동물권 운동의 발자취, 시민들의 후원과 봉사, 동료와 연대를 공동의 자산이라고 이야기하는 의미를 이해하지 못하면 아무리 수 많은 국회의원을 배출한 직능단체의 구성원들과 국내 최고 대학의 교수가 머리를 맞대고 고민하더라도 카라를 정상화하는 대책은 나오기 어렵습니다.

[소을 제21호증 공동연대 지지글]

루시법 제정과 개식용종식 입법 이후 후속 캠페인, 현장 활동 등 동물권 단체들의 역할이 절실한 이때에 일방적인 비방과 장외투쟁에 가로막혀 카라의 사회적인 소임을 다하지 못하는 것에 대해 비통함을 금할 길이 없다. 민주노총 전국민주일반노조 카라지회는 카라의 지난 20여년간의 동물권 운동 발자취, 시민들의 후원과 봉사, 활동을 수행해 온 동료와 임원들 그리고 개혁을 위해 함께 싸워 온 동료 단체들과의 연대, 이 모든 것은 시민 공동의 자산이란 것을 잊지 말아야 할 것이다.

이상에서 살핀 것과 같이 이 사건 신청인들에게는 피보전 권리가 존재하지 않고, 보전의 필요성 역시 인정되지 않을 뿐 아니라 직무대행자 선임의 필요성 역시 존재하지 않습니다.

신청인들의 이 사건 가처분 신청을 기각하여 주시기 바랍니다.

소 명 방 법

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. 소을 제1호증 | 카라 등기사항전부증명서 |
| 1. 소을 제2호증의 1 | 2021년 정기총회 회의록 |
| 1. 소을 제2호증의 2 | 2024년 2차 정기 이사회 회의록 |

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 소을 제3호증 | 2023. 6. 30. 고충민원접수 |
| 1. 소을 제4호증의 1 | 최민경 징계의결서 |
| 1. 소을 제4호증의 2 | 김나연 징계의결서 |
| 1. 소을 제5호증의 1 | 카라지회 교섭요구 공문 |
| 1. 소을 제5호증의 2 | 전국민주연합노조 교섭요구 공문 |
| 1. 소을 제6호증의 1 | 단체협약 요구안 |
| 1. 소을 제6호증의 2 | 임금협약 요구안 |
| 1. 소을 제6호증의 3 | 카라지회 보도자료 |
| 1. 소을 제7호증의 1 | 2022. 2. 정기이사회 회의록 |
| 1. 소을 제7호증의 2 | 2022년 정기총회 의사록 |
| 1. 소을 제7호증의 3 | 정관 신·구 대비표 |
| 1. 소을 제7호증의 4 | 정관변경 허가 |
| 1. 소을 제8호증 | 임원 변경 허가 알림 |
| 1. 소을 제9호증 | 피신청인 전진경 정규직 전환 방침 발표 |
| 1. 소을 제10호증 | 업무관련 의사소통 자료 |
| 1. 소을 제11호증 | 서울지방노동위원회 판정문 |
| 1. 소을 제12호증 | 카라 더함노조 성명서 |
| 1. 소을 제13호증의 1 | 조직 개편 위원회 구성 및 추진안 |
| 1. 소을 제13호증의 2 | 조직개편 공지 |
| 1. 소을 제14호증의 1 | 조직문화 쇄신 요구 |
| 1. 소을 제14호증의 2 | 조직문화 개선 컨설팅 |
| 1. 소을 제15호증 | KK9R 통한 해외입양 사례 |
| 1. 소을 제16호증의 1 | 감사패, 골드바 전달 사진 |
| 1. 소을 제16호증의 2 | 카라 취업규칙 |
| 1. 소을 제17호증의 1 | 구조 관련 집행위 협의 |

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 소을 제17호증의 2 | 보령번식장 구조 이후 실행안 |
| 1. 소을 제17호증의 3 | 보령 구조건 돌봄 매뉴얼 |
| 1. 소을 제17호증의 4 | 입양 파티 기획안 |
| 1. 소을 제18호증의 1 | 입양매뉴얼 |
| 1. 소을 제18호증의 2 | 입양관련 홈페이지 사진 |
| 1. 소을 제18호증의 3 | 입양동의서 |
| 1. 소을 제19호증의 1 | 케어 관련 카카오톡 단체방 |
| 1. 소을 제19호증의 2 | 카라 박소연 고소 기사 |
| 1. 소을 제20호증 | 임순례 진술서 |
| 1. 소을 제21호증 | 공동연대 지지글 |

첨 부 서 류

- | | |
|-----------|------|
| 1. 위 소명방법 | 각 1부 |
|-----------|------|

2024. 8. .

████████████████████

████████████████

██████████ ■ ■ ■

■■■■

■■■■

서울서부지방법원 제21민사부 귀중

첨부파일 1개



★고충 [redacted] hwp

PM 7:37

대표님 고충처리 부탁 드립니다.

PM 7:37

첨부파일 1개



0630고충 [redacted] hwp

PM 9:08

추가 사항이 있어 다시 보내드립니다.

PM 9:09

소을 제3호증

	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]
	[Redacted]

[Redacted content]

위와 같이 위원전원이 징계 의결하고 기명 서명함

2023년 11월 20일

동물권행동 카라 인사위원회

위원장 전진경 (서명)

위원 [Redacted] (서명)

위원 [Redacted] (서명)

위원 [Redacted] (서명)

위원 [Redacted] (서명)

위원 [Redacted] (서명)

소을 제4-1호증

○ [Redacted text]

취업규칙 제15조(복무의무) “5. 활동가는 항상 언행에 조심하며 예절과 규율을 존중하고 교양의 향상을 도모하여야 한다.” 위반

[Redacted text]

[Redacted text block]

취업규칙 제73조 (징계) “4. 단체의 영업을 방해하는 언행을 한자” 위반

[Redacted text block]

취업규칙 제73조 (징계) “5. 단체의 규율과 상사의 정당한 지시를 어겨 질서를 문란하게 한 자” 위반

[Redacted text block]

위와 같이 위원전원이 징계 의결하고 기명 서명함

2023년 11월 20일

동물권행동 카라 인사위원회

위원장 [REDACTED] (서명)

위원 [REDACTED] (서명)

위원 [REDACTED] (서명)

위원 [REDACTED] (서명)



전국민주노동조합총연맹 전국민주일반연맹
전국민주일반노동조합

수신자 (사)동원권행동 카라 대표이사
 (경유) 사무국장, 노무담당
 제목 2023년 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭 요구.

1. 귀 단체와 민주적 노사관계를 기원합니다.


2. (사)동원권행동 카라에서 근무하는 장운경외 36명의 노동자들이 민주노동 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합에 가입하여 활동을 하고 있습니다. 이에 헌법 제33조 및 '노동조합 및 노동관계조정법' 제29조의 2, 동법 시행령 제 14조에 의거 아래와 같이 '2023년 임금 및 단체협약 체결'을 위한 단체교섭을 요구합니다.

- 아 래 -

- 가. 노동조합의 명칭 : 민주노동 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합
- 나. 대표자의 성명 : 김형수·김이희 공동위원장
- 다. 주된 사무소 소재지 : 서울시 마포구 휘인길 13, 민주노동 서울본부 406호
- 라. 2023.11.10. 현재 조합원 수 : 장운경외 36명(37명) 분.

3. 본 노동조합의 교섭요구에 따라, 교섭창구단일화 절차를 진행해 주시기 바랍니다. 이 공문을 받은 즉시 사업장에 "교섭요구 사실의 공고문"을 부착하여야 함을 알려드립니다. 참고로 향후 귀 단체에서 취하여야 할 조치사항은 첨부자료를 참조하기 바랍니다.

- 첨부자료 : 1. 복수노조 교섭 창구 단일화 절차도 사본 1부
 2. 교섭절차 중 공고해야 할 예시문을 사본 1부
 3. 전국민주일반노동조합 노동조합설립 신고증 사본 1부

전국민주일반노동조합 위원장 

담당자: 총무차장 김선아(010-2762-5095)
 | 시 명: 전국민주일반 2023(서울)-0889(2023.11.10.) 권수 ()
 | 우)(04199) 서울시 마포구 휘인길 13, 민주노동 서울본부 406호 **서울 제5-1호증**
 | 전화 02-2277-6548 / 전동 02-6937-1037 / 전자우편 seouliban@hanmail.net
 | 수신자: TEL: 070-4760-1200 / FAX: 02-3482-8835

전국민주노동조합 총연맹

전 국민 주 연 합 노 동 조 합

Korean Democracy and Federcacy Workers' Unions (KDFWU)

수신자 (사)동물권행동 카라 대표이사

(경유) 노무담당

제 목 단체교섭 요구

1. 귀 기관의 발전을 기원합니다.

2. 기관소속 노동자 7인이 우리조합에 가입하여 활동하고 있는바, 노동조합및노동관계조정법 제29조의2, 동법 시행령 제14조의2에 의거 아래와 같이 단체교섭을 요구합니다.

- 아 래 -

- 노동조합의 명칭 : 민주노총 전국민주연합노동조합
- 대표자의 성명 : 위원장 김만석
- 주된 사무소의 소재지 : 서울 영등포구 양산로 43, 806호
- 2023.11.17. 현재 조합원 수 : 7명 끝.

전국민주연합노동조합 위원장



| 담당자 : 조직국장 진영하(010-3657-4377)

| 시 행 : 호남 2023 - 1196 (2023. 11. 17.) 접수 ()

| 우) 07270 서울특별시 영등포구 양산로43(양평동3가 16, 양평동 우림이비지센터) 806호

| 전화 02-2068-6090 / 팩스 02-2068-6093 / 전자우편 kgrejo@hanmail.net

소을 제5-2호증

전국민주일반노동조합 단체협약

2024. 01. 11

✓ 노측으로부터 전달받은 일자: 1월 25일

민주노총 민주일반연맹
전국민주일반노동조합

- 전 문 -

민주노총 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합(이하 '조합'이라한다)과 사)동물권행동 카라(이하 '회사'라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선하여 조합원의 경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 사회의 민주화와 공공성을 강화하고 발전을 도모하고자 이 협약을 체결 하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조 【유일 교섭단체】

회사는 조합이 전체 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 등의 권리와 기타 사항에 관하여 교섭 하는 유일한 노동 단체임을 인정한다.

제2조 【산별단위 자율교섭 보장】

조합이 산별교섭을 요청할 시 회사는 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응하여야 한다.

제3조 【협약의 적용범위와 협약의 우선】

이 단체협약에서 정한 기준은 근로기준법과 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별근로계약에 우선하 며, 그 중 단체협약 기준에 미달하거나 저촉되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 단체협약기준에 따 른다.

제4조 【기존의 노동조건과 조합 활동 권리 저하금지】

회사는 협약에 규정되어 있지 않거나 누락된 것을 이유로, 조합 및 조합원이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합 활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제5조 【규정의 제정과 개정】

회사는 취업규칙과 노동조건에 관련된 제 규정을 제정 또는 개폐 변경하고자 할 때에는 사전에 조합과 반드시 합의 하여야 한다.

제6조 【균등처우】

① 회사는 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 조합원의 노동조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

- ② 회사는 동일사업 또는 사업장 내 동일가치 노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ③ 동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 책임, 능력, 자격증과 실제로 수행하는 기능으로 하여야 한다. 그러나 조합원 또는 조합으로부터 이의제기가 있을 경우에는 회사는 노조와 합의 하여야 한다. 단 자격증소지자는 해당업무를 수행할 경우 관련 수당을 지급한다.

제2장 조합활동

제7조 【근무시간 중의 조합활동】

회사는 조합 간부와 조합원이 근무시간 중 조합규약에 따른 각종 회의, 교육, 교섭, 출장, 행사, 선거, 상급단체 또는 외부 관련 단체가 주관하는 회의, 교육 등 기타 조합활동에 참여할 때 이를 유급으로 인정한다.

제8조 【교육시간 및 단결활동 시간 보장】

- ① 회사는 주 2시간의 조합간부 회의 시간 및 월 2시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단 조합은 이를 적치 분할 사용할 수 있다.
- ② 분기 별 각1회, 2박3일의 대의원대회를 보장한다.
- ③ 신입직원에 대하여, 2시간의 노조 소개 시간을 부여한다.
- ④ 근무일 중 연 1일의 조합원 자체 단결활동(야유회, 체육대회) 시간을 보장한다.

제9조 【근로시간면제자 및 처우】

- ① 회사는 조합이 정한 자에 노동조합및노동관계조정법이 정한 근로시간면제 고시 한도 상 최대의 근로시간면제자를 인정하며, 근무시간 중 자유로운 조합 활동을 보장한다.
- ② 근로시간면제자에 대해 근로시간면제 활동이전 평균임금(209시간 기준+ 월 α시간 시간외 근로)과 동일하게 급여를 지급(임금 인상 시 인상을 반영)하고 근로시간면제 한도를 활용한 것으로 본다. 유급근로시간 면제의 사용인원, 사용방식은 조합이 정하여 통지한다.
- ③ 회사는 근로시간면제자에 대한 근무대체자를 투입하여야 한다.
- ④ 회사는 조합이 정한 근로시간면제자에 대하여 연차휴가 등 일반조합원에 준하여 휴가를 부여하여야 하며, 기타 대우에 대하여 신분상 여하한 불이익 처분을 할 수 없다.

- ⑤ 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 상급단체의 상근직으로 선임되어 취임함을 인정한다.
- ⑥ 회사는 근로시간면제자의 전임 해제 시에는 원직에 복직시키되 동 원직의 소멸 등으로 인해 원직복직이 불가능할 경우 본인과 합의하에 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 복귀시킨다.
- ⑦ 근로시간면제자가 근로시간면제대상 업무 수행으로 재해가 발생한 경우 회사는 근로복지공단의 판정과 별도로 업무상 재해로 인정한다.

제10조 【노동조합 전임자】

- ① 근로시간면제자와 별도로 노동조합과 합의로 노동조합 전임자(무급)를 인정한다.
- ② 노동조합 전임자는 휴직으로 하되, 4대 보험에 대해서는 전임기간 중에도 회사의 부담으로 유지한다.

제11조 【홍보활동 보장】

- ① 회사는 조합의 자유로운 홍보활동을 보장한다.
- ② 회사는 조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.
- ③ 회사는 조합간부의 자유로운 사업장 출입을 보장한다.

제12조 【시설편의 제공】

- ① 회사는 조합의 요구가 있을 경우, 조합원을 위한 각종 회의·교육행사에 필요한 장소와 시설 제공을 한다.
- ② 회사는 노동조합 사무실을 제공하고, 책상, 의자등 사무실 집기와 전화 및 인터넷, 컴퓨터, 복합기(팩스포함), 프로젝터, 냉난방시설 등 조합 활동에 필요한 비품 및 차량을 제공하고 관리유지비를 부담한다.
- ③ 회사는 조합 사무실의 입구에 CCTV를 설치하거나 여타의 정보통신기기를 이용하여 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안되며, 조합관계자의 자유로운 출입을 보장한다.

제13조 【조합비 일괄공제 및 인도】

회사는 조합이 요구한 경우, 조합이 요청한 조합비 및 결의한 각종기금을 급여에서 일괄 공제하여 급여지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 통장으로 인도하고 동일이 휴일일 때는 그 다음날까지 인도한다.

제14조 【열람·복사편의와 자료제공】

회사는 조합의 요청이 있을시 조합원에 관한 사항, 임금·복리후생과 노동조건에 관한 사항, 기타 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 조합은 회사가 기밀로 분류한 사항이나 자료는 보안유지에 협조한다.

제15조 【통지의무】

회사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

① 회사가 통지할 사항

- 가. 취업규칙 및 제 규정의 개폐 등의 계획과 결과
- 나. 조합원과 관련하여 시행, 변경되는 계약내용
- 다. 회사 임원의 임면과 보직 변경 등의 결과
- 라. 직원의 채용, 승진, 이동 퇴직 등 인사 결과
- 마. 회사의 조직과 직제 개편 결과
- 바. 이사회 개최 일시, 장소, 회의안건과 회의결과, 회계보고 및 감사보고
- 사. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

② 조합이 통지할 사항

- 가. 조합 임원의 변동사항
- 나. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

제3장 인사

제1절 인사원칙

제16조 【인사원칙】

- ① 회사는 조합원에 대한 인사에 대해 객관적·합리적이고 공정한 인사를 하여야 한다.
- ② 조합 간부 및 조합원에 대한 인사이동, 배치전환(담당구역 변경 등 포함) 등 제반 인사는 반드시 사전

에 조합과 합의를 본 뒤 실시한다.

③ 인사이동, 배치전환, 징계 등의 제반 인사의 결정은 인사위원회에서 의결하여 결정한다. 이 때 인사위원회원은 회사와 조합원의 수를 동일하게 구성한다.

④ 실장·국장·센터장·대표·이사 등 임원의 임명 및 채용에 대해서 임원선출제도를 마련하고 인사위원회의 의결에 따른다.

제17조 【이의제기】

회사의 인사결정에 이의가 있을 때 조합 또는 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 회사는 조합 대표와 당해 조합원이 참석한 가운데 10일 이내에 재심의해야 하며 5일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다.

제18조 【채용】

① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 조합에 통보 후 처리하여야 한다.

② 조합은 조합 활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 거부할 수 있다.

제19조 【우선채용】

회사는 구조 조정의 일환으로 해고된 자에 대하여 해고 일로부터 2년 이내에 기존의 동일업무로 신규채용 시 우선 채용해야 하며, 산업재해로 인해 퇴직한자가 2년 이내에 채용의 요구가 있을 때에는 객관적 직무적합성을 감안하여 우선적으로 채용한다.

제20조 【정년】

① 정년은 만65세로 한다.

제2절 휴직 및 복직

제21조 【휴직사유와 기간 및 처우】

① 회사는 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.

휴직사유	휴직기간	처우
업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 요양을 요할 때	요양기간	1년간: 통상임금 50% 1년 이상: 무급

병역법, 전시 동원 법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때	징집, 소집 또는 동원기간	통상임금 50%
조합활동으로 인한 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때	구속 또는 수배기간	무급
조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령 등으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 필요한 때	3년 이내, 분할사용 가능(재직 기간 중 총 3년을 초과할 수 없음). 이 경우 1회의 기간은 30일 이상. 단, 좌측의 사유와 자녀 양육을 위한 사유로 1일 단위로 사용가능한 "가족돌봄휴가"는 연간 10일.	통상임금 70% -1년 이내 통상임금 70% -1년 초과 무급
천재지변 또는 전시 사변 기타 사유로 생사 및 소재 불명	3개월 이내.	통상임금 30%
외국에서 근무·유학 또는 연수하게되는 배우자를 동반하게 된 때	3년 이내, 부득이한 경우 2년 연장 가능.	무급
기타 노사가 합의한 경우에 해당자의 휴직기간은 개별적 사정을 감안하여 결정	합의한 기간.	합의한 처우

- ② 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 1회에 한하여 휴직만료 10일전까지 휴직기간 연장원을 제출하며, 노사가 다시 합의하여 필요한 범위 내에서 연장한다.
- ③ 휴직과 관련하여 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근무한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.
- ④ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.

제22조 【육아휴직】

- ① 회사는 입사 후 6개월 이상 된 노동자 중, 임신중이거나 8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 노동자가 그 자녀의 양육을 위해 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.
- ② 제1항 규정에 의한 육아휴직 기간은 1자녀 당 3년으로 한다.
- ③ 제1항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다. 회사는 육아휴직 시 고용보험에서 지급하는 육아휴직 급여와 통상임금의 100%로와의 차액을 1년간 지급하며, 이후 1년간 통상임금의 50%를 지급한다.

제23조 【복직】

- ① 회사는 휴직 만료 15일전까지 휴직자에게 연락하여 복직희망여부 파악 및 복직절차를 안내하여야 하

며, 휴직자는 휴직기간 만료 7일 전까지 복직원을 제출하여 복직 신고를 해야 한다.

- ② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인 및 조합과 합의하여 유사 부서의 동일직급으로 복직시킨다.
- ③ 복직신고를 한 날로부터 5일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 복직원에 기재된 복직 희망일에 당연히 복직된 것으로 한다.

제3절 징계 및 해고

제24조 【징계위원회】

- ① 회사와 조합원 동수 각 3인으로 징계위원회를 구성하여 조합원의 징계에 관한 사항을 심의·의결한다.
- ② 징계위원회 의장은 노사윤번제로 하며, 위원회는 과반수의 참석으로 성립하고 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제25조 【징계의 종류】

징계의 종류는 다음과 같다.

- 1. 견책 : 경위서 제출
- 2. 감봉 : 1회에 한하여 월 급여의 20분의 1 이내
- 3. 정직 : 1회에 한하여 3개월을 초과할 수 없으며, 월 통상임금의 10분의 1내에서 감한다.
- 4. 해고 : 근로계약 해지

제26조 【징계절차】

회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.

- ① 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 서면으로 명시하여 징계위원회 개최 7일 전까지 인사위원 및 해당자에게 통보하여야 한다.
- ② 징계위원회는 징계 인지일로부터 15일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.

- ③ 징계위원회에서 징계에 대한 표결결과가 가부 동수일 때에는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 징계위원회는 참석 위원들이 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하며, 조합과 회사 및 징계 대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다.
- ⑤ 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 10일 이내에 재심사하여 5일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다
- ⑥ 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.
- ⑦ 위 각호(1~6)에 해당하는 징계 절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

제27조 【징계시효】

- ① 징계사유 발생일(객관적 발생일을 말하며, 인지일이 아님)로부터 6개월이 지난 경우, 어떠한 경우에도 징계하지 못하며 다른 징계사유에 양정으로도 참작하지 않는다.
- ② 징계시효 내라도, 징계사유를 인지한 날로부터 15일 이내에 징계의결에 회부하여야 하며, 이 기간이 경과한 사안은 징계하지 못한다.

제28조 【징계사유】

- ① 조합원의 징계사유에 대한 객관적 입증책임은 회사 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 증명하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.
- ② 회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.
 1. 정당한 이유 없이 월간 5일 이상 무단으로 결근한 경우. 단 결근 중에 연락이 있는 자는 예외.
 2. 고의로 회사에 심대한 재산상의 손해를 끼쳤을 때.
 3. 징역형 이상의 실형이 확정되었을 때. (단 조합활동으로 인한 실형은 제외한다)
 4. 성희롱을 포함한 성적 폭력을 저질렀을 때.
 5. 조합 또는 조합원에 대하여 부당노동행위, 불이익 행위 및 노동조합에 대한 폄하 비방을 하였을 때. 이 경우 부당노동행위로 사법절차를 통해 확인되어 벌금 100만원 이상의 처벌을 받은 경우 해고하여야 한다.
- ③ 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당할 때는 해고할 수 없다.

1. 업무상·업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 그 휴직기간과 그 후 3개월간
2. 산전산후 휴가기간과 그 후 3개월간
3. 조합 활동을 이유로 구속, 수배 기간과 석방 후 3개월간

제29조 【해고의 제한】

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등의 방법으로 조합원을 면직 해고 할 수 없다.

1. 정신 또는 신체장애에 의해 도저히 직무를 감당할 수 없고 회복 가망이 없을 때. (단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다).
2. 제28조의 사유와 이 절에서 규정한 절차를 충족한 징계해고가 결정되었을 때.
3. 사망하였을 때(의원면직 처리)

제30조 【부당 징계와 해고】

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 회사는 판정확정 전이라도 그 최초 판정을 기준으로 다음의 조치를 취하여야 한다.

- ① 징계를 결정한 날로 소급하여 무효 처분한다.
- ② 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금을 지급해야 하며, 부당해고로 인한 위로금을 해고기간의 임금에 평균임금 기준 300% 가산하여 지급한다.
- ③ 법률구제활동에 수반된 모든 경비를 지급해야 한다.
- ④ 회사는 해고의 효력을 다투고 있는 자를 비조합원으로 본다거나 회사 출입과 활동을 제한해서는 아니 된다.

제31조 【해고의 예고】

- ① 회사가 조합원을 면직 또는 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 평균임금의 90일분 이상의 해고수당을 지급한다. 통보하지 않았을 때는 평균임금의 30일분 이상을 추가로 지급하여야 하며, 조합탈퇴자는 예외로 한다.
- ② 회사는 쟁의행위 기간에는 조합원을 절대로 해고할 수 없다.

제4장 고용보장

제32조 【적정인력 확보와 정원유지】

- ① 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식의 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 정원을 축소할 경우에는 조합과 사전에 합의한다.
- ② 조합은 작업량 증가, 노동강도 강화, 작업방식의 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대조정을 요구할 수 있으며 회사는 조합의 요구를 수용한다.
- ③ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 회사는 7일 내에 부족인원을 총원한다. 이 기간 내에 총원이 되지 않으면 조합이 추천하는 자의 채용을 거부할 수 없다. 단 조합이 추천하는 인원이 없는 경우, 해당 인원의 임금 총액을 대체 근무하는 인원에 지급하여야 한다.

제33조 【임시직, 계약직, 시간제 등 비정규직 고용의 제한 및 정규직화】

- ① 회사는 조합과 합의 없이 비정규직(계약직, 임시직, 촉탁직, 용역직, 파견직등) 채용할 수 없다.
- ② 회사는 기간제 및 비정규직 노동자를 즉시 정규직으로 전환해야 한다.
- ③ 무기근로자가 정년퇴직을 하게 된 후 본인이 기간제로 채용을 희망하면 회사는 즉시 전환한다.

제34조 【조합원 신분변동】

회사는 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 외주, 업종전환 등으로 인하여 조합원의 신분에 변동이 초래케 되는 경우 반드시 60일 전에 조합에 통보하고 협의한다. 이 경우 회사는 충분한 보상과 사후대책을 마련하여야 하며, 고용승계, 근속년수, 동조건 승계, 단체협약, 노동조합 승계에 관하여 불이익을 받지 않도록 노동조합과 합의 후 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 외주, 업종전환 등을 진행한다.

제35조 【신기술 도입】

새로운 기술 또는 기계 설비를 도입하거나 업무방식을 바꾸려 할 때 회사는 적어도 60일 전에 조합에 통보하여야 하고, 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과 협의 후 합의 아래 시행해야 한다.

제36조 【교육훈련】

- ① 회사는 신규 채용자에 대하여 전 업무 과정에 대한 설명과 기술교육이 필요할 시는 조합의 산업안전 담당자와 함께 안전 및 수칙교육을 실시하여야 한다.
- ② 회사는 조합원이 새로운 기술 또는 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 조합과 합의 후 필요한 교육을 실시해야 한다. 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용 일체는 회사가 부담한다.

제5장 임금

제37조 【임금의 원칙】

- ① 회사는 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 보장하는 수준으로 임금지급을 결정해야 하며 매 1년 단위로 물가인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금 확보에 최선을 다한다.
- ② 회사는 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차를 철폐하고, 동일노동 동일임금을 지급하기 위해 노력한다.
- ③ 회사는 기본급을 생활임금보다 낮게 지급할 수 없다.

제38조 【수당과 상여금 및 임금저하금지】

- ① 회사가 조합원에게 지급하는 수당 및 상여금은 임금협약에 의한다.
- ② 회사는 조합원의 부서이동, 배치전환, 노동시간단축, 생산성 저하 또는 경영부실 등 어떠한 이유라도 기본급, 통상임금 및 상여금을 저하시킬 수 없다.

제39조 【임금인상】

회사는 매년 1월 1일부로 임금을 인상하며, 임금인상 기준은 매년 별도의 임금 관련 단체교섭으로 결정한다. 단, 임금교섭이 지연되어 타결될 때는 소급하여 적용한다.

제40조 【임금의 임의공제 금지】

회사는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 의료보험료, 고용보험료, 국민연금 부담금
3. 조합비와 조합 결의에 의한 부과금
4. 기타 노사 합의로 공제기로 결정한 사항 및 법률에서 공제를 명시한 사항

제41조 【휴업 시 지급】

회사는 다음 각 호의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 100분의 80 이상을 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업기간
2. 기계나 건물보수 혹은 점검으로 휴업하는 기간
3. 그 외 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간

제42조 【비상 시 지급】

회사는 다음 각 호에 해당하는 직원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다.

1. 배우자 또는 본인의 출산
2. 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀의 입학
5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 인정할 때

제43조 【퇴직금】

- ① 회사는 계약기간 만료 후 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 회사는 회사 소속으로 1년 미만 근무자에 대하여도, 계약일로부터 퇴직일까지 월할하여 퇴직금을 지급한다.
- ③ 퇴직연금 도입 시 확정급여형(DB)으로 한다.

제6장 노동시간, 휴일, 휴가

제1절 노동시간

제44조 【노동시간】

- ① 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며, 주5일제를 실시한다.
- ② 노동시간이라 함은 실제 작업시간, 교대시간, 조회시간, 청소시간, 교육시간등 회사의 통제 아래 있는 시간과 회사가 주관하는 각종 행사 중 조합원의 참석의무가 있는 시간을 말한다.

제45조 【시업과 종업시간】

- ① 회사는 시업 시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 조합과 합의하여 조정 시행할 수 있다.
- ② 회사는 제 44조 1항의 기준 노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장노동수당을 지급해야 한다.
- ③ 출퇴근 기록 방식은 조합과 합의하여 시행한다.

제46조 【연장노동, 야간노동, 휴일노동】

- ① 회사는 연장·야간·휴일 노동을 시키고자 할 때 적어도 3일 전에 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 한다.
- ② 회사는 조기출근, 연장·야간·휴일 노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익도 줘서는 안 된다.
- ③ 회사는 연장·야간·휴일의 노동에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다.
- ④ 연장·야간·휴일노동이 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산한다.
- ⑤ “관공서 공휴일에 관한 규정”에 따른 공휴일의 휴무, 연차휴가 등 유급휴가 사용에 따라 1주간 실근로 시간이 40시간 미만이라 하더라도 토요일(6일째) 연장근로를 할 경우 1일 8시간이내는 통상임금의 50%, 1일8시간 초과시 통상임금의 100%를 가산하여 조합원에게 지급하여야한다.

제2절 유급휴일, 유급휴가

제47조 【유급휴일】

다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일
2. “관공서의 공휴일에 관한 규정”상의 공휴일과 대체공휴일(임시공휴일 포함)
3. 5월 1일 노동절
4. 회사 창립기념일
5. 노동조합 창립 기념일

제48조 【연차휴가】

- ① 회사는 1년간 8할 이상 출근한 경우, 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 조합원에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 이 항에 의하여 사용한 휴가는 해당 조합원의 다음연도 연차휴가권 발생(사용)에 영향을 미치지 않는다.
- ③ 회사는 3년 이상 계속하여 근로한 직원에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 원-하청(용역) 관계에서 근무 시 원청 사업장 근속년수를 기준으로 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수 중 25일을 초과하는 휴가일에 대하여는 연차휴가수당으로 대체할 수 있다.
- ④ 연차휴가 관련 대법원판결(2021다227100)에도 불구하고, 1년 근속한 조합원이 퇴사하는 경우 기존 고용노동부 행정해석과 같이 26개 기준으로 연차휴가를 지급한다. 또한 기존 지급한 연차휴가에 대하여 대법원 판례를 이유로 반환 청구할 수 없다. 회사는 1년 이상 근무하고, 퇴사하는 조합원에게 1년 이

하의 기간에 대해서도 1년 근무 시 발생할 연차휴가 개수에 비례하여, 연차휴가 수당을 지급하여야 한다. 단 비례 계산하여 2시간 미만은 버린다.

- ⑤ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다.
- ⑥ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 1시간 단위로도 사용할 수 있다. 결근 시 해당 조합원이 신청이 있는 경우 연차휴가로 자동 대체한다.
- ⑦ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무 년 수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 전출입, 형식적 퇴사 후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.
- ⑧ 미사용 연차휴가는 1년이 경과한 첫 달 급료 지급일에 지급일 당시 통상임금의 100%를 지급함으로써 보상한다. 퇴직 시 미사용 휴가는 퇴직일이 속한 달의 통상임금의 100%를 지급한다.
- ⑨ 회사가 근로기준법상 연차 유급휴가의 사용 촉진 제도를 이행하더라도, 미사용 휴가에 대하여 8항과 같은 연차휴가수당으로 보상하여야 한다.
- ⑩ 조합원이 연차휴가를 사용할 시 회사는 업무대체자를 사용하여야 한다.
- ⑪ 회사가 업무대체자를 투입하지 못하여 조합원의 노동 강도가 높아진 경우 업무대체자 투입시 발생하는 비용을 해당 조합원에게 지급하여야 한다. 지급 기준은 휴가자의 통상임금으로 한다.

제49조 【경조휴가】

회사는 조합원에 대하여 다음 각 호에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 경조금을 지급한다. 휴가 시작일은 본인이 원하는 날부터이며, 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일과 중복된 경우, 중복된 휴일만큼 경조휴가를 추가 부여한다. 단, 회갑 및 칠순은 1회만 적용하되, 적용기준은 법적 나이가 아닌 실제 회갑, 칠순을 가정에서 기념하는 나이를 기준으로 한다.

경조사	구 분	휴가일수(일)	경조금(원)
결 혼	본인	5	100,000
	자녀	2	100,000
출 산	배우자	10	300,000
입 양	본인	20	300,000
회 갑	본인 및 배우자	2	50,000
	본인 및 배우자의 부모, 조부모	2	50,000
사 망	본인	.	500,000

	본인 및 배우자의 부모	5	100,000
	배우자	5	300,000
	자녀와 자녀의 배우자	3	100,000
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3	50,000
	본인 및 배우자의 형제자매	3	50,000
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매	3	50,000

제50조 【근속공로휴가】

- ① 재직 기간이 3년 이상 6년 미만인 직원은 재직기간 중 3주의 유급휴가를 쓸 수 있다.
- ② 재직 기간이 6년 이상 10년 미만인 직원은 재직기간 중 4주의 유급휴가를 쓸 수 있다.
- ③ 재직 기간이 10년 이상인 직원은 재직기간 중 1년의 유급휴가를 쓸 수 있다.
- ④ 1항부터 3항까지의 휴가는 3항 10년 이상 장기근속휴가 사용 후부터 다시 기산한다.

제51조 【유급병가】

조합원이 업무 외의 질병 또는 부상으로 인하여 출근이 불가능할 때에는 연간 60일의 범위 내에서 유급 병가를 사용할 수 있다. 병가 시 통상임금을 지급하며, 7일 이상 입원 시 10만원의 위로금을 지급한다. 병가를 연차휴가로 대체사용하도록 강요할 수 없다.

제52조 【보건휴가】

회사는 여성 조합원에게 월 1일의 보건휴가를 유급으로 부여한다.

제53조 【재해복구휴가】

태풍, 홍수, 지진, 화재 등 재해로 복구에 필요한 휴가 및 위로금을 지급한다.

1. 주택 전파(전소): 5일, 500만원
2. 주택 반파(반소): 3일, 300만원
3. 주택 침수: 3일, 200만원

제54조 【공가】

- ① 회사는 조합원이 다음 각 호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.
1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
 2. 국회, 법원, 노동위원회, 노동부 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때
 3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
 4. 건강진단을 받을 때
 5. 천재, 지변, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
 6. 코로나19등 전염병으로 방역조치에 따른 출근 불가능시 (가족 확진에 의한 출근 불능 포함) 유급병가를 모두 소진하면 공가처리 한다.

제55조 【여름, 겨울휴가】

회사는 모든 조합원에 대하여 하계(6,7,8월) 및 동계(12, 1, 2월)에 각 3일의 유급휴가를 연차휴가와 별도로 보장하며, 휴가비 각 30만원을 지급한다.

제7장 노동자인권, 개인정보 보호와 감시규제

제56조 【인권보호】

- ① 회사는 회사 내에서 조합원의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손해서는 아니 된다.
- ② 회사는 조합이 조합원에 대한 객관적으로 심각한 인권 침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 조사에 응해야 하며 인권 침해 행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발방지 조치를 마련해야 한다. 단, 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다.
- ③ 회사는 조합의 요구로 조사한 인권침해사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.

제57조 【차별 행위 금지】

- ① 회사는 조합원에게 평등권 침해의 차별행위를 해서는 아니 되며, 평등권 침해의 차별 행위라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체 조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적지향, 병력 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.
- ② 회사는 고용에 있어서 합리적인 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행

위를 해서는 아니 된다.

제58조 【집단 따돌림】

- ① 회사는 특정 조합원 또는 노동자에 대해 회사 내 생활 또는 조합활동을 이유로 집단 따돌림의 분위기를 조장해서는 아니 된다.
- ② 이러한 사례에 대해 조합, 해당 조합원 또는 제3자의 제보가 있을 경우 즉시 조사, 시정조치를 착수해야 한다.
- ③ 회사는 조합이 조합원 또는 노동자에 대한 집단 따돌림 행위 조사와 시정을 요구할 경우 조사에 응해야 하며 따돌림 행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 취하고 재발 방지 조치를 마련해야 한다. 단, 조합 또는 조합원이 원할 경우 비공개로 조사를 진행해야 한다.
- ④ 회사는 조합의 요구로 조사한 사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 조합에 통보하여야 한다.

제59조 【각서 또는 폭력 행위 금지】

- ① 회사는 단체협약에 반하는 내용을 가지고 특정 조합원을 대상으로 각서 작성과 서명을 요구할 수 없으며, 각서 작성과 서명을 거부했다고 해서 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ② 회사는 단체협약에 반하는 내용으로 조합원들로부터 각서를 받았을 경우 이는 자동 무효로 간주한다.
- ③ 회사는 구사대나 용역직원을 동원하여 조합과 조합원에 대한 공포분위기 조성, 폭력 등을 조장 또는 행사해서는 아니 된다.

제60조 【손해배상의 금지】

회사는 업무상 발생한 사유에 대하여, 고의나 범죄행위가 아닌 한 개인에게 손해배상 청구를 하지 못한다.

제61조 【개인정보의 보호】

회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 한다.

제62조 【개인정보의 수집】

- ① 회사는 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다.
- ② 회사는 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다.
- ③ 회사는 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여

서는 아니 된다.

- ④ 회사는 조합원들의 조합 활동이나 사내 외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니 된다.

제63조 【개인정보 제공 거부권】

조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.

제64조 【개인정보의 관리】

개인정보의 관리는 개인정보보호법에 따른다.

제65조 【사생활 보호】

- ① 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.
- ② 작업장 CCTV는 노조와 합의하에 설치한다.

제66조 【기록물 수정과 폐기】

- ① 회사는 조합 또는 조합원이 다음 각 호의 경우에 대해 조합원의 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.
1. 조합과 합의 없이 수집된 기록물
 2. 사생활을 침해할 수 있는 기록물
 3. 조작되었거나, 사실과 다른 기록물
- ② 회사는 기록물이 그 목적과 보관기간을 마쳤을 경우에는 복구할 수 없게 폐기하고 이를 조합에 통보하여야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 제외한다.
1. 조합 또는 해당 조합원이 자료의 보관·유지를 요구할 경우
 2. 조합 또는 해당 조합원의 명시적 동의가 있을 경우
 3. 현재 법적 소송의 증거물로 요구되고 있는 경우

제67조 【남녀평등과 모성보호】

- ① 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률에 따라 고용에 남녀의 평등한 기

회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성 노동자들의 지위향상과 복지 증진에 기여한다.

- ② 회사는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 노동권을 실현할 수 있도록 해야 한다.
- ③ 회사는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 퇴직, 해고에 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우나 여성에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 안 된다.
- ④ 임신 중인 여성 조합원이 쉬운 업무로의 전환을 요구하였는데도(근로기준법 제74조 5항), 적절한 업무가 없을 경우 신청일로부터 30간의 유급 휴일을 부여하여야 한다.

제68조 【안전과 보건관리】

회사는 산업안전보건법 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 최선의 노력을 다하여야 한다.

제69조 【산업안전보건활동】

- ① 회사는 산업안전보건법상 산업안전보건위원회를 구성 운영하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.
 - 1. 회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사
 - 2. 회사 내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 활동
 - 3. 산업안전보건 표어, 현수막 부착 등 홍보활동
- ③ 회사는 노동조합이 1호의 활동에 필요한 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.

제70조 【안전보건교육】

- ① 회사는 연 4시간 이상 안전 보건 교육을 실시하여야 하며, 산업안전보건위원회에서의 심의의결 없이 시간을 분할하여 사용해서는 안 된다.
- ② 회사는 신규 채용 시 8시간 이상, 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때 2시간 이상, 유해위험부서에 배치되었을 때 노사 협의 하에 안전보건교육을 실시하여야 한다.
- ③ 회사는 외부에서 산업 안전보건교육이 있을 시 노동조합 산업 안전보건위원회와 명예 산업안전 감독관을 최우선적으로 참석시킨다.
- ④ 회사는 안전보건교육을 근무 시간 중 유급으로 실시하며, 주제, 강사 등과 관련된 제반사항은 산업안전보건위원회의 심의, 결정에 따른다.

제71조 【안전보호장구지급】

회사는 작업 성격에 필요할 시 안전보호장구(안전작업화, 안전 띠 등)를 조합원에게 무료로 지급한다. 다만, 조합원은 지급 받은 보호장구를 신의에 따라 소중히 관리하며 사용하여야 한다.

제72조 【의무실 설치】

회사는 각 사업장내에 구급약품을 비치하여 응급처치 및 간이치료를 할 수 있도록 한다.

제73 조 【작업중지권】

- ① 조합원은 작업 중 재해 발생의 위험이 있다고 판단될 때 작업을 중지할 수 있다.
- ② 조합은 산업재해 발생의 위험이 있을 때 또는 재해가 발생했을 때, 옥외 작업자의 경우 폭염(33도 이상), 혹한(-20도 이하), 폭설, 폭우, 태풍, 오존, 미세먼지 등에 대한 경보 발령 시 즉시 작업을 중지시키고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취할 수 있으며, 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.
- ③ 1항과 2항의 조치를 취한 조합간부 또는 조합원은 즉시 이를 회사에 알려야 한다.
- ④ 회사는 조합에서 안전·보건 상의 조치 등 필요한 조치가 취해졌음을 확인하고 작업가동에 합의한 후에 작업을 재개해야 한다.
- ⑤ 회사는 작업 중지를 이유로 조합, 조합간부, 조합원 등에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

제74조 【건강진단】

- ① 회사는 산업안전보건법등 관계 법령에 따라 건강진단을 실시하여야 한다. 건강진단비용은 회사가 부담한다.
- ② 회사는 신규채용 시 건강진단을 실시하여야 한다.
- ③ 회사는 정부기관이 인정한 의료기관에서 매년 1회 정기 건강진단을 실시하되, 검진의료기관을 선정 할 경우 조합과 협의하며, 조합원은 정당한 이유 없이 건강진단을 거부할 수 없다.
- ④ 회사는 조합원이 1차 건강진단 결과 2차 검진 대상자로 판정, 통보 받는 경우에는 추가로 2차 검진을 실시한다.
- ⑤ 건강진단 결과는 즉시 조합원에게 개별 통보하며, 진단결과 기존업무의 계속 수행으로 병세 악화의 우려가 있는 조합원에 대해서는 조합과 합의 후 경미한 작업으로 배치 전환하고 근무시간 단축 등 필요한 조치를 취한다.
- ⑥ 회사는 건강진단 결과 조합과 합의하여 건강유지에 필요한 조치를 하여야 하며, 조합원은 정당한 이유

없이 회사의 조치를 거부 하여서는 안 된다.

- ⑦ 회사는 조합원이 업무상 질병의 의심이 있는 경우에는 산업재해 보상보험법에 따른 요양신청을 하며 이에 적극 협조한다.

제75조 【방역과 작업환경개선】

- ① 회사는 작업장과 복지후생시설의 청결을 유지하고 수시로 소독을 한다.
- ② 회사는 조합원의 작업환경개선을 위하여 최대한 노력한다.

제76조 【감정노동자보호】

회사는 산업안전보건법 제41조에 의한 감정노동자보호를 위하여 다음의 권리를 인정하고 상응하는 조치를 취하여야 한다.

- ① 감정노동자 보호 매뉴얼을 마련한다.
- ② 후원회원 응대업무 종사자는 부당한 내용이나 무리한 요구를 하는 회원을 통제하거나 업무를 중단할 수 있는 권리가 있다.
- ③ 후원회원으로부터 부당한 대우를 받은 경우 이를 신속하게 회사에 알려 노동자가 보호받을 수 있는 권리가 있다.
- ④ 업무의 일시적 중단이나 전환을 할 수 있는 기준이나 상황을 제시하여 후원회원 응대업무 종사자가 신속하게 위험상황에서 벗어날 수 있도록 한다.
- ⑤ 현장에서 발생하는 문제에 대응하기 위하여 후원회원 응대업무 종사자에게 적절한 재량권을 부여한다.
- ⑥ 후원회원으로부터 부당한 대우를 받은 노동자를 보호하기 위하여 휴게시간을 연장하여 제공한다.
- ⑦ 후원회원 응대업무 종사자가 문제유발 회원에 대한 조치의견을 제시한 경우 노동자의 의견을 최대한 반영하여 조치하여야 한다.
- ⑧ 조합원의 개인정보를 보장하며, 조합원에게 어떠한 불이익 처분도 하지 않는 내용을 명시한다.
- ⑨ 문제유발 회원에 대해 매뉴얼에 제시된 응대 멘트 내용대로 대응한 노동자에게 해고, 징계 등의 불이익 처분을 하지 않는다는 내용을 매뉴얼에 제시한다.

제77조 【산업재해보상】

- ① 회사는 산업재해로 인한 요양기간에 대하여, 근로복지공단이 지급하는 평균임금 70%와의 차액 30%를 보전하여 100% 지급하도록 한다.
- ② 산업재해로 인한 사망 시 민형사 책임과 별도로 평균임금 1500일분의 보상금을 유족에게 지급한다.

제8장 복지후생

제78조 【복지후생시설】

회사는 조합원이 충분한 휴식을 취할 수 있는 휴게실을 제공하고 휴게공간에 대하여 최소한 산업안전보건법 시행규칙 제194조의2(휴게시설의 설치·관리기준)에 의거하여 휴게시설 및 아래 각호의 현장 내 복지시설을 제공한다.

1. 개인용 사물함
2. 동절기 난방시설 하절기 에어컨
3. 인터넷 설치

제79조 【복리후생비 지원 및 노사상생자금 지원】

- ① 회사는 노사상생을 위하여 매월 조합원 1인×1만원의 노사 상생기금을 급여일에 조합에 지급한다.
- ② 회사는 조합원의 복리후생을 위해 조합원 1인당 표와 같은 금액을 해당 일이 속한 전 월의 급여지급일에 조합에 지원한다.

항 목	대 상	지 급 액	비 고
생일축하금	전 조합원	1인당 100,000원	연 1회
명절상여금	전 조합원	기본급의 50%	연 2회
노동절축하금	전 조합원	1인당 50,000원	연 1회
문화비	전 조합원	1인당 50,000원	분기당 1회
자기개발비	전 조합원	1인당 500,000원	연 1회

제80조 【작업장비 및 지급품】

회사는 현장조합원이 근무하는데 필요한 장비와 지급품을 지급하고 조합원은 성의 있게 관리하여야 한다. 지급품 내역은 아래 각 호와 같으며 자연 훼손 및 마모 시에는 교환해 주어야 한다.

1. 입사 시 봄·가을 잠바 1벌(조끼, 바람막이) 및 동복 잠바 1벌(패딩), 반팔 및 긴팔 티셔츠를 5벌씩 지급한다.
2. 지급품 시기 : 짝수년도 2월 봄·가을 잠바1벌(조끼, 바람막이) 홀수 년도 10월 동복 잠바 1벌, 매년 하계(6월) 반팔 티셔츠 3벌, 동계(10월) 긴팔 티셔츠 3벌
3. 지급품에 대한 사항은 조합과 합의 후 지급한다.

제81조 【반려동물 지원】

- ① 회사는 조합원의 반려동물 병원비에 대해 연 1회 1인당 300,000원 지급한다.
- ② 회사는 조합원의 반려동물 장례비에 대해 연 1회 1인당 100,000원 지급한다.

제82조 【위험수당】

- ① 회사는 운전을 하는 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.
- ② 회사는 동물 돌봄을 하는 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.
- ③ 이 외 신체적 위험에 노출된다고 판단하는 경우 조합과 회사가 합의하여 해당 조합원에게 위험수당 월 50,000원을 지급한다.

제9장 단체교섭

제83조 【교섭대상】

단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.

- 1. 조합 활동에 관한 사항
- 2. 인사 및 고용안정에 관한 사항
- 3. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
- 4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
- 5. 산업안전 보건에 관한 사항
- 6. 복지후생에 관한 사항
- 7. 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항
- 8. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제84조 【교섭요구】

조합이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 요구한다.

제85조 【교섭의무】

조합의 단체교섭 요구가 있을 때 회사는 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단 7일을 초과하여 연기할 수 없으며, 2회 이상 교섭을 연기할 수 없다.

제86조 【교섭위원 구성】

- ① 교섭위원은 노사동수 각 5명 내외로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.
- ③ 쌍방의 대표위원은 단체교섭 참석을 의무로 한다. 단, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제87조 【자료제출】

회사는 조합이 교섭에 필요한 관련자료 및 근거자료를 요구할시 이를 제출하여야 한다.

제88조 【회의록 및 합의서 작성】

- ① 노사양쪽은 간사 1명씩을 임명하여 교섭회의록을 작성토록 하며, 회의종료시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.
- ② 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 대표교섭위원이 서명 날인하여야 한다.

제89조 【교섭위원 활동보장】

단체교섭 준비, 원만한 진행, 조속한 타결을 위하여 교섭 기간 중에 교섭 일 전일에 대하여 교섭위원의 활동은 유급으로 보장한다.

제10장 노동쟁의

제90조 【노동쟁의의 원칙】

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 단체교섭을 요구하였을 때, 노사는 이를 거부하지 못한다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제91조 【쟁의 중 신분보장】

회사는 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의기간 중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사 조치를 할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 쟁의 후에

인사상, 민형사상 책임 및 어떠한 불이익과 차별을 줄 수 없다.

제92조 【신규채용 및 대체근무 금지】

- ① 회사는 쟁의기간 중 신규로 직원을 채용하거나, 도급 또는 외주하거나 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.
- ② 회사는 타 회사의 쟁의행위 발생 시 이유를 불문하고 그 쟁의행위와 관련된 업무를 지원하기 위하여 직원을 동원하여 해당업무를 지원하거나 근무하게 할 수 없다.

제93조 【쟁의기간 중 시설 이용 등】

- ① 회사는 쟁의행위 중 조합원의 일상활동을 유지케 하기 위한 회사 내 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 조합원과 조합 방문자에 대한 출입을 제한할 수 없다.
- ③ 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니한 경우에는 쟁의행위로 인한 재산적 피해에 대한 배상을 청구할 수 없다. 손해배상 범위는 적극적 손해에 한하며, 어떠한 경우에도 조합원 개개인을 상대로 배상청구를 하지 못한다.

제11장 노사협의회

제94조 【노사협의회】

- ① 회사와 조합은 각 5명 내외의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다.
- ② 노사협의회 의장은 매회 마다 회사와 조합이 교대로 한다.

제95조 【협의사항】

노사협의회에서는 노동조건 개선 및 현안문제 등 조합과 회사가 제출한 사항에 대해 적극 협의한다.

제96조 【자료제시】

쌍방은 관계법령에 의거한 보고사항, 협의사항, 의결사항과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청이 있을 시 쌍방은 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.

제97조 【의결사항의 효력】

노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제12장 고충처리위원회

제98조 【고충처리위원회】

- ① 고충처리위원회는 직원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원회를 설치하고 운영한다.
- ② 회사는 대표이사를 제외하고 2명 이내, 조합은 3명 이내의 인원으로 고충처리위원회를 구성하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 회의를 개최한다.
- ③ 고충처리위원의 임기는 3년으로 한다.

제13장 부 칙

제1조 【유효기간】

- ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다(임금 협약 종료 시점과 동일).
- ② 임금협약은 별도로 정한다.

제2조 【협약갱신】

- ① 본 협약을 갱신코자 할 때는 유효 기간 만료 30일 전에, 갱신 요구안을 제출하여야 하고, 요구가 없을 시 자동 갱신된 것으로 본다.
- ② 협약이 만료되고, 새로운 협약이 체결되기 전까지 본 협약은 유효한 것으로 한다.

제3조 【자동연장】

- ① 본 협약의 기간 중 조합, 회사의 명칭, 조직체 또는 사용자의 변동에 구애됨이 없이 본 협약의 효력은 계속 유지한다.
- ② 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결되기 전까지는 본 협약의 유효기간이 자동으로 연장된다.

제4조 【보충협약】

- ① 이 협약에서 누락되었거나 사회·경제적 제도 및 여건의 변화로 수정이 필요한 경우, 본 협약의 유효기간 중일지라도 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며 노사 양쪽 중 어느 한쪽이 보충협약 체결을 위해 교섭을 요구한다면 다른 한쪽이 이에 응해야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭 할 수 있다.
- ④ 보충협약을 체결한 경우 조합이 회사와 체결한 협약과 중복된 부분은 추가 체결한 협약을 우선하여 적용한다.

제5조 【준용】

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관련 법규, 근로기준법, 노동관계법 및 판례를 준용한다.

제6조 【불이행 책임】

민주노총 전국민주일반연맹 전국민주일반노동조합과 회사는 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항을 준수하고 이행할 의무를 진다. 본 협약불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행하는 당사자가 진다.

제7조 【협약의 보관】

본 협약을 증거기 위해 3부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.

2023년 임금협약



민주노총 전국민주일반노동조합 사)동물권행동 카라지회

전 문

‘민주노총 민주일반연맹 전국민주일반노동조합 카라지회’ (이하 ‘조합’ 이라 한다)와 ‘사)동물권행동 카라’ (이하 ‘회사’ 라 한다)은 헌법과 노동관계 법의 기본정신에 따라 임금교섭을 진행하여 2023년도 임금협약 합의서를 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1조 (기본급 인상, 호봉, 직책)

2023년 기본급을 2,130,480원으로 한다.

제2조 (연장 근로수당)

- 노동시간은 1주 40시간을 기준 노동시간으로 한다.
- 연장근로시 1.5배의 수당을 지급하거나 근로 시간의 1.5배의 대체휴가를 지급한다
- 미사용 연차를 수당으로 지급한다.

제3조 (근속수당)

근속수당은 1년에 연 4만원으로 하며, 최대 600,000원 까지 지급할 수 있다.

제4조 (제수당 및 복리후생)

- 추가근로 및 휴일근무, 외근시 식대 10,000원을 지급한다.

소을 제6-2호증

- ② 급여에 포함된 상여금 외의 명절 상여금으로 설날·추석에 각 기본급 X 50%를 지급한다.
- ③ 운전, 돌봄 등 신체적 위험에 노출되는 직원에게 위험수당으로 월 50,000원을 지급한다.
- ④ 장기근속휴가, 육아휴직, 병가 등 일주일 이상의 결원이 생겼을 경우 업무를 대행하는 인원들에게 업무대행수당을 주 100,000원 지급한다.
- ⑤ 활동가 생일축하금으로 100,000원을 지급한다.
- ⑥ 활동가 자기개발비로 연 500,000원을 지급한다.
- ⑦ 분기당 문화비로 50,000원을 지급한다.
- ⑧ 활동가 반려동물 병원비를 연 1인 300,000원 및 장례비 100,000원을 지급한다.

제5조(직책 수당)

- ① 동물권행동 카라의 연봉제를 폐지하고 국장, 센터장, 실장 등 모든 직책에 대한 직책수당을 신설한다.
- ② 국장/센터장:20만원, 실장:15만원, 팀장:10만원, 팀원:5만원을 매달 지급한다.

제6조(소급 적용)

- ① 2023년 임금협약 체결에 따른 적용은 2023년 1월부터 소급하여 적용한다.
- ② 제1항에 따라 소급되는 소급분은 협약체결일 이후의 임금지급일에 지급한다.

제7조 (유효기간)

본 임금협약의 유효기간은 체결일로부터 1년으로 한다.

2024. 01. .



전국민주일반노동조합

상임위원장 김형수(서명)

사)동물권행동 카라

대표이사 전진경 (서명)

소을 제6-2호증

보도자료

수신	각 언론사 사회부, 노동 담당 기자
발신	민주노총 민주일반연맹 전국민주일반노동조합
문의	전국민주일반노동조합 김선기 교육선전실장(010-9632-6639) 전국민주일반노동조합 서울본부 사)동물권행동 카라분회 임시대표 장윤정(010-7588-0420)
제목	“시민단체, (사)동물권행동 카라 활동가 2인 동시에 3개월 정직 징계” 탄압 규탄!

- 항상 노동기본권 보장을 위해 애쓰시는 언론 노동자 기자님! 좋은 취재해 주셔서 항상 고맙습니다.

12월 7일 민주노총 전국민주일반노동조합은 시민단체인 동물권행동 카라(대표:전진경)에서 활동하고 있는 두 명의 활동가가 징계를 받았다고 밝혔다. 표면적인 징계 사유는 업무 지시 불이행으로 주장하고 있다. 그러나 노조는 비민주적인 단체 운영 방식에 대해서 적극적으로 문제제기한 두 명의 활동가에 대한 표적 징계라고 입장을 밝혔다.

노동조합은 “카라의 창립 이후 최초의 징계에 대해서 명백한 노조탄압이며 부당징계 등 부당 노동행위에 해당한다”고 법적 절차를 진행하겠다고 밝혔다.

동물권행동 카라 캠페인 전략팀 팀장 김 씨(7년차)와 정책변화팀 팀장 최 씨(5년차)는 2023년 12월 6일 정직 3개월의 징계를 각각 받았다. 두 활동가의 표면적인 징계 사유는 ‘전OO 대표가 김 씨에게 전체회의와 집행위에서 수차례 말했으나 기획과 실행이 부재했다’ 최씨에게는 ‘업무 지시에 비아냥거렸다’ 등의 이유라고 징계사유설명서에서 밝혔다.

두 활동가에 대한 인사위원회는 동물권행동 카라에서 노조가 단체교섭을 요구한 11월 10일(금) 직 후인 11월 13일(월) 기습적으로 통보되었다. 피징계인은 이해당사자인 전OO 대표이사를 인사위원회에서 기피신청 요청했으나 인사위원회에서는 이를 받아들이지 않았다. 기피한 이유는 “전OO 대표가 두 활동가들을 직접 인사위에 징계요청했고, 징계사유도 전대표와 직결되어 있기에 이해당사자”고 판단했기 때문이다. 따라서 인사위원회가 공정하게 진행되지 않았고 징계로 이어졌다.

당사자에 따르면 노조 공개 직후 대표가 전체회의에서 노동조합 가입원이 누군지 계속 찾으며 “어떤 이상을 추구하는 거 굉장히 좋아요. 근데 보세요. 그 이상이 가장 극단적으로 흐르는 게 사이버 종교거든요. 그들(노조)은 굉장히 감정이 힘들고 단순하고, 그리고 누구나 처음에 공감할 수 있는 이상을 내세워요. 그러나 현실에서 이루어지는 건 없어요. 그게 그런 사이버 또는 그런 어떤 선동하는 방법이거든요.”라고 말했다며 전OO 대표의 반노조 천박한 정서를 지적했다.

노조는 “전OO 대표가 주축이 된 카라 인사위원회에서 일부 사실을 주관적으로 왜곡하거나 거짓된 징계 사유를 꾸며내 억지로 징계 사유를 만들었다”며 “만일 이 모든 항목이 진실이더라도, 단체

서울 제6-3호총

내 다른 징계 사례에 비추어볼 때 단체 설립이래 최고 수위의 중징계가 내려질 만한 사유에 전혀 해당하지 않으며 명백한 표적 부당징계다.”고 정직 3개월의 처분을 민주노동조합을 와해시키기 위한 사측의 폭거라고 말했다.

또한 "지난 몇 년간 어떤 참혹하고 위험한 현장이더라도 동물들을 살리기 위해서라면 밤낮을 가리지 않고 달려가며 헌신적으로 일한 활동가들에게 3개월 정직 처분한 것에 대해 참담한 심정이다."고 밝혔다.

두 활동가는 “카라가 투명하고 정직한 시민단체로 성장하길 바라는 마음으로 활동가의 급을 나누는 인사평가 제도, 무리한 TV 광고 집행과 정관 개정 등을 반대한 것이 징계 사유가 됐다”며 “순수하게 의견을 내고, 총회에서 의결한 팀의 업무를 수행한 결과가 정직 3개월인 것이 시민단체로서 올바른 판단인지 묻고 싶다”고 말했다.

노동조합은 카라의 노동기본권 회복을 위해서 서울지방노동위원회에 부당징계에 대한 구제신청을 즉시 신청할 예정이다.

민주노총 전국민주일반노동조합 카라분회는 “시민단체 활동가도 노동자다, 동물을 위한 우리의 활동은 노동이며 노동자가 행복해야 동물도 행복할 수 있다”며 “특정 세력의 시민단체의 사유화를 막고 동물권과 노동기본권이 공존하는 건강하고 행복한 직장을 만들겠다”고 의지를 밝혔다. 끝.

동물권행동카라 정관개정

변경전	변경후
<p style="text-align: center;">제1장 총 칙</p> <p>제1조(명칭)</p> <p>① 이 단체는 '사단법인 동물권행동 카라'(이하 '단체')라 칭한다.</p> <p>② 이 단체의 영문표기는 KOREA ANIMAL RIGHTS ADVOCATES 로 하고 약칭은 KARA라 한다.</p> <p>제2조(사무소의 위치) 단체의 주 사무소를 서울특별시에 두고, 국내·외의 필요한 지역에 분 사무소를 둘 수 있다.</p> <p>제3조(목적) 단체는 동물복지향상과 동물권 증대를 위한 모든 노력을 경주한다.</p> <p>동물학대와 남용 등 동물권 침해에 대한 예방, 교육, 캠페인에 앞장서고, 인간과 동물이 평화롭게 공존할 수 있는 생명 존중의 사회가 되도록 최선의 노력을 다한다.</p> <p>제4조(사업) 단체는 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 활동을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육사업 - 동물보호에 대한 인식전환을 위한 각종 교육사업 2. 유기동물 및 위기동물 구조, 구조지원, 보호사업 및 보호소 설립·운영 3. 콘텐츠 개발 사업 - 서적, 영상, 영화, 사진 외 사업 4. 개식용 반대 등 각종 동물보호 캠페인 5. 국내 외 동물입양사업 6. 동물보호를 위한 실태조사와 연구사업 7. 동물보호운동 기금 마련을 위한 각종 모금사업 8. 동물보호 관련법 제정 및 개정 참여 사업 9. 기타 단체의 목적 달성에 필요한 연구 및 교육을 위한 연구소와 동물 보호와 동물의 권리를 위한 동물권 소송센터 사업 10. 위의 목적을 달성하는데 필요하며, 설립목적과 본질에 위배하지 않는 범위 내에서의 수익사업 	<p style="text-align: center;">제1장 총 칙</p> <p style="text-align: center;">변경사항 없음</p> <p>제4조(사업) 단체는 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 활동을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육사업 - 동물보호에 대한 인식전환을 위한 각종 교육사업 2. 유기동물 및 위기동물 구조, 구조지원, 보호사업 및 보호소 설립·운영 3. 콘텐츠 개발 사업 - 서적, 영상, 사진 등 콘텐츠 개발 사업 4. 문화사업 - 영화제, 상영회, 전시 등 각종 문화사업 5. 개식용 반대 등 각종 동물보호 캠페인 6. 국내외 동물입양사업 7. 동물보호를 위한 실태조사와 연구사업 8. 동물보호운동 기금 마련을 위한 각종 모금사업 9. 동물보호 관련법 제정 및 개정 참여 사업 10. 기타 단체의 목적 달성에 필요한 연구 및 교육을 위한 연구소와 동물 보호와 동물의 권리를 위한 동물권 소송센터 사업 11. 동물보호, 동물복지 등과 관련하여 국가 또는 지방자치단체에서 법인에 위탁하는 사업 12. 농장동물 구조, 구조지원, 보호사업 및 생추어리 설립·운영 13. 위의 목적을 달성하는 데 필요하며, 설립 목적과 본질을 위배하지 않는 범위 내에서의 수익사업
<p style="text-align: center;">제2장 회원</p> <p>제5조(자격) 단체의 회원은 단체의 목적에 찬동하여 회원으로</p>	<p style="text-align: center;">제2장 회원</p> <p>제5조(자격) 단체의 회원은 단체의 목적을 지지하여</p>

소을 제7-3호증

<p>가입한 자로 한다.</p> <p>제5조의 2(가입)</p> <p>① 가입을 희망하는 자는 가입 신청서를 단체에 제출하고 소정의 회비를 납입하여야 한다.</p> <p>② 단체는 정당한 사유 없이 회원의 자격을 가진 사람에 대하여 가입을 거절하거나 불리한 조건을 제시할 수 없다.</p> <p>제6조(권리) 회원은 다음 각 호의 권리를 갖는다.</p> <p>1. 총회에 참석하여 단체의 운영에 참여하고 의결할 수 있는 권리</p> <p>2. 단체의 자료를 제공받고 활동에 참여할 수 있는 권리</p> <p>제7조(의무) 회원은 단체의 정관, 제 규정 및 총회와 이사회의 의결사항을 준수하여야 하며, 회비납부를 성실히 하여야 한다. 회원은 3개월 이상 회비가 연체될 경우 회원 자격이 상실된다.</p> <p>제8조(탈퇴)</p> <p>① 회원은 본인의 의사에 따라 자유롭게 탈퇴할 수 있다.</p> <p>② 회원탈퇴 시 회원이 기납부한 회비는 납부회비의 잔여기간에 비례해서 반환할 수 있다.</p> <p>제9조(회원의 제명, 재가입)</p> <p>① 회원이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당될 경우에는 이사회의 의결과 총회의 승인을 거쳐 제명할 수 있다.</p> <p>1. 단체의 명예를 손상시키고 목적 수행에 지장을 초래한 경우</p> <p>2. 1년 이상 회원의 의무를 준수하지 않은 경우</p> <p>② 회원을 제명시킬 때에는 당해 회원에게 제명사유를 통지하고 해명 기회를 주어야 한다.</p> <p>③ 제명된 회원은 이사회의 의결을 거쳐 2년 이후에 재가입할 수 있다.</p>	<p>회원으로 가입한 개인 또는 단체로 한다.</p> <p>제6조(가입)</p> <p>① 가입을 희망하는 자는 가입 신청서를 단체에 제출하고 소정의 회비를 납부하여야 한다.</p> <p>② 단체는 정당한 사유 없이 회원의 자격을 가진 사람에 대하여 가입을 거절하거나 불리한 조건을 제시할 수 없다.</p> <p>제7조(권리) 회원은 다음 각 호의 권리를 갖는다.</p> <p>1. 총회에 참석하여 단체의 운영에 참여하고 의결할 수 있는 권리</p> <p>2. 단체의 자료를 제공받고 활동에 참여할 수 있는 권리</p> <p>3. 단체의 이사 또는 감사가 되기 위한 피선거권</p> <p>제8조(의무) 회원은 단체의 정관, 제 규정 및 총회와 이사회의 의결사항을 준수하여야 하며, 회비 납부를 성실히 하여야 한다. 회원은 3개월 이상 회비가 연체될 경우 회원 자격이 상실된다.</p> <p>제9조(탈퇴)</p> <p>① 회원은 본인의 의사에 따라 자유롭게 탈퇴할 수 있다.</p> <p>② 회원이 납부한 본 단체의 재산은 회원의 탈퇴로 인하여 환급되지 아니한다.</p> <p>제10조(회원의 제명, 재가입)</p> <p>① 회원이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당될 경우에는 이사회의 의결과 총회의 승인을 거쳐 제명할 수 있다.</p> <p>1. 단체의 명예를 손상시키고 목적 수행에 지장을 초래한 경우</p> <p>2. 1년 이상 회원의 의무를 준수하지 않은 경우</p> <p>② 회원을 제명시킬 때에는 당해 회원에게 제명 사유를 통지하고 해명 기회를 주어야 한다.</p> <p>③ 제명된 회원은 이사회의 의결을 거쳐 2년 이후에 재가입할 수 있다.</p>
<p style="text-align: center;">제3장 임 원</p> <p>제10조 (종류와 정수) 단체는 다음 각 호의 임원을 둔다.</p> <p>1. 공동대표 3인 이하</p> <p>2. 이사 5인 이상 15인 이하(대표 포함)</p> <p>3. 감사 2인</p>	<p style="text-align: center;">제3장 임 원</p> <p>제11조(종류와 정수) 단체는 다음 각 호의 임원을 둔다.</p> <p>1. 대표이사 1인 이상 3인 이하</p> <p>2. 이사 5인 이상 10인 이하(대표이사 포함)</p> <p>3. 감사 1인 이상 2인 이하</p>
<p>제11조(선출)</p> <p>① 임원은 총회에서 선출한다.</p> <p>② 임기가 만료된 임원의 후임자는 임기만으로 60일 이내에 선출하며, 궐위된 임원의 후임자는 궐위된 날로부터 60일 이내에 선출하여야 한다. 단, 잔여임기가 1년 미만인 때에는 이사회에서 선출한다.</p>	<p>제12조(선출)</p> <p>① 임원은 이사회에서 추천하여 총회에서 선출한다.</p> <p>② 임원 후보는 단체 회원임을 원칙으로 한다. 단, 회원이 아닌 경우 선출 이후 1개월 이내에 회원 가입을 한다.</p> <p>③ 임원 후보 추천은 재적이사 과반수의 동의로 총회에 상정한다. 단, 대표이사 추천은 재적이사 3분의 2이상의</p>

소을 제7-3호증

<p>③ 선임된 임원은 주무관청에 보고하여야 한다.</p>	<p>동의로 총회에 상정한다.</p> <p>④ 임기가 만료된 임원의 후임자는 임기만료 60일 이내에 선출하며, 결위원 임원의 후임자는 결위원 날로부터 60일 이내에 선출하여야 한다. 단, 잔여임기가 1년 미만인 때에는 이사회에서 선출한다.</p> <p>⑤ 선임된 임원은 주무관청에 보고하여야 한다.</p>
<p>제11조의 2(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 단체의 임원으로 선출될 수 없다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 미성년자 2. 피성년후견인 또는 피한정후견인 3. 파산자로서 복권되지 아니한 자 4. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자 	<p>제13조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 단체의 임원으로 선출될 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 미성년자 2. 피성년후견인 또는 피한정후견인 3. 파산자로서 복권되지 아니한 자 4. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
<p>제12조(징계)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우, 제22조에 따른 총회의 특별결의를 통하여 임원을 징계할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체의 명예를 실추시켰을 경우 2. 단체의 정관, 제 규정 및 각종 회의의 의결사항을 준수하지 않았을 경우 <p>② 징계의 종류는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경고 2. 정직 3. 해임 4. 제명 <p>③ 임원 해임의 경우 4년 이내에 임원이 될 수 없으며, 임원이 제명됨으로서 회원자격을 상실한 경우에는 5년 이내에 회원이 될 수 없다.</p>	<p>제14조(징계)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우, 제27조에 따른 총회의 특별결의를 통하여 임원을 징계할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체의 명예를 실추시켰을 경우 2. 단체의 정관, 제 규정 및 각종 회의의 의결사항을 준수하지 않았을 경우 <p>② 징계의 종류는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경고 2. 정직 3. 해임 4. 제명 <p>③ 임원 해임의 경우 4년 이내에 임원이 될 수 없으며, 임원이 제명됨으로서 회원자격을 상실한 경우에는 5년 이내에 회원이 될 수 없다.</p>
<p>제13조 <삭제></p>	<p>삭제</p>
<p>제14조(임기)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 대표의 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다. ② 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다. ③ 이사의 임기는 3년, 감사의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다. 	<p>제15조(임기)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 대표이사의 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다. ② 보선된 임원의 임기는 전임자 임기의 잔여기간으로 한다. ③ 이사의 임기는 3년, 감사의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다. ④ 모든 임원은 이사회 전원의 동의를 있을 시 2차에 한하여 연임할 수 있다. ⑤ 임기가 만료된 임원은 후임자가 선임될 때까지 임원으로서의 권리와 의무를 가지고 직무를 수행한다.
<p>제15조(직무)</p> <p>① 대표는 단체를 대표하고 제반 업무를 총괄하며 총회 및 이사회 의장이 된다. 공동대표를 둘 경우 공동대표 중 의장은 이사회에서 결정한다.</p>	<p>제16조(직무)</p> <p>① 대표이사는 단체를 대표하고 제반 업무를 총괄하며 총회 및 이사회 의장이 된다. 공동대표를 둘 경우 공동대표 중 의장은 이사회에서 결정한다.</p>

소을 제7-3호증

<p>② 이사는 이사회를 구성하고 단체의 업무에 관한 사항을 의결하며 총회로부터 위임받은 사항을 수행한다.</p> <p>③ 감사의 직무는 다음 각 호와 같다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체의 재산상황을 감사하는 일 2. 이사회의 운영 및 업무에 관한 사항을 감사하는 일 3. 제1호 및 제2호의 감사결과 부정 또는 부당한 점이 있음을 발견한 때에는 이사회·총회에 그 시정을 요구하고 주무관청에 보고하는 일 4. 제3호의 시정요구 및 보고를 하기 위하여 필요한 때에는 총회·이사회에 소집을 요구하는 일 5. 단체의 재산상황과 업무에 관하여 이사회 및 총회 또는 대표자에게 의견을 진술하는 일 	<p>② 이사는 이사회를 구성하고 단체의 업무에 관한 사항을 의결하며 총회로부터 위임받은 사항을 수행한다.</p> <p>③ 감사의 직무는 다음 각 호와 같다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체의 재산상황을 감사하는 일 2. 이사회의 운영 및 업무에 관한 사항을 감사하는 일 3. 제1호 및 제2호의 감사 결과 부정 또는 부당한 점이 있음을 발견한 때에는 이사회·총회에 그 시정을 요구하고 주무관청에 보고하는 일 4. 제3호의 시정 요구 및 보고를 하기 위하여 필요한 때에는 총회·이사회에 소집을 요구하는 일 5. 단체의 재산상황과 업무에 관하여 이사회 및 총회 또는 대표자에게 의견을 진술하는 일
<p>제16조(대표의 직무대행)</p> <p>① 대표의 사고 시 이사회에서 선출된 이사가 대표의 직무를 대행한다.</p> <p>② 이사회는 재적이사 과반수가 소집하고 출석이사 중 연장자의 사회 아래 출석이사 과반수의 찬성으로 대표의 직무대행자를 선출한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의하여 대표의 직무를 대행하는 이사는 대표선출의 절차를 밟아야 한다.</p>	<p>제17조(대표의 직무대행)</p> <p>① 대표이사의 유고 또는 결위 시 이사회에서 선출된 이사가 대표의 직무를 대행한다.</p> <p>② 이사회는 재적이사 과반수가 소집하고 출석이사 중 연장자의 사회 아래 출석이사 과반수의 찬성으로 대표이사의 직무대행자를 선출한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의하여 대표이사의 직무를 대행하는 이사는 대표 선출의 절차를 밟아야 한다.</p>
<p style="text-align: center;">제4장 총회</p> <p>제17조(총회) 총회는 최고 의결기관으로서 단체의 임원과 대의원으로 구성하며, 정기총회와 임시총회로 구분한다.</p>	<p style="text-align: center;">제4장 총회</p> <p>제18조(총회) 총회는 최고 의결기관으로서 단체의 임원과 제19조에 의하여 선출된 대의원으로 구성하며, 정기총회와 임시총회로 구분한다.</p>
<p>제17조의 2(대의원 선출 및 임기) 대의원의 선출과 임기는 다음과 같다.</p> <p>① 대의원은 회원 50인당 1인에 비례하여 선출하고, 총수는 300명 이내로 한다. 선출 기준은 별도로 규정된 본회 내규에 의한다.</p> <p>② 대의원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.</p>	<p>제19조(대의원 선출 및 임기) 대의원의 선출과 임기는 다음과 같다.</p> <p>① 대의원은 회원 50인당 1인에 비례하여 선출하는 것을 기준으로 하되, 대의원의 총수가 100명을 초과하는 경우에는 총수는 100명 이상 200명 이내로 한다. 선출 기준은 별도로 규정된 본회 내규에 의한다.</p> <p>② 대의원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있고 연임 횟수에 제한을 두지 않는다.</p>
<p>제18조(소집)</p> <p>① 정기총회는 매년 1회 회계연도 종료 후 2개월 이내에 대표가 소집한다.</p> <p>② 임시총회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 대표가 소집한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대표가 필요하다고 인정한 때 2. 이사회의 재적이사 과반이 필요하다고 인정하여 소집을 요구한 때 3. 총회구성원 1/5 혹은 회원 50명 이상이 회의목적사항과 소집이유를 기재한 서면을 제출하고 요구한 때 	<p>제20조(소집)</p> <p>① 정기총회는 매년 1회 회계연도 종료 후 2개월 이내에 대표이사가 소집한다.</p> <p>② 임시총회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 대표이사가 소집한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대표이사가 필요하다고 인정한 때 2. 이사회의 재적이사 과반이 필요하다고 인정하여 소집을 요구한 때 3. 총회구성원 1/5 혹은 회원 50명 이상이 회의목적사항과 소집이유를 기재한 서면을 제출하고 요구한 때

소을 제7-3호증

<p>4. 제15조 3항 4호와 관련하여 감사의 소집요구가 있을 때</p> <p>③ 임시총회 소집요구를 받으면 대표는 30일 이내에 임시총회를 소집하여야 한다. 다만, 정당한 이유 없이 소집기간 내에 대표가 임시총회를 소집하지 아니 할 경우에는 이사 중 가나다순으로 대표의 총회에 관한 업무를 대행할 수 있다.</p>	<p>4. 제16조 3항 4호와 관련하여 감사의 소집요구가 있을 때</p> <p>③ 임시총회 소집 요구를 받으면 대표이사는 30일 이내에 임시총회를 소집하여야 한다. 다만, 정당한 이유 없이 소집기간 내에 대표이사가 임시총회를 소집하지 아니할 경우에는 이사 중 연장자순으로 대표이사의 총회에 관한 업무를 대행할 수 있다.</p>
<p>제18조의 2(개최와 통지)</p> <p>① 대표는 총회 개최 14일 전까지 회의목적·안건·일시 및 장소를 정하여 서면 또는 전자우편으로 각 회원에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 의장이 궐위 또는 부득이한 사유로 총회를 소집할 수 없는 때에는 이사회에서 정한 다른 이사가 이를 소집한다.</p>	<p>제21조(개최와 통지)</p> <p>① 대표이사는 총회 개최 7일 전까지 회의 목적·안건·일시 및 장소를 정하여 서면 또는 전자우편 및 휴대전화 등 전자적 방법으로 총회 구성원에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 의장이 궐위 또는 부득이한 사유로 총회를 소집할 수 없는 때에는 이사 중 연장자가 이를 소집한다.</p>
<p>제19조 <삭제></p>	<p>삭제</p>
<p>신설</p>	<p>제22조(온라인총회)</p> <p>① 총회는 총회 구성원의 전부 또는 일부가 직접 회의에 출석하지 아니하고 동영상과 음성을 동시에 송수신하는 원격통신수단에 의하여 회의에 참가하는 것을 허용할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 경우, 원격통신수단에 의하여 회의에 참가한 총회 구성원은 총회에 직접 출석한 것으로 보고, 거수, 투표, 기타 적절한 전자적 방법으로 의결권을 행사할 수 있다.</p>
<p>제20조(의결)</p> <p>① 총회는 별도의 규정이 없는 한 총회 구성원 과반수의 출석으로 개최하고 출석회원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>② 대표는 총회의 의장이 된다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 총회의 개최 정족수 미달로 유회된 때에는 15일 이내에 다시 총회를 소집하여야 한다.</p>	<p>제23조(의결)</p> <p>① 총회는 별도의 규정이 없는 한 총회 구성원 과반수의 출석으로 개최하고 출석한 구성원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>② 대표이사는 총회의 의장이 된다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 총회의 개최 정족수 미달로 유회된 때에는 15일 이내에 다시 총회를 소집하여야 한다.</p>
<p>제20조의 2(의결 제척사유)</p> <p>① 의장 또는 회원이 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.</p> <p>1. 의장 또는 회원 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항</p> <p>2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 회원과 본 단체의 이 해가 상반되는 사항</p>	<p>제24조(의결 제척사유)</p> <p>① 의장 또는 회원이 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.</p> <p>1. 의장 또는 회원 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항</p> <p>2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 회원과 본 단체의 이해가 상반되는 사항</p> <p>3. 임원의 취임 또는 해임에 있어서 해당 임원 자신에 관한 사항</p>
<p>제21조(기능과 의결사항) 총회는 다음 각 호의 사항을 의결한다.</p> <p>1. 정관의 변경</p> <p>2. 기본재산의 취득과 처분</p> <p>3. 단체의 기본활동 방침 결정</p>	<p>제25조(기능과 의결사항) 총회는 다음 각 호의 사항을 의결한다.</p> <p>1. 정관의 변경</p> <p>2. 기본재산의 취득과 처분</p> <p>3. 단체의 기본활동 방침 결정</p>

소을 제7-3호증

<ul style="list-style-type: none"> 4. 임원의 선출, 해임 및 징계 5. 단체의 고문, 지도위원 추대 6. 전년도 사업보고 및 결산 승인 7. 신년도 사업보고 및 예산안 심의 확정 8. 감사보고서의 승인 9. 차입금 최고한도액 결정 10. 단체의 해산 11. 기타 중요한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> 4. 임원의 선출, 해임 및 징계 5. 전년도 사업보고 및 결산 승인 6. 신년도 사업계획 및 예산안 심의 확정 7. 감사보고서의 승인 8. 차입금 최고한도액 결정 9. 단체의 해산 10. 기타 중요사항 및 이사회에서 부의한 사항
<p>제21조의2(의사록)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 총회의 의사에 관하여는 의사록을 작성하여야 한다. ② 의사록에는 의사의 경과, 요령 및 결과를 기재하고 의장 및 출석한 이사가 기명날인하여야 한다. ③ 이사는 의사록을 주된 사무소에 비치하여야 한다. 	<p>제26조(의사록)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 총회의 의사에 관하여는 의사록을 작성하여야 한다. ② 의사록에는 의사의 경과, 요령 및 결과를 기재하고 의장 및 출석한 이사가 기명날인하여야 한다. ③ 사무국은 의사록을 주된 사무소에 비치하여야 한다.
<p>제22조(특별의결) 다음 각 호의 사항은 총회구성원 과반수의 출석과 출석회원 2/3 이상의 찬성으로 의결한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 정관변경 2. 기본재산의 처분 3. 임원의 징계 4. 자본금 감소 	<p>제27조(특별의결) 다음 각 호의 사항은 총회구성원 과반수의 출석과 출석회원 2/3 이상의 찬성으로 의결한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 정관변경 2. 기본재산의 처분 3. 임원의 징계 4. 자본금 감소
<p>제5장 이사회</p> <p>제23조(구성) 이사회는 대표와 이사로 구성한다.</p>	<p>제5장 이사회</p> <p>제28조(구성) 이사회는 대표이사와 이사로 구성한다.</p>
<p>제24조(소집)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 이사회는 년 3회 이상 개최한다. ② 이사회는 대표가 소집하고 의장이 된다. ③ 대표는 다음 각 호의 사유가 있는 때에는 10일 이내에 이사회를 소집하여야 하고 서면으로 결의할 수 없다. <ul style="list-style-type: none"> 1. 재적이사 과반수의 요구가 있는 때 2. 제15조 3항 4호와 관련하여 감사의 요구가 있는 때 3. 기타 대표가 필요하다고 인정하는 때 ④ 이사회를 소집하고자 할 때에는 회의 7일전까지 회의안건·일시·장소를 기재한 서면을 각 이사 및 감사에게 통지하여야 하며, 통지하지 아니한 사항에 대하여는 의결 할 수 없다. 단, 재적이사 전원이 찬성하는 경우에는 예외로 할 수 있다. 	<p>제29조(소집)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 이사회는 정기이사회와 임시이사회로 구분하고 대표이사가 소집하고 의장이 된다. ② 정기이사회는 연 3회 개최하며, 임시이사회는 이사회 의장이 필요하다고 인정하는 경우에 수시로 소집할 수 있다. ③ 의장은 다음 각 호의 사유가 있는 때에는 10일 이내에 이사회를 소집하여야 한다. <ul style="list-style-type: none"> 1. 재적이사 과반수의 요구가 있는 때 2. 제16조 제3항 제4호와 관련하여 감사의 요구가 있는 때 3. 기타 의장이 필요하다고 인정하는 때 ④ 이사회를 소집하고자 할 때에는 회의 7일 전까지 이사 및 감사에 대하여 회의안건·일시·장소를 통지하여야 한다. 통지방법은 제21조의 규정을 준용한다. ⑤ 긴급한 사유가 있을 때에는 소집 기간을 단축할 수 있으며, 재적이사 전원의 동의가 있을 때에는 소집절차를 생략할 수 있다 ⑥ 의장이 정당한 이유 없이 이사회 소집을 거절하는 경우에는 재적이사 3분의 2 이상의 요청으로 이사회를 소집할 수 있다.
<p>제25조(의결)</p>	<p>제30조(의결)</p>

소을 제7-3호증

<p>① 이사회는 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>② 이사회는 의결권은 위임할 수 없다.</p>	<p>① 이사회는 재적이사 과반수의 출석으로 개최하고 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>② 이사회는 의결권은 위임할 수 없다.</p> <p>③ 의장은 표결권을 가지며, 가부동수일 경우에는 의장이 결정한다.</p> <p>④ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다. 다만, 의결권은 가지지 아니한다.</p> <p>⑤ 제29조에 따라 통지하지 아니한 사항에 대하여는 의결할 수 없다. 단, 재적이사 전원이 찬성하는 경우에는 예외로 할 수 있다.</p>
<p>제26조(의결 제척사유) 의장 또는 이사가 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.</p> <p>1. 의장 또는 이사 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항</p> <p>2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 이사와 본 단체의 이 해가 상반되는 사항</p>	<p>제31조(의결 제척사유) 의장 또는 이사가 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.</p> <p>1. 의장 또는 이사 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항</p> <p>2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 이사와 본 단체의 이해가 상반되는 사항</p> <p>3. 임원의 취임 또는 해임에 있어서 해당 임원 자신에 관한 사항</p>
<p>제27조 <삭제></p>	<p>삭제</p>
<p>제28조(의결사항) 이사회는 다음 각 호의 사항을 심의의결한다.</p> <p>1. 업무집행에 관한 사항</p> <p>2. 총회의 소집과 총회에 상정할 의안 작성</p> <p>3. 잔여임기 기간이 1년 미만인 임원의 선임</p> <p>4. 회원의 제명에 관한 사항</p> <p>5. 사업 계획 및 예산안 작성</p> <p>6. 보통재산 관리에 관한 사항</p> <p>7. 운영위원의 선출</p> <p>8. 각종 사업에 대한 심의</p> <p>9. 본회의 각종 내규 의결</p> <p>10. 사무국장 추천</p> <p>11. 총회에서 이사회의 결의사항으로 인정한 사항</p> <p>12. 기타 운영상 중요하다고 대표가 부의하는 사항</p>	<p>제32조(의결사항) 이사회는 다음 각 호의 사항을 심의의결한다.</p> <p>1. 업무집행에 관한 사항</p> <p>2. 총회의 소집과 총회에 상정할 안건 작성</p> <p>3. 잔여임기 기간이 1년 미만인 임원의 선임</p> <p>4. 회원의 제명에 관한 사항</p> <p>5. 사업 계획 및 예산안 작성</p> <p>6. 보통재산 관리에 관한 사항</p> <p>7. 각종 사업에 대한 심의</p> <p>8. 본회의 각종 내규 의결</p> <p>9. 총회에서 이사회의 결의사항으로 인정한 사항</p> <p>10. 당해 연도 팀 전체 예산에서 30% 이상 또는 5천만원 이상의 예산 증가 변동사항. 이 경우에 그 결과를 차기 총회에서 승인받는다.</p> <p>11. 국고 보조금, 법인의 고유목적사업 이외 특별한 사업의 예산에 관한 사항</p> <p>12. 신임이사와 대표이사 추천</p> <p>13. 기타 운영상 중요하다고 대표이사가 부의하는 사항</p>
<p align="center">제6장 운영위원회</p> <p>제29조(구성)</p> <p>① 단체는 원활한 사업집행을 위해 운영위원회를 둔다.</p> <p>② 운영위원회는 이사를 제외한 2년이상 대의원으로 활동한 회원이거나 이사회의 추천을 받은 6명 이상 15인 이내의 회원으로 구성하며, 대표가 운영위원장이 된다.</p>	<p>삭제</p>

소을 제7-3호증

제30조(소집)

- ① 운영위원회는 분기별 정기 회의를 가지며 필요시 임시 회의를 소집할 수 있다.
- ② 운영위원회는 대표가 소집하고 그 의장이 된다.
- ③ 운영위원장은 재적운영위원 과반수가 회의의 목적을 제시하여 소집을 요구한 때에는 그 소집요구일로부터 7일 이내에 운영위원회를 소집하여야 하고 서면으로 결의할 수 없다.
- ④ 운영위원회 소집권자가 궐위되거나 소집을 기피함으로써 7일 이상 운영위원회 소집이 불가능할 때에는 재적운영위원 과반수의 찬성으로 운영위원회를 소집 할 수 있다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의한 운영위원회는 출석운영위원 중 최연장자의 사회 아래 운영위원회의 의장을 선출한다.

제30조의 2 (의안의 제출.발의) 운영위원회에서 심의할 의안은 위원장 또는 재적위원 2분의 1 이상의 동의로 발의한다.

제30조의 3 (운영위원의 임기)

- ① 위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.
- ② 보선된 위원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다.

제31조 <삭제>

제32조 <삭제>

제33조(의결정족수)

- ① 운영위원회는 재적운영위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석운영위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 운영위원회의 의결권은 위임할 수 없다.
- ③ 운영위원회는 서면으로 의결할 수 없다.

제34조(의결사항) 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의의결한다.

- 1. 업무집행에 관한 제반사항
- 2. 사업계획의 운영에 관한 제반사항
- 3. (삭제)
- 4. 이사회에서 위임된 안건처리
- 5. (삭제)
- 6. 기타 운영상 중요하다고 운영위원장이 부의하는 사항

제35조 <삭제>

제35조 1 운영위원회는 특별한 사안, 전문가 의견 청취 등을

서울 제7-3호증

<p>위해 소위원회를 둘 수 있다. 소위원회의 소집 및 의견에 관한 사항은 제 30조 내지 제 34조의 규정을 준용한다.</p>	
<p>제36조(위원회)</p> <p>① 대표는 이사회 의결을 거쳐 별도의 연구위원회 등을 둘 수 있다.</p> <p>② 위원회 설치·운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.</p> <p>제37조(자문위원과 명예이사)</p> <p>① 단체는 자문위원과 명예이사를 둘 수 있다.</p> <p>② 자문위원은 단체 활동에 필요한 전문지식과 경험이 풍부한 자로서 이사회 의결을 거쳐 대표가 위촉한다.</p> <p>③ 명예이사는 단체의 취지에 동참하는 덕망 있는 인사로 이사회 의결을 거쳐 대표가 위촉한다.</p>	<p style="text-align: center;">제6장 전문위원회, 명예이사·대표</p> <p>제33조(전문위원회)</p> <p>① 단체는 제4조의 각 사업을 효과적·효율적으로 수행하기 위하여 세부 목적별로 또는 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.</p> <p>② 제1항의 전문위원회는 위원장을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 대표이사가 위촉한다.</p> <p>③ 각 전문위원회에 관한 세부 사항은 필요한 경우 이사회 의결을 거쳐 별도의 규정으로 정한다.</p> <p>제34조(명예이사·명예대표)</p> <p>① 단체는 명예이사와 명예대표를 둘 수 있다.</p> <p>② 명예이사는 단체의 취지에 동참하는 덕망 있는 인사로 이사회 의결을 거쳐 대표이사가 위촉한다.</p> <p>③ 명예대표는 전임 대표이사로 하며 임기는 차기 선임대표이사 선출 전까지로 한다.</p> <p>④ 명예대표는 이사회 의결을 거쳐 대표이사가 위촉한다.</p> <p>⑤ 직전대표가 1인 이상인 경우, 이사회 의결을 거쳐 1인을 선정한다.</p>
<p style="text-align: center;">제7장 재산 및 회계</p> <p>제38조(재산의 구분)</p> <p>① 단체의 재산은 다음과 같이 기본재산과 보통재산으로 구분한다.</p> <p>1. 기본재산은 단체 설립 시 그 설립자가 출연한 재산과 이사회에서 기본재산으로 정한 재산으로 하며, 그 목록은 "별지 : 재산총괄표"와 같다.</p> <p>2. 보통재산은 기본재산 이외의 재산으로 한다.</p> <p>② 단체의 기본재산은 연 1회 그 목록을 작성하여 주무관청에 보고하여야 한다.</p>	<p style="text-align: center;">제7장 재산 및 회계</p> <p>제35조(재산의 구분) 단체의 재산은 다음과 같이 기본재산과 보통재산으로 구분한다.</p> <p>① 기본재산은 단체 설립 시 그 설립자가 출연한 재산과 이사회에서 기본재산으로 정한 재산으로 하며, 그 목록은 "별지 : 재산총괄표"와 같다.</p> <p>② 보통재산은 기본재산 이외의 재산으로 한다.</p>
<p>제38조의 2(수익금) 단체의 수익금은 회원의 회비와 기타의 재원으로 한다.</p>	<p>제36조(경비의 재원) 단체의 경비는 다음 각 호의 재원으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회비 2. 기부금품 3. 정부 또는 지방자치단체의 출연금 또는 보조금 4. 공공단체의 지원금 또는 보조금 5. 기본재산의 운영에서 발생하는 수익금 6. 수익사업을 통한 수익금 7. 그 밖의 수입
<p>제39조(기본재산의 처분 등)</p>	<p>제37조(기본재산의 처분 등)</p>

소을 제7-3호증

<p>① 단체의 기본재산을 처분(매도·증여·교환 포함)하고자 할 때에는 총회의 결의를 거쳐 주무관청의 허가를 얻은 후 재산을 처분할 수 있다.</p> <p>② 재산의 처분에 대한 허가를 받고자 하는 때는 그 처분 사유, 처분하고자 하는 재산의 종류·수량·금액 및 처분 방법을 기재한 잔여재산처분허가신청서를 주무관청에 제출하여야 한다.</p>	<p>① 단체의 기본재산을 처분(매도·증여·교환 포함)하고자 할 때에는 총회의 의결을 거쳐 주무관청의 허가를 얻어야 한다.</p> <p>② 재산의 처분에 대한 허가를 받고자 하는 때는 그 처분 사유, 처분하고자 하는 재산의 종류·수량·금액 및 처분 방법을 기재한 잔여재산처분허가신청서를 주무관청에 제출하여야 한다.</p>
<p>제40조(사업실적 및 사업계획 등의 보고) 단체는 매 사업연도 종료 후 2개월 이내에 다음 각 호 서류를 주무관청에 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 다음 사업연도의 사업계획 및 수지예산서 1부 2. 당해 사업연도의 사업실적 및 수지결산서 1부 3. 당해 사업연도 말 현재의 재산목록 1부 	<p>제38조(사업실적 및 사업계획 등의 보고) 단체는 매 사업연도 종료 후 2개월 이내에 다음 각 호 서류를 주무관청에 제출하여야 한다. 다만, 주무관청의 규칙이나 지침, 관계 법령 등에 의해 기한이 달리 정해진 경우에는 그에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 다음 사업연도의 사업계획 및 수지예산서 1부 2. 당해 사업연도의 사업실적 및 수지결산서 1부 3. 그 밖에 필요한 사항
<p>제41조 <삭제></p>	<p>삭제</p>
<p>제42조(회계연도) 단체의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.</p>	<p>제39조(회계연도) 단체의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.</p>
<p>제43조(세입·세출예산) 단체의 세입·세출 예산은 매 회계연도 개시 1개월 전까지 편성하여 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어 정한다.</p>	<p>제40조(세입·세출예산) 단체의 세입·세출예산은 매 회계연도 개시 2개월 이내에 편성하여 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어 정한다.</p>
<p>제44조(결산)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 대표는 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 수지결산서를 작성하여 감사의 감사와 이사회의 의결을 거쳐 총회에 승인을 얻어 정한다. ② 연간 기부금 모금액 및 활용실적을 법인 및 국세청 홈페이지에 공개한다. 	<p>제41조(결산)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 대표이사는 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 수지결산서를 작성하여 감사의 감사와 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어야 한다. ② 대표이사는 기부금의 연간 모금액 및 활용실적을 홈페이지를 통해 다음해 4월 말까지 공개하여야 한다.
<p>제44조의 2(회계잉여금 처리) 매년도 회계잉여금은 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본 자산에 편입하거나 이사회의 의결에 의하여 단체의 목적 사업에 사용한다.</p>	<p>제42조(회계잉여금 처리) 매년도 회계잉여금은 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본 자산에 편입하거나 이사회의 의결에 의하여 단체의 목적 사업에 사용한다.</p>
<p>제45조(회계감사) 감사는 회계감사를 연 1회 이상 실시하여야 한다.</p>	<p>제43조(회계감사) 감사는 회계감사를 연 1회 이상 실시하여야 한다.</p>
<p>제46조(임원의 보수) 임원에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 업무 수행에 필요한 실비는 지급할 수 있으며, 상근 임원에 대해서는 이사회에서 별도로 정한다.</p>	<p>제44조(임원의 보수) 임원에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 업무 수행에 필요한 실비는 지급할 수 있으며, 상근임원에 대해서는 이사회에서 별도로 정한다.</p>
<p style="text-align: center;">제8장 사무국</p> <p>제47조(사무국)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 단체의 업무를 효율적으로 집행하기 위해 사무국을 둔다. 	<p style="text-align: center;">제8장 사무국</p> <p>제45조(사무국)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 단체의 업무를 효율적으로 집행하기 위해 사무국을

소을 제7-3호증

<p>② 사무국장은 대표가 임명한다.</p>	<p>둔다. ② 사무국장은 대표가 임명한다.</p>
<p>제47조의 2(사무국 내규 등) 사무국은 업무처리를 위하여 필요한 인원을 두며, 사무국의 조직과 운영, 직원의 인사·복무·임금 등에 관한 세부사항은 이사회에서 내규로 정한다.</p>	<p>제46조(사무국 내규 등) 사무국은 업무처리를 위하여 필요한 인원을 두며, 사무국의 조직과 운영, 직원의 인사·복무·임금 등에 관한 세부 사항은 이사회에서 내규로 정한다.</p>
<p style="text-align: center;">제9장 보 칙</p> <p>제48조(법인해산)</p> <p>① 단체가 해산하고자 할 때에는 총회에서 재적 회원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하고, 주무관청에 신고하여야 한다.</p> <p>② 단체가 해산 시 잔여재산은 주무관청의 허가를 얻어 국가, 지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인에게 귀속되도록 한다.</p>	<p style="text-align: center;">제9장 보 칙</p> <p>제47조(법인해산)</p> <p>① 단체가 해산하고자 할 때에는 총회에서 재적 회원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하고, 주무관청에 신고하여야 한다.</p> <p>② 단체가 해산 시 잔여재산은 주무관청의 허가를 얻어 국가, 지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인에게 귀속되도록 한다.</p>
<p>제49조(정관변경) 정관을 변경하고자 할 때에는 총회에서 재적회원 3분의2 이상의 찬성으로 의결하여 주무관청의 허가를 받아야 한다.</p>	<p>제48조(정관변경) 정관을 변경하고자 할 때에는 총회에서 총회 구성원 과반 출석, 출석 총회구성원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하여 주무관청의 허가를 받아야 한다.</p>
<p>제50조(운영규정 등) 본 정관에 정한 사항 외에 단체 운영에 필요한 사항은 이사회 의 결을 거쳐 규칙으로 정한다.</p>	<p>제49조(운영규정 등) 본 정관에 정한 사항 외에 단체 운영에 필요한 사항은 이사회 의 결을 거쳐 규칙으로 정한다.</p>
<p>제51조(준용) 본 정관에 명시되지 아니한 사항은 「민법」, 「농림축산식품부장관 및 그 소속청장 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」에 따른다.</p>	<p>제50조(준용) 본 정관에 명시되지 아니한 사항은 「민법」, 「농림축산식품부장관 및 그 소속청장 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」에 따른다.</p>
<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>이 정관은 주무관청의 허가를 받아 법원에 등기를 한 날부터 시행한다</p>	<p style="text-align: center;">변경사항없음</p>
<p style="text-align: right;">제정 2010.03.24. 1차 개정 2011.12.12. 2차 개정 2012.10.09. 3차 개정 2014.06.19. 4차 개정 2017.06.28. 5차 개정 2018.02.22. 6차 개정 2019.02.14. 7차 개정 2020.02.20.</p>	<p style="text-align: right;">제정 2010.03.24. 1차 개정 2011.12.12. 2차 개정 2012.10.09. 3차 개정 2014.06.19. 4차 개정 2017.06.28. 5차 개정 2018.02.22. 6차 개정 2019.02.14. 7차 개정 2020.02.20. 8차 개정 2022.02.24.</p>

소을 제7-3호증

사단법인 동물권행동 카라 정관

제정 2010.03.24.
1차 개정 2011.12.12.
2차 개정 2012.10.09.
3차 개정 2014.06.19.
4차 개정 2017.06.28.
5차 개정 2018.02.22.
6차 개정 2019.02.14.
7차 개정 2020.02.20.
8차 개정 2022.02.25.

제1장 총 칙

제1조(명칭)

- ① 이 단체는 '사단법인 동물권행동 카라'(이하 '단체')라 칭한다.
- ② 이 단체의 영문표기는 KOREA ANIMAL RIGHTS ADVOCATES 로 하고 약칭은 KARA라 한다.

제2조(사무소의 위치) 단체의 주 사무소를 서울특별시내 두고, 국내외의 필요한 지역에 분사무소를 둘 수 있다.

제3조(목적) 단체는 동물복지 향상과 동물권 증대를 위한 모든 노력을 경주한다. 동물 학대와 남용 등 동물권 침해에 대한 예방, 교육, 캠페인에 앞장서고, 인간과 동물이 평화롭게 공존할 수 있는 생명 존중의 사회가 되도록 최선의 노력을 다한다.

제4조(사업) 단체는 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 활동을 수행한다.

1. 교육사업 - 동물보호에 대한 인식전환을 위한 각종 교육사업
2. 유기동물 및 위기동물 구조, 구조지원, 보호사업 및 보호소 설립·운영
3. 콘텐츠 개발 사업 - 서적, 영상, 사진 등 콘텐츠 개발 사업
4. 문화사업 - 영화제, 상영, 전시 등 각종 문화사업
5. 개식용 반대 등 각종 동물보호 캠페인
6. 국내외 동물입양사업
7. 동물보호를 위한 실태조사와 연구사업
8. 동물보호운동 기금 마련을 위한 각종 모금사업
9. 동물보호 관련법 제정 및 개정 참여 사업
10. 기타 단체의 목적 달성에 필요한 연구 및 교육을 위한 연구소와 동물 보호와 동물의 권리를 위한 동물권 소송센터 사업
11. 동물보호, 동물복지 등과 관련하여 국가 또는 지방자치단체에서 법인에 위탁하는 사업
12. 농장동물 구조, 구조지원, 보호사업 및 생츄어리 설립·운영
13. 위의 목적을 달성하는 데 필요하며, 설립 목적과 본질을 위배하지 않는 범위 내에서의 수익사업

제2장 회 원

제5조(자격) 단체의 회원은 단체의 목적을 지지하여 회원으로 가입한 개인 또는 단체로 한다.

제6조(가입)

- ① 가입을 희망하는 자는 가입 신청서를 단체에 제출하고 소정의 회비를 납부하여야 한다.
- ② 단체는 정당한 사유 없이 회원의 자격을 가진 사람에 대하여 가입을 거절하거나 불리한 조건을 제시할 수 없다.

제7조(권리) 회원은 다음 각 호의 권리를 갖는다.

1. 총회에 참석하여 단체의 운영에 참여하고 의결할 수 있는 권리
2. 단체의 자료를 제공받고 활동에 참여할 수 있는 권리
3. 단체의 이사 또는 감사가 되기 위한 피선거권

제8조(의무) 회원은 단체의 정관, 제 규정 및 총회와 이사회회의 의결사항을 준수하여야 하며, 회비 납부를 성실히 하여야 한다. 회원은 3개월 이상 회비가 연체될 경우 회원 자격이 상실된다.

제9조(탈퇴)

- ① 회원은 본인의 의사에 따라 자유롭게 탈퇴할 수 있다.
- ② 회원이 납부한 본 단체의 재산은 회원의 탈퇴로 인하여 환급되지 아니한다.

제10조(회원의 제명, 재가입)

- ① 회원이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당될 경우에는 이사회의 의결과 총회의 승인을 거쳐 제명할 수 있다.
 1. 단체의 명예를 손상시키고 목적 수행에 지장을 초래한 경우
 2. 1년 이상 회원의 의무를 준수하지 않은 경우
- ② 회원을 제명시킬 때에는 당해 회원에게 제명 사유를 통지하고 해명 기회를 주어야 한다.
- ③ 제명된 회원은 이사회의 의결을 거쳐 2년 이후에 재가입할 수 있다.

제3장 임 원

제11조(종류와 정수) 단체는 다음 각 호의 임원을 둔다.

1. 대표이사 1인 이상 3인 이하
2. 이사 5인 이상 10인 이하(대표이사 포함)
3. 감사 1인 이상 2인 이하

제12조(선출)

- ① 임원은 이사회에서 추천하여 총회에서 선출한다.
- ② 임원 후보는 단체 회원임을 원칙으로 한다. 단, 회원이 아닌 경우 선출 이후 1개월 이내에 회원

가입을 한다.

- ③ 임원 후보 추천은 재적이사 과반수의 동의로 총회에 상정한다. 단, 대표이사 추천은 재적이사 3분의 2이상의 동의로 총회에 상정한다.
- ④ 임기가 만료된 임원의 후임자는 임기만료 60일 이내에 선출하며, 궐위된 임원의 후임자는 궐위된 날로부터 60일 이내에 선출하여야 한다. 단, 잔여임기가 1년 미만인 때에는 이사회에서 선출한다.
- ⑤ 선임된 임원은 주무관청에 보고하여야 한다.

제13조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 단체의 임원으로 선출될 수 없다.

- 1. 미성년자
- 2. 피성년후견인 또는 피한정후견인
- 3. 파산자로서 복권되지 아니한 자
- 4. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

제14조(징계)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우, 제27조에 따른 총회의 특별결의를 통하여 임원을 징계할 수 있다.
 - 1. 단체의 명예를 실추시켰을 경우
 - 2. 단체의 정관, 제 규정 및 각종 회의의 의결사항을 준수하지 않았을 경우
- ② 징계의 종류는 다음과 같다.
 - 1. 경고
 - 2. 정직
 - 3. 해임
 - 4. 제명
- ③ 임원 해임의 경우 4년 이내에 임원이 될 수 없으며, 임원이 제명됨으로서 회원자격을 상실한 경우에는 5년 이내에 회원이 될 수 없다.



제15조(임기)

- ① 대표이사의 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다.
- ② 보선된 임원의 임기는 전임자 임기의 잔여기간으로 한다.
- ③ 이사의 임기는 3년, 감사의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.
- ④ 모든 임원은 이사회 전원의 동의가 있을 시 2차에 한하여 연임할 수 있다.
- ⑤ 임기가 만료된 임원은 후임자가 선임될 때까지 임원으로서의 권리와 의무를 가지고 직무를 수행한다.

제16조(직무)

- ① 대표이사는 단체를 대표하고 제반 업무를 총괄하며 총회 및 이사회 의장이 된다. 공동대표를 둘 경우 공동대표 중 의장은 이사회에서 결정한다.
- ② 이사는 이사회를 구성하고 단체의 업무에 관한 사항을 의결하며 총회로부터 위임받은 사항을 수행한다.
- ③ 감사의 직무는 다음 각 호와 같다
 - 1. 단체의 재산상황을 감사하는 일
 - 2. 이사회 운영 및 업무에 관한 사항을 감사하는 일

3. 제1호 및 제2호의 감사 결과 부정 또는 부당한 점이 있음을 발견한 때에는 이사회·총회에 그 시정을 요구하고 주무관청에 보고하는 일
4. 제3호의 시정 요구 및 보고를 하기 위하여 필요한 때에는 총회·이사의회의 소집을 요구하는 일
5. 단체의 재산상황과 업무에 관하여 이사회 및 총회 또는 대표자에게 의견을 진술하는 일

제17조(대표의 직무대행)

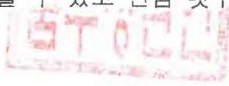
- ① 대표이사의 유고 또는 궐위 시 이사회에서 선출된 이사가 대표의 직무를 대행한다.
- ② 이사회는 재적이사 과반수가 소집하고 출석이사 중 연장자의 사회 아래 출석이사 과반수의 찬성으로 대표이사의 직무대행자를 선출한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 대표이사의 직무를 대행하는 이사는 대표 선출의 절차를 밟아야 한다.

제4장 총회

제18조(총회) 총회는 최고 의결기관으로서 단체의 임원과 제19조에 의하여 선출된 대의원으로 구성하며, 정기대의원총회와 임시대의원총회로 구분한다.

제19조(대의원 선출 및 임기) 대의원의 선출과 임기는 다음과 같다.

- ① 대의원은 회원 50인당 1인에 비례하여 선출하는 것을 기준으로 하되, 대의원의 총수가 100명을 초과하는 경우에는 총수는 100명 이상 200명 이내로 한다. 선출 기준은 별도로 규정된 본회 내규에 의한다.
- ② 대의원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있고 연임 횟수에 제한을 두지 않는다.



제20조(소집)

- ① 정기총회는 매년 1회 회계연도 종료 후 2개월 이내에 대표이사가 소집한다.
- ② 임시총회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 대표이사가 소집한다.
 1. 대표이사가 필요하다고 인정한 때
 2. 이사회회의 재적이사 과반이 필요하다고 인정하여 소집을 요구한 때
 3. 총회구성원 1/5 혹은 회원 50명 이상이 회의목적사항과 소집이유를 기재한 서면을 제출하고 요구한 때
 4. 제16조 3항 4호와 관련하여 감사의 소집요구가 있을 때
- ③ 임시총회 소집 요구를 받으면 대표이사는 30일 이내에 임시총회를 소집하여야 한다. 다만, 정당한 이유 없이 소집기간 내에 대표이사가 임시총회를 소집하지 아니할 경우에는 이사 중 연장자순으로 대표이사의 총회에 관한 업무를 대행할 수 있다.

제21조(개최와 통지)

- ① 대표이사는 총회 개최 7일 전까지 회의 목적·안건·일시 및 장소를 정하여 서면 또는 전자우편 및 휴대전화 등 전자적 방법으로 총회 구성원에게 통지하여야 한다.
- ② 의장이 궐위 또는 부득이한 사유로 총회를 소집할 수 없는 때에는 이사 중 연장자가 이를 소집한다.

제22조(온라인총회)

- ① 총회는 총회 구성원의 전부 또는 일부가 직접 회의에 출석하지 아니하고 동영상과 음성을 동시에 송수신하는 원격통신수단에 의하여 회의에 참가하는 것을 허용할 수 있다.

② 제1항의 경우, 원격통신수단에 의하여 회의에 참가한 총회 구성원은 총회에 직접 출석한 것으로 보고, 거수, 투표, 기타 적절한 전자적 방법으로 의결권을 행사할 수 있다.

제23조(의결)

- ① 총회는 별도의 규정이 없는 한 총회 구성원 과반수의 출석으로 개최하고 출석한 구성원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 대표이사는 총회의 의장이 된다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 총회의 개최 정족수 미달로 유회된 때에는 15일 이내에 다시 총회를 소집하여야 한다.

제24조(의결 제척사유)

- ① 의장 또는 회원이 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.
 1. 의장 또는 회원 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항
 2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 회원과 본 단체의 이해가 상반되는 사항
 3. 임원의 취임 또는 해임에 있어서 해당 임원 자신에 관한 사항

제25조(기능과 의결사항) 총회는 다음 각 호의 사항을 의결한다.

1. 정관의 변경
2. 기본재산의 취득과 처분
3. 단체의 기본활동 방침 결정
4. 임원의 선출, 해임 및 징계
5. 전년도 사업보고 및 결산 승인
6. 신년도 사업계획 및 예산안 심의 확정
7. 감사보고서의 승인
8. 차입금 최고한도액 결정
9. 단체의 해산
10. 기타 중요사항 및 이사회에서 부의한 사항



제26조(의사록)

- ① 총회의 의사에 관하여는 의사록을 작성하여야 한다.
- ② 의사록에는 의사의 경과, 요령 및 결과를 기재하고 의장 및 출석한 이사가 기명날인하여야 한다.
- ③ 사무국은 의사록을 주된 사무소에 비치하여야 한다.

제27조(특별의결) 다음 각 호의 사항은 총회구성원 과반수의 출석과 출석회원 2/3 이상의 찬성으로 의결한다.

1. 정관변경
2. 기본재산의 처분
3. 임원의 징계
4. 자본금 감소

제5장 이사회

제28조(구성) 이사회는 대표이사와 이사로 구성한다.

제29조(소집)

- ① 이사회는 정기이사회와 임시이사회로 구분하고 대표이사가 소집하고 의장이 된다.
- ② 정기이사회는 연 3회 개최하며, 임시이사회는 이사회 의장이 필요하다고 인정하는 경우에 수시로 소집할 수 있다.
- ③ 의장은 다음 각 호의 사유가 있는 때에는 10일 이내에 이사회를 소집하여야 한다.
 1. 재적이사 과반수의 요구가 있는 때
 2. 제16조 제3항 제4호와 관련하여 감사의 요구가 있는 때
 3. 기타 의장이 필요하다고 인정하는 때
- ④ 이사회를 소집하고자 할 때에는 회의 7일전 까지 이사 및 감사에 대하여 회의안건·일시·장소를 통지하여야 한다. 통지방법은 제21조의 규정을 준용한다.
- ⑤ 긴급한 사유가 있을 때에는 소집 기간을 단축할 수 있으며, 재적이사 전원의 동의가 있을 때에는 소집절차를 생략할 수 있다
- ⑥ 의장이 정당한 이유 없이 이사회 소집을 거절하는 경우에는 재적이사 3분의 2 이상의 요청으로 이사회를 소집할 수 있다.

제30조(의결)

- ① 이사회는 재적이사 과반수의 출석으로 개최하고 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 이사회 의결권은 위임할 수 없다.
- ③ 의장은 표결권을 가지며, 가부동수일 경우에는 의장이 결정한다.
- ④ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다. 다만, 의결권은 가지지 아니한다.
- ⑤ 제29조에 따라 통지하지 아니한 사항에 대하여는 의결할 수 없다. 단, 재적이사 전원이 찬성하는 경우에는 예외로 할 수 있다.

제31조(의결 제척사유) 의장 또는 이사가 다음 각 호에 해당하는 때에는 그 의결에 참여할 수 없다.

1. 의장 또는 이사 간의 법률상의 소송의 개시 및 해결에 관한 사항
2. 금전 및 재산의 수수를 수반하는 사항으로서 의장 또는 이사와 본 단체의 이해가 상반되는 사항
3. 임원의 취임 또는 해임에 있어서 해당 임원 자신에 관한 사항

제32조(의결사항) 이사회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 업무집행에 관한 사항
2. 총회의 소집과 총회에 상정할 안건 작성
3. 잔여임기 기간이 1년 미만인 임원의 선임
4. 회원의 제명에 관한 사항
5. 사업 계획 및 예산안 작성
6. 보통재산 관리에 관한 사항
7. 각종 사업에 대한 심의
8. 본회의 각종 내규 의결
9. 총회에서 이사회의 결의사항으로 인정한 사항
10. 당해 연도 팀 전체 예산에서 30% 이상 또는 5천만 원 이상의 예산 증가 변동사항. 이 경우에 그 결과를 차기 총회에서 승인받는다.

11. 국고 보조금, 법인의 고유목적사업 이외 특별한 사업의 예산에 관한 사항
12. 신임이사와 대표이사 추천
13. 기타 운영상 중요하다고 대표이사가 부의하는 사항

제6장 전문위원회, 명예이사·대표

제33조(전문위원회)

- ① 단체는 제4조의 각 사업을 효과적·효율적으로 수행하기 위하여 세부 목적별로 또는 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.
- ② 제1항의 전문위원회는 위원장을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 대표이사가 위촉한다.
- ③ 각 전문위원회에 관한 세부 사항은 필요한 경우 이사회의 의결을 거쳐 별도의 규정으로 정한다.

제34조(명예이사·명예대표)

- ① 단체는 명예이사와 명예대표를 둘 수 있다.
- ② 명예이사는 단체의 취지에 동참하는 덕망 있는 인사로 이사회의 의결을 거쳐 대표이사가 위촉한다.
- ③ 명예대표는 전임 대표이사로 하며 임기는 차기 신임대표이사 선출 전까지로 한다.
- ④ 명예대표는 이사회의 의결을 거쳐 대표이사가 위촉한다.
- ⑤ 직전대표가 1인 이상인 경우, 이사회의 의결을 거쳐 1인을 선정한다.

제7장 재산 및 회계

제35조(재산의 구분) 단체의 재산은 다음과 같이 기본재산과 보통재산으로 구분한다.

- ① 기본재산은 단체 설립 시 그 설립자가 출연한 재산과 이사회에서 기본재산으로 정한 재산으로 하며, 그 목록은 “별지 : 재산총괄표”와 같다.
- ② 보통재산은 기본재산 이외의 재산으로 한다.

제36조(경비의 재원) 단체의 경비는 다음 각 호의 재원으로 한다.

1. 회비
2. 기부금품
3. 정부 또는 지방자치단체의 출연금 또는 보조금
4. 공공단체의 지원금 또는 보조금
5. 기본재산의 운영에서 발생하는 수익금
6. 수익사업을 통한 수익금
7. 그 밖의 수입

제37조(기본재산의 처분 등)

- ① 단체의 기본재산을 처분(매도·증여·교환 포함)하고자 할 때에는 총회의 의결을 거쳐 주무관청의

허가를 얻어야 한다.

② 재산의 처분에 대한 허가를 받고자 하는 때는 그 처분 사유, 처분하고자 하는 재산의 종류·수량·금액 및 처분 방법을 기재한 잔여재산처분허가신청서를 주무관청에 제출하여야 한다.

제38조(사업실적 및 사업계획 등의 보고) 단체는 매 사업연도 종료 후 2개월 이내에 다음 각 호 서류를 주무관청에 제출하여야 한다. 다만, 주무관청의 규칙이나 지침, 관계 법령 등에 의해 기한이 달리 정해진 경우에는 그에 따른다.

1. 다음 사업연도의 사업계획 및 수지예산서 1부
2. 당해 사업연도의 사업실적 및 수지결산서 1부
3. 그 밖에 필요한 사항

제39조(회계연도) 단체의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.

제40조(세입·세출예산) 단체의 세입·세출예산은 매 회계연도 개시 2개월 이내에 편성하여 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어 정한다.

제41조(결산)

① 대표이사는 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 수지결산서를 작성하여 감사의 감사와 이사회의 의결을 거쳐 총회의 승인을 얻어야 한다.

② 대표이사는 기부금의 연간 모금액 및 활용실적을 홈페이지를 통해 다음해 4월 말까지 공개하여야 한다.

제42조(회계잉여금 처리) 매년도 회계잉여금은 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본 재산에 편입하거나 이사회의 의결에 의하여 단체의 목적 사업에 사용한다.

제43조(회계감사) 감사는 회계감사를 연 1회 이상 실시하여야 한다.

제44조(임원의 보수) 임원에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 업무 수행에 필요한 실비는 지급할 수 있으며, 상근임원에 대해서는 이사회에서 별도로 정한다.

제8장 사무국

제45조(사무국)

- ① 단체의 업무를 효율적으로 집행하기 위해 사무국을 둔다.
- ② 사무국장은 대표가 임명한다.

제46조(사무국 내규 등) 사무국은 업무처리를 위하여 필요한 인원을 두며, 사무국의 조직과 운영, 직원의 인사·복무·임금 등에 관한 세부 사항은 이사회에서 내규로 정한다.

제9장 보칙

제47조(법인해산)

- ① 단체가 해산하고자 할 때에는 총회에서 재적 회원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하고, 주무관청에 신고하여야 한다.
- ② 단체가 해산 시 잔여재산은 주무관청의 허가를 얻어 국가, 지방자치단체 또는 유사한 목적을 가진 다른 비영리법인에게 귀속되도록 한다.

제48조(정관변경) 정관을 변경하고자 할 때에는 총회에서 총회구성원 과반 출석, 출석 총회구성원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하여 주무관청의 허가를 받아야 한다.

제49조(운영규정 등) 본 정관에 정한 사항 외에 단체 운영에 필요한 사항은 이사회회의 의결을 거쳐 규칙으로 정한다.

제50조(준용) 본 정관에 명시되지 아니한 사항은 「민법」, 「농림축산식품부장관 및 그 소속청장 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」에 따른다.

부 칙

이 정관은 주무관청의 허가를 받아 법원에 등기를 한 날부터 시행한다.



위와 같이 정관을 허가합니다.

2022. 3. 24.

농림축산식품부장관





농림축산식품부

수신 사단법인 동물권행동카라
(경유)

제목 비영리법인 카라 임원 허가 관련 알림

- 관련: 「민법」 제45조, 「농림축산식품부장관 및 그 소속청장 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」 제6조 및 M0028-558534('24.3.8.)호.
- 귀 법인에서 신고한 임원 변경 건을 허가 합니다.
- 아울러 '23.3.25 개정된 농식품부의 표준정관(붙임참고)을 보내드리니, 표준정관 내용이 반영되도록 관련 업무 추진시 참고하시기 바랍니다.

붙임 1. 비영리 사단법인 표준정관(예문).

농림축산식품부장관

주무관	김도연	사무관	교육	동물복지정책	전결 2024. 5. 28.
협조자				과장	임영조
시행	동물복지정책과-2628			접수	
우	30110	세종특별자치시 다솜2로 94			/ http://www.mafra.go.kr
전화번호	044-2012-613	팩스번호	044-868-0469	/ kimdoyeon@korea.kr	/ 비공개(5,7)

2024년 7월 16일 화요일



전진경 - 8/8연차

활동가 여러분들께 계약직 활동가의 정규직 전환 방침을 알려드립니다

그간 계약기간 만료와 함께 추진하던 정규직 전환을 앞당겨 단체 운영 계획에 따라 더봄에 10여분, 그리고 더숨 서너분 활동가분들의 적극적인 상담과 정규직 전환을 추진하겠습니다. 더봄(아름봄 포함)의 정규직 전환과 관련해서는 김현정 원장님께 모든 업무를 위임하여 빠르게 상담과 계약 변경을 진행하겠으며, 더숨의 경우 해당 국장께 업무 위임하겠습니다.

이번에 여러분의 활동가들을 만나 진솔한 얘기를 들으면서 계약직 근무에 대한 불안감이 있으신 분들이 계심을 알게 되었습니다. 이미 우리의 동료이며 소중한 카라의 활동가이신데 이런 마음이란 좋은 헤아리지 못했습니다. 의도야 어떨든 분명히 개선이 필요한 상황이라는데 공감합니다. 지금까지 제대로 살피지 못해 죄송한 마음입니다.

다시한번 그동안 여러분의 불안을 헤아리지 못한 부분에 대해 사과드리며, 저는 공지된 입장문에서 약속드린 바와 같이 최단기간 내 카라의 명예를 회복해 시민들의 믿음과 후원을 회복하고 활동가들이 배움과 직무 수행에 더 집중해 나갈 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다만 카라의 계약직 채용은 동물권 활동을 더 잘 해나기 위한 과정에서 발생한 일이지 노동권의 침해 의사가 전혀 없었음을 분명히 합니다. 이와 관련해서는 아래 사정 설명을 읽어주시면 감사하겠습니다.

1 AM 8:38

댓글 남기기 →



전진경 - 8/8연차

2020년 더봄 설립 이후 운영표준을 확립해 나가는 과정에서 시행착오들이 발생했습니다. 이 과정에서 2021년부터 2023년까지 15여분의 운영 불만 시작자들이 발생했습니다. 센터장도 지금까지 4번 바뀌었습니다. 같은 기간 12분이 정규직 전환되었지만 어떨든 운영 과정과 조직의 어려움이 겹쳐져 초래된 결과였습니다. 하지만 이를 두고 없던 문제를 제가 대표가 되면서 유감한 것처럼 다루려고 하는 건 정직하지도 바르지도 못합니다. 본 과업은 카라에 새로 도입되어 저와 우리들에게 부여된 고난도 과제였습니다.

소을 제9호증

고난도 과제였습니다.

단체가 급성장하고 보다 선명하고 전문적이며 유효한 동물권 활동이 요구되는 현실에서 활동 예산과 인력이 단기간에 2배로 늘어나게 되었고 이때 동물들의 안정적 보호와 활동 예산 확보, 역량 있는 활동가 양성의 3중고가 부과되었던 것입니다.

카라는 보호소 운영에 관한 한 한참 후발주자입니다. 위탁처에 동물 관리를 맡기고 정책 활동에 우선하면서 사실상 한국 동물권 정책을 선도해 왔습니다. 보호소 운영에 관한 한 자유로운 시간이었습니다. 아름픔 운영 경험은 규모와 위상이 열배가 넘는 더봄 운영에 크게 참고되지 못했습니다. 정책 활동과 연계해 세상을 실효적으로 변화시킬 보호소 건립과 운영이 필수적이었지만 사실 동물보호소의 운영은 단기간에 확립할 수 있는 일이 아니었습니다.

카라는 더봄 건립후 구조-

입양 선순환 보호소의 표준 제시라는 막대한 임무를 스스로에게 부여했습니다. 핏습이 없는 세상, 감이지공장이 없는 세상을 시민들에게 약속하고 시민들이 적극적으로 봉사 참여하며 언제나도 입양하고 동물사회화를 배울수 있는 모범적인 보호소를 꿈꾸었습니다.

애니멀호더와 개농장, 달봉이네 구조건들 또한 구조 입양 선순환에 있어 넘어야 할 큰 산이자 난제였습니다. 우리만의 운영 표준을 만들어가는 과정에서 최초 불만 사직 발생 후 더봄의 기간제 근로자 채용이 결정되었습니다. 아름픔의 기간제 근로자 채용은 주말 등 아름픔 업무 지원을 위해 진행되었습니다. 즉 더봄의 계약직과 더봄의 분소로서 아름픔의 계약직 활동가 채용은 더봄 건립 초기 운영 3년이라는 시간동안 더봄과 아름픔의 운영 표준을 잡기 위해 서로 맞춰가며 노력해보자는 과정이었습니다.

동물권 활동은 외부에서 파악하는 것과 실제로 수행해 볼 때 체감상 차이가 크며 활동에 따른 업무량을 기계적으로 산정하기 불가능합니다. 하여 동물권 활동의 실제에 대해 경험하고 판단할 기간을 마련코자 했던 것이며 단기 계약직은 업무 수행의 탄력성 확보 차원에서 시행하다, 최근 재정 악화에 따라 위탁 대신 직접 보호를 결정하며 선택한 것입니다.

다시한번 여러분의 양해를 구하는 오늘도 희망이 보기를 안기지 않는 활동가 여러분에게 진심으로 감사드립니다. 여러분들이 한국 동물권 위상을 높일 카라를 예전과 같은 과단성있는 동물권 활동을 기다리는 수많은 시민과 동료 단체들이 있음을 잊지 말아주세요.

오늘 제9호증



이현주

첨부파일 1개



20230909-10_동복팀_입양파티 기획안.hwp

PM 3:30



전진경 2023/09/07 PM 03:22

@김나연 나연님 동료 동물단체들이 연결해 주어 김현지 실장이 ytn과 인터뷰를 진행했습니다. 이 내용을 우리 SNS에 포스팅해 주세요. 내용 잘게 썬머리 + 영상 그대로 할 수 있는 방법을 찾아 주시기 바랍니다. 또한 오늘 저녁 JTBC 뉴스룸에서도 이번 사건 관련 뉴스가 보도됩니다. 이것도 카라 ...

PM 3:42

10개 댓글 모두 보기 →



전진경

고마워요 나연님 어제 연락 받았는데 오늘 새벽 인터뷰 한 거 치곤 현지님이 참 잘해 주셨네요. 정말 든든하고 잘 홍보해 줄 나연님도 고맙고요.

PM 3:42

'1400마리 번식장은 적발된 번식장 중 세계 최대 규모다' 이렇게 표현해도 될까요?

PM 3:46



전진경

제가 조사한 결과로는 그렇습니다. 누가 더 큰 불법 번식장 정보를 찾아낼 것 같지는 않아요.

PM 3:47

소을 제10호증

네 확인 감사합니다.

PM 3:48

- 개인7두
- 이동 예정 99두
- 대형견 3두 (이동완료1, 이동예정2)

2. 현장 잔류 : 18두

3. 구조 중 사망 : 3두

구분	사육현	구조완료	현장잔류	사망	소사 예정	이행	기타	비고
장기견	모기산외곽 야구	563						
	홍성로차고(이동완료)	188						
	1 동물병원용 차고	68		2				
	2 동물병원용 차고	33						
	3 오동배	80		2				원사관1 포함
	4 복귀촌	30		2				
	5 오동배	113			2			(원사관1 포함, 기행진)
	6 새마을시장내소스장	68		2				고사?
	7 차고	20						
	8 오동배(기행진)	48						
연대 방	9 동물대형소스장	48						
	10 연대소	6						
	11 사당산(연대 방)현진	31						
	12 연대소	39						
	13 방축소(연대 방)	19						
	14 연대소	2						
	15 방축 소용 차	21						
	16 방축대형(연대 방)현진	19						
	17 방축대형(연대 방)현진	15						
	18 연대	9						고사 예정 포함
19 연대(2017)	25						고사 예정 포함	
20 연대(연대 방)	25							
합계	1,266	117	8	3	2		1,482 (+사육현진)	

PM 12:24

연대방 업데이트 상황 공유드립니다

(오차 등 바로잡으며) 구조 미확정된 48두도 협의 집행중인 단위가 있어 구조는 전원 확정될 것 같습니다

소울 제10호중

구조 확정 되었지만 아직 미진행 단위가 있어 현장에는 117마리 있고 돌봄하며 지키고 있는 상황입니다

PM 12:26

2023년 9월 3일 일요일



김현지

< 결 론 >

화성시 합박번식장에서 총 1,433두를 구조하였고
 (총 1,433두 + 대형견 3두 = 1,436두)
 경기도 687두, 민간단체 749두 구조입니다.

1. 구조 완료

- 이동완료 1,298두
- 병원8두
- 개인7두
- 이동 예정 99두
- 대형견 3두 (이동완료1, 이동예정2)

2. 현장 잔류 : 18두

3. 구조 중 사망 : 3두

구분	지역명	구조완료	병원잔류	현장	소속 확인	사망	기타	사망진
합계	경기지역	563						
	충청지역	154						
	1	충청지역	80	2				
	2	충청지역	74					
	3	충청지역	0					
	4	충청지역	30					
	5	충청지역	111				사망진 27마리	
	6	충청지역	80				사망진 1마리	
	7	충청지역	20					
8	충청지역	40						

소을 제10호증

PM 6:45



이현주

첨부파일 1개



더봄센터 교육장 보령 구조건 돌봄.hwp

PM 7:00

댓글 남기기 →



이현주

내일 집행위 안건 4와 연동되는 자료입니다.

PM 7:01



2023/08/24 PM 04:36

(요청) 조직개편 위원회 구성에 관해 집행위에서 논의한대로, 각 팀 26일 (토)까지 1명 (동물복지팀 3명)씩 추천해주시기 바랍니다. 내용은 제 개인잔디로 주시기 바라며, 추천된 분들을 중심으로 다음주에 모여 1~2인 위원을 선출하겠습니다.

PM 9:42

2개 댓글 모두 보기 →

밤늦게 죄송합니다. 현재 추천이 못하신 분들이 있습니다. 아마도 일정을 잊으신 팀도 있으신 것 같기도하고요. 마감이 26일까지지만 내일(8/25) 오후 6시까지 각 팀 1인씩 (동물복지팀 3인) 꼭! 추천해주시기 바랍니다.

PM 9:42

파일 다운로드 하려니 해당 잔디 방에 진입하게 되어 있어서요

혹시 파일만 따로 올려주실 수 있을까요?

PM 5:25



김현지

헛 그런가요 네!



김현지

첨부파일 1개



보령번식장 구조 이후 실행안_동북팀.hwp

PM 5:30



2023/07/25 PM 05:04



C1-1 구조동물 홍보 타임라인 체크리스트 이런 것을 만들었습니다. 번거로우시겠지만 동물 구조가 결정되거나 동물을 구조하시면, 구조동물의 이름과 일시, 사진영상이 있는 Y 드라이브 위치를 좀 입력해 주세요~! 1차적으로 구조단위에 인포 부탁드립니다.

PM 5:37

11개 댓글 모두 보기 →

소을 제10호증



박아름

앗그런데 구조 후 특별히 아프지 않거나 오랜 계류 필요없이 입양을 바로 갈 수 있는 개체, 바로 아
름표으로 인도하게는 소그한 팬스하고 입양후부터 바로 올려드 될것 같습니다.

C1-1 구조동물 홍보 타임라인 체크리스트 이런 것을 만들었습니다. 번거로우시겠지만 동물 구조가 결정되거나 동물을 구조하시면, 구조동물의 이름과 일시, 사진영상이 있는 Y 드라이브 위치를 좀 입력해주세요~ 1차적으로 구조단위에 인풋 부탁드립니다.

Google Sheets: 로그인

개인 Google 계정 또는 Google Workspace 계정(업무용)을 사용해 Google Sheets에 액세스하세요.

PM 5:04



김현지

어제 더봄 팀장단방에 현주님이 올려주셨는데 집행위 방에도 공유 드립니다~

더봄팀장단에서 공유된 메시지입니다.

메시지 보기



이현주

첨부파일 1개



보령번식장 구조 이후 실행에 동복원 wp

소을 제10호증

PM 5:14



전진경 - 8/8연차

첨부 파일 1개



AM 11:20



전진경 - 8/8연차

첨부 파일 1개



2023_07_25 11_19.mp4

소을 제10호증

AM 11:20

이 시간 보령 번식장 상태입니다. 약속한대로 우리가 구해줘요.

AM 11:20



김현지

2023/09/02 PM 1:06

여주 550

화성센터 100

KDS 100

KK9 70

카라 50

유엄빠 50 + 10

유행사 50

라이프 50

도로시 & 동행세상 90

엔젤프로젝트 10

로미빈, YHS 50

행유세 20

리버스 5

다숨20

TBT 20

1,245두 + 2두 사망 : 1,247두(병원 입원개체 포함입니다)

소을 제 10호증

>> 163 갈 곳 찾아야합니다

KNS 10

카라 50

유엠빠 50

유행사 50

라이프 50

도로시 40

엔젤프로젝트 10

로미빈, YHS 50

행유세 20

리버스 5

다솜 20

동행세상 40

TBT 20

1,225두

2두 사망

1,227두

>> 183두 갈 곳 찾아야합니다



김현지

2023/09/02 PM 1:06

여주 550

화성센터 100

KDS 100

KK9 70

카라 50

유엠빠 50 + 10

유행사 50

라이프 50

도로시 & 동행세상 90

소을 제10호증



김현지

1000테마파크 450단체분담

2023/09/01 PM 10:44

논의중입니다 ㅠㅠ



김현지

2023/09/01 PM 11:09

카라 50



김현지

2023/09/02 AM 2:22

여주 테마파크에서 현장 왔다갔고 600이 최대라고 하여 단체분담 다 하고도 280마리가 남는 상황이어서 현장서 계속 방법 찾는 중입니다



김현지

2023/09/02 AM 11:12

*이 시각 현재 구조 분담

여주 550

화성센터 100

KDS 100

KK9 70

카라 50

유엠빠 50

소을 제10호증

PM 4:34

전진경 2023/09/01 AM 08:39



첨부 파일 1개

첨부파일 1개

PM 10:30

15개 댓글 모두 보기 →



김현지

결론: 1450마리 정도 있고 소유권 포기 받았고
여주 반려테마파크에서 800 받겠다고 하여 1000 정도 보내는 걸로 얘기되고 있습니다
나머지 애들 각 단위 구조 논의 진행중입니다

PM 10:30

허가번식장 1500여마리. 생지육이 따로 없네요. 소유권 포기 비롯해 현장에 계신 활동가들 모두 수
고가 너무 많으세요.

PM 10:43

비정규직 STOP

고생 많으세요. 카라로도 구조가 되는 것인가요?

PM 10:43



김현지

1000테마파크 450단체분담

논의중입니다 πππ

소을 제10호증

PM 10:44



김현지

2023/09/01 AM 9:26

어제 대표메일로 제보가 왔고 거의 모든 언론과 단체에 동일한 제보가 들어가 양평처럼 대형이라 긴급 대응이 불가피 할 것 같습니다



전진경 - 8/8면차

2023/09/01 AM 9:26

다행히 케어가 춘천 도견장 현장에 있어서 케어 개입에 의한 이슈 와해를 막을 수 있을 것 같습니다.



김현지

2023/09/01 PM 10:30

결론: 1450마리 정도 있고 소유권 포기 받았고
여주 반려테마파크에서 800 받았다고 하여 1000 정도 보내는 걸로 얘기되고 있습니다
나머지 애들 각 단위 구조 논의 진행중입니다



[Redacted]
2023/09/01 PM 10:43

허가번식장 1500여마리. 생지육이 따로 없네요. 소유권 포기 비롯해 현장에 계신 활동가들 모두 수고가 너무 많으세요.



[Redacted] 비정규직 STOP

[Redacted]
2023/09/01 PM 10:43

소을 제10호증

고생 많으세요. 카라로도 구조가 되는 것인가요?



전진경 - 8/8연차

2023/09/01 AM 08:39

첨부파일 1개



어워크고발보고서.pdf

댓글 15



전진경 - 8/8연차

2023/09/01 AM 8:42

위 보고서의 내용에 따라 오늘 현장으로 가야 합니다.

2023/09/01 AM 8:43

오전 회의는 그대로 하고요, 오후 3시까지 현장 집결, 동행할 단체들 모으고 있고 본 사안 현장 라이브도 조직 필요합니다.

2023/09/01 AM 8:45

지금 해야 할 것은 저 고발 내용에 따른 객관적 현장 점검, 그리고 현장 점검 이전 증거와 개들 빼돌리지 못하게 지키는 일이며 따라서 현장에 가지 않고서는 진행할 수 없습니다.

2023/09/01 AM 8:46

소을 제10호증

아이들 구조나 기타 문제는 추후 정리할 문제이고 그 문제가 본 현장 개입 활동을 할지 안할지의 기준이 될 수 없습니다.

서울지방노동위원회 판정서

사 건 서울2024부해626/부노18 병합 사단법인 동물권행동 카라 부당정직
및 부당노동행위 구제신청

근로자
(신청인1)

1. [REDACTED]

서울 관악구 신림로54길 29, 402호(신림동, 송광빌라)

2. [REDACTED]

경기 구리시 갈매중앙로 25, 601동 301호(갈매동, 갈매6단지)

노동조합
(신청인2)

전국민주일반노동조합

서울 마포구 환일길13, 406호(아현동)

대표자 김형수 등 6명

사용자
(피신청인)

사단법인 동물권행동 카라

서울 마포구 잔다리로 122(서교동)

대표이사 전진경

[REDACTED]

[REDACTED]

판정일

2024. 6. 21.

주 문



1. 이 사건 사용자가 2023. 12. 6. 이 사건 근로자들에게 행한 정직 3월의 징계는 부당 징계임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자들에게 대한 정직 3월의 징계를 취소하고, 정직기간에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라. ○
3. 이 사건 근로자들과 노동조합의 나머지 구제신청은 기각한다.

신 청 취 지

1. 이 사건 사용자가 2023. 12. 6. 이 사건 근로자들에게 행한 정직 3개월 징계처분은 부당징계임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 근로자들에게 대한 정직 3개월 징계를 취소하고 정직 기간 정상적으로 근무하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
3. 이 사건 사용자가 2023. 12. 6. 이 사건 근로자들에게 행한 정직 3개월의 징계처분은 불이익 취급의 부당노동행위임을 인정한다.
4. 이 사건 사용자의 2024. 1. 15. 이후 현재까지 인스타그램 '카라노조 팩트체크'를 통해 진행하고 있는 반조합적 언론 행위는 지배·개입의 부당노동행위임을 인정한다.
5. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 행한 불이익 취급 및 이 사건 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 대한 재발방지 대책 및 사과문을 작성하여 30일간 각 사업장에 게시한다.

이 유

2. (2024년 3월 5일) 카라 활동가 29인, 실명 공개로 연명한 성명서 발표

<성명서>

노조탄압 주장하며 카라를 무너뜨리고 있는 민주노총 카라지회 노조 간부들은 근거없는 허위사실 유포에 엄중히 책임져라!!

활동가 2인은 현재 민주노총 카라지회 임원들
활동가 2인에 대한 고충제기와 징계조사는 노조결성 이전에 이루어져
민주노총 카라지회, 징계사유가 노조결성이라는 주장의 근거 아직도 명확히 밝히지 않아

동물권행동 카라 활동가들은 현재 카라 내에서 민주노총 카라지회로 인해 불거진 내부 갈등을 목격하고 있다. 지난해 12월 7일 단체의 업무용 메신저에 민주노총 카라지회 간부인 최민경 활동가와 김나연 활동가는 자신들이 3개월의 정직 처분을 받았다는 글을 올렸다. 그 글의 핵심은 전진경 대표와 인사위가 왜곡된 내용들을 근거로 두 활동가를 표적조사하고 부당한 징계를 내렸다는 주장이었다.

이후 여러 언론기사를 통해 이것이 사실인 양 보도됨에 따라 카라 전진경 대표는 “반복적으로 고충이 제기돼 왔고, 업무를 진행하기 어려울 만큼 불신이 커졌다. 두 피징계자에 의한 피해를 호소하는 목소리도 크다”며 언론에 입장이 전해졌다. 이후 카라 더숨센터에 두 활동가를 지지하고 사측을 비판하는 대자보가 붙기 시작하였고 이에 사측은 정정보도문을 올리며 “징계 대상자들에 대한 사전 조사 결과 및 이들에 대한 피해 호소의 내용과 관련자 증언을 바탕으로 내규에 따라 인사위를 개최 하였으며 징계는 대상자들의 소명을 충분히 고려하고 판단하여 내린 결과”임을 주장하였다. 또한 사측은 10월 19일 피징계자 중 1인이 추가 소명의 시간을 요청하여 이를 받아들여 19일간의 시간을 주었지만, 결국 소명할 것이 없다는 답변을 내놓아 조사를 종료하고 11월 13일에 인사위 개최를 통보한 것임을 밝혔다.

이렇듯 두 활동가의 징계와 관련된 주장들이 기사를 통해 보도되었으며, 현재 민주노총 카라지회는 여전히 자신들이 운영하는 SNS에 표적징계를 사실로 주장하고 있다. 이에 지난 12월 23일 동물권행동 카라 42명의 활동가들은 2인에 대한 징계가 정말로 표적 징계이며 노조설립에 따른 탄압 목적의 징계인지 제대로 파악하기 위해 △ 사측은 조사과정을 공개하고 누가 조사를 담당했는지에 대한 구체적인 내용을 시간 순서로 밝힐 것, △ 두 활동가는 11월 6일 징계에 대한 소명을 하지 않은 이유가 표적징계라고 판단했기 때문이라면 동료 활동가들에게 소명하고, 구체적인 징계사유 공개를 사측에게 직접 요청해줄 것, △ 노조는 노조설립에 따른 보복징계가 맞다고 생각하는 근거를 밝힐 것을 요구했다.

위와 같은 요청 결과로 1월 11일 강북노동자센터에서 노조의 설명회가 열렸고, 그 다음 1월 23일에는 카라 더숨센터에서 사측의 설명회가 진행되었다. 사측은 위 요청을 노조의 주장에 대해 반박하거나 표적징계가 아니라는 점을 적극 해명할수 있는 기회로 보고 협조적으로 요구사항 1번에 해당하는 답변을 내놓은 반면 민주노총 카라지회는 모든 활동가의 참석을 제한하는가 하면 자신들이 개최한 설명회에서 다른 문서의 내용을 외부에 발설하면 고발당한다는 경고도 전달했다.

그 이유는 문서의 내용을 사측이 알게 되면 서울지방노동위원회에 갔을 때 불리하게 작용한다는 것이다. 하지만 문서의 내용 중 상당 부분이 이미 노조 측에서 여러 방식으로 밝혔던 내용으로서 징계사유 같은 다들만한 중요한 내용은 없어 보였다. 사실을 알고자 해당 설명회에 모인 활동가들에게 자기검열로 발언

소을 제12호증

을 제한하려는 의도로 보였다. 이에 우리 활동가들은 민주노총 카라지회가 과연 모든 활동가들을 위함이 아닌, 특정 활동가의 이익을 위해 투쟁하는 노동조합이 아닌지 의구심이 들 수밖에 없다.

또한 최근 민주노총 카라지회는 정관에 따라 이사회의 만장일치로 전진경 대표의 연임이 결정된 것을 두고 단체 '사유화'라 포장하며 자신들의 주장을 마치 카라의 모든 활동가들이 공통적으로 인지하는 문제인 양 외부에 제기했다. 그러나 민주노총 카라지회가 본 문제를 제기하기 전에 노조원이 아닌 비노조 활동가들과도 문제를 공유하거나 공감대를 형성하는 소통과정은 그 어디에도 없었으며 그저 대외적으로 카라와 전진경 대표를 힐난하는 데에 열을 올리고 있다. 이러한 행위는 민주노총 카라지회 핵심인물인 최민경, 김나연 두 활동가가 저지른 행위를 숨기고 징계내린 당사자 전진경 대표를 모든 문제의 원인으로 낙인찍어 끌어내리려는 의도로밖에 보이지 않는다.

민주노총 카라지회는 전진경 대표의 중대한 비위 행위나 대표로서 자격이 없다는 것에 대해서도 명확한 근거나 증거도 제시하지 않고 있다. 그저 전진경 대표를 향해 흠집내기식 글을 올리고 대중에게 부정적인 인상을 심어주려는 노력만 보인다. 또한 이러한 자신들의 행동을 정의로운 투쟁으로 둔갑시키고 있다.

그렇게 함으로써 결과는 어떠한가? 동물권 향상을 위해 애써온 카라 활동가들은 물론, 봉사자와 회원들에게도 혼란과 고통을 유발할 뿐만 아니라, 노동자의 권익을 위한 이 땅의 노동운동 역사에도 심각한 피해를 입히고 있다. 카라는 동물권 운동을 일선에서 이끌어가는 시민사회단체이며 지난 20여 년간 시민들의 후원금을 소중히 사용하며 동물운동에 최선을 다해 왔다. 그러나 민주노총 카라지회 임원인 최민경, 김나연 활동가는 카라 내부에 문제를 일으키고 동료 활동가들에게 고통을 야기한 사실은 전부 숨기면서 자신들의 징계가 노조설립에 대한 탄압이라는 주장을 마치 사실인양 외부에 유포하고 있다. 그들은 노동자의 권익을 위해 활동해야 할 노동조합마저 자신들의 이익을 위해 내세우며 부조리한 언행을 일삼아왔다. 그 결과 카라의 22년 활동의 가치가 심각하게 훼손되고 있다.

이에 동물권행동 카라 정상화를 촉구하는 활동가 일동은 민주노총 카라지회에 다음을 요구한다.

하나. 최민경, 김나연 활동가는, 자신들의 징계가 노조설립 때문이라는 주장에 떳떳하다면 사측이 징계사유를 공개하는 데에 동의하라!

하나. 두 사람의 징계사유가 노조설립과 무관하다면, 민주노총 카라지회는 카라에 대한 비방과 훼방놓기를 중단하고 그간의 행위에 엄중히 책임져라!

2024년 3월 5일

동물권행동 카라 정상화를 촉구하는 활동가 일동

신주운, 윤성모, 한희진, 박철순, 김현지, 김수진, 김영환, 김보연, 박강민, 오민석, 이지예, 최혜주, 김수영, 김태형, 박광수, 서필립, 이선영, 주예솔, 최혜영, 이현주, 박아름, 김현정, 주희진, 고현진, 곽찬희, 정태환, 김재희, 전수진, 신동윤

소을 제12호증

첨부



소을 제12호증



소을 제12호증

[첨부] 자료5 - “누구를 위한 노조인가? 카라를 무너뜨리는 행위를 당장 멈춰라” 활동가 33인 성명서 공개

동물권행동 카라 활동가 성명

민주노총 카라지회, 누구를 위한 노조인가?

카라를 무너뜨리는 행위 당장 멈추고 초유의 사태에 엄중히 책임져라!

지난 27일, 민주노총 카라지회의 제보를 통해 동물권행동 카라(이하 카라) A 활동가가 지난 10년 동안 카라 보호 동물 40마리를 상습 폭행했다는 내용의 기사가 보도되었다. 카라 활동가 일등은 A 활동가가 10년 간 카라에서 활동하며 위기 상황의 동물을 구조, 돌봄, 입양보내기 까지 모든 과정에 최선을 다해 온 활동가임을 잘 알고 있기에 긴급하게 발생하는 사고를 막고 문제 행동을 빠르게 저지하기 위해 취한 행동을 “상습폭행”이란 단어를 쓰며 A 활동가를 무자비한 폭력행위자로 묘사한 민주노총 카라지회에 격분을 금치 못하고 있다.

민주노총 카라지회 임원들은 동물을 위해서 내부고발을 단행했다고 주장한다. 그러나 그들은 그간 A 활동가가 취한 행동에 어떠한 문제제기도 하지 않았을 뿐만 아니라 A 활동가의 구조 활동이나 급히 구조된 동물을 자발적으로 돌보는 모습에 칭찬을 아끼지 않았으며 돌봄 문제가 있을 때 A 활동가를 찾아 조언을 구하기도 했다.

그렇던 카라지회 임원들은 이제서야 갑자기 A 활동가가 동물을 상습 폭행한다며 기사화했고 지금도 여러 매체에 지속적으로 여론을 선동하고 있다. 과연 그들이 주장한대로 “동물을 위해서” 내부고발을 했을까?

사측과 교섭 중이던 민주노총 카라지회는 지난 4월 25일, 일방적으로 교섭 결렬을 선포하고 쟁의행위를 예고했었다. 그러다 5월 23일 서울지방노동위원회 조정을 받아들여 쟁의행위를 철회하더니 갑자기 본 내용을 언론에 배포했다. 민주노총 카라지회의 행태는 상식적으로 생각해도 자신들의 목적이 달성되지 못하자 오히려 “동물을 이용”해 여론을 선동한 것에 불과하며, 카라 활동가들 사이에서 어떠한 옹호도 지지도 받지 못하고 있다. 27일 기사 보도 이후로 동물들을 걱정하는 활동가들의 개탄과 참담함을 금치 못한 글들이 내부 메신저에 올라와도 민주노총 카라지회는 지금까지 함구로 일관하며 오히려 추가 확대 정황을 폭로한다는 언론플레이를 이어가고 있다.

카라는 개 도살장을 비롯 다양한 학대 현장을 대응하며 많은 동물을 구조해 왔다. 구조 동물들 대다수는 신체적으로 건강하지 못하고 사회성도 현저히 낮기 때문에 카라 동물병원 수의사, 테크니션, 사회화 및 돌봄 활동가들이 7일 내내 동물들과 함께 하며 슬한 노고를 감수해 왔다. 더 나은 돌봄 방식을 고민하고, 사회화 훈련 교육의 기회가 있으면 시간을 쪼개어 듣고

소을 제12호증

배워 동물들이 더 나아지는데 갖은 애를 썼다. 또한 정책 활동가들은 개, 고양이뿐만 아니라 소, 돼지, 전시 야생동물 등 종을 가리지 않고 발생하는 다양한 학대현장에 뛰어들며 경찰, 지자체와 소통하고, 학대자나 혐오자를 제도하는 등 각자 맡은 바를 충실히 이행하고 있다.

그러나 민주노총 카라지회가 배포한 기사 하나로 20여 년간 동물을 위해 달려온 카라는 하루 사이에 “동물을 학대하는 단체”가 되어 버렸다. 카라 이름을 달고 백방으로 최선을 다해 뛰어 다닌 모든 것이 하루 사이에 부정되어 버렸고, 앞으로의 캠페인과 활동에 제약이 걸리게 되었으며, 400명에 이르는 회원 탈퇴로 500마리 넘는 동물들의 돌봄에 비상이 걸릴 위기에 놓였다. 무엇보다 내부고발이라며 언론에 제보한 행위들도 돌봄 현장에서는 일어날 수 있는 일로서 상습적 폭행이라 규정하는 것은 부당하다. 민주노총 카라지회의 말 대로라면, 특정 활동가의 상습적 폭행 속에 구조동물이 방치되고 있는데도 모든 활동가들이 외면해 왔다는 뜻인데 이는 결코 사실이 아니기 때문이다.

민주노총 카라지회는 카라의 정상화, 활동가의 노동권 보장을 표방해왔다. 그런데 이것이 과연 카라의 정상화와 활동가 노동권 보장을 위한 것인가? 진심으로 카라를 위하고 노동권을 위한 다면 건설적인 방법으로 내부 성찰을 촉구하고 개선 방안 제시와 논의가 우선되어야 맞을 것이다. 그러나 그들은 기습적인 언론배포를 자행했다. 이렇게 여론부터 선동해 활동가를 매장하고 카라 명예마저 실추시키는 것이 민주노총 카라지회가 추구하는 방식인가?

카라 활동가 일동은 작금의 상황을 카라에 대한 위협으로 실감하면서 민주노총 카라지회 임원들에게 다음을 요구한다.

하나. 20년간 동물을 위해 헌신한 활동가에 대한 “상습폭행 여론선동” 당장 멈춰라!

하나. 민주노총 카라지회는 카라의 명예를 훼손하는 대외 비방을 즉각 중단하라!

하나. 민주노총 카라지회 임원들은 본 사태에 엄중히 책임을 지고 전원 사퇴하라!

2024년 5월 31일

카라 활동가 일동

고현진 박찬희 김경진 김수영 김수진 김어진 김영환 김재희 김정아 김태형 김현정 김현지
박강민 박광수 박아름 박철순 서필립 신동윤 신소영 신주운 오민석 윤성모 이선영 이소현
이지예 이진주 전수진 정태환 주예솔 최인수 최혜영 하미정 한희진 (이름 가나다순)동

(이상 끝)

소을 제12호증

3. (2024년 6월 17일) 카라 더함노조 성명서

성/명/서

카라 무너뜨리기 행보를 이어가고 있는 민주노총 카라지회와 뒷짐진 채 안전한 근로환경 보장하지 않고 있는 무능력한 카라 운영진을 강력히 규탄한다!

동물권행동 카라는 지금 역대 최고 위기의 벼랑 끝에 매달려 있다. 민주노총 카라지회는 자신들의 목적 달성을 위해 카라 명예는 물론 다른 카라 활동가들을 전혀 고려하지 않는 극단적인 외부 선전으로 20년간 쌓아온 카라의 이름을 하루 아침에 나락으로 떨어뜨렸다.

이러한 작금의 실태 속에서 카라 대표와 이사진(이하 운영진)은 카라를 지키는 데 부끄러울 치만큼 소극적인 대응으로 일관해 왔으며, 그러는 동안 카라의 많은 활동가들은 극심한 불안감 속에서 겨우겨우 하루를 버텨내고 있다.

이에 카라 더함노조는 무너지고 있는 카라를 지키고, 노동자인 활동가들이 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 민주노총 카라지회와 카라 운영진에 철퇴라는 경종을 울리며 본 성명을 발표한다.

민주노총 카라지회가 A국장과 카라 조직 문제를 드러내기 위한다며 선택한 방식은, 한 사람의 과거 징계 사유까지 언론이라는 도마 위에 올려 만방에 폭로한, 그야말로 인권에 대한 잔혹한 폭력 행위였다.

물론 A국장을 포함하여 활동가 누구라도 잘못된 부분이 있다면 철저한 조사를 거쳐 엄중한 징계가 내려져야 마땅하다. 하지만 민주노총 카라지회는 '카라 무너뜨리기'라는 자신들의 목표 달성을 위해 자극적인 외부 선동을 저질렀고 그것은 카라 전체를 짓밟아버리는 너무나도 폭력적인 방식이었다.

그들의 행위로 인해 카라의 이름이 더럽혀진 것은 물론 카라를 위해 묵묵히 성실하게 일하고 있던 수많은 카라 활동가들은 원치도 않는 폭력을 당해 말로 형용할 수 없는 고통을 느끼고 있다.

민주노총 카라지회는 카라를 위한 자정작용이라며 그들의 방식을 정의로운 행동처럼 둔갑시켰지만, 그것은 카라 내부는 물론 동물권에서 활동하는 동료 단체들로부터도 전혀 공감을 받지 못했다. 무려 33명의 활동가로부터 '사퇴하라'는 비난의 화살을 불렀고, 54개의 동물 단체들로부터도 지탄을 부르고야 말았다.

무엇보다 민주노총 카라지회 간부인 두 활동가의 과거 징계사유가 것처럼 잔인한 방식으로 대중에게 낱알이 폭로된 바도 없음에도 불구하고, 민주노총 카라지회가 A국장의 과거 징계사유는 물론 앞으로 벌어질 징계사유 역시 너무나 세세하고 치욕스럽게 이미 모든 사람들에게 폭로했다는 것이 치를 떨게 만든다. 이 얼마나 잔인하고 폭력적인 방식인가! 이것은 A국장 한 사람에 대한 피해 정도가 아니라 우리 카라가 동물학대 단체라는 오명이 씌워져 말그대로 카라를 망하게 만드는 만행 그 자체였다.

민주노총 카라지회가 설립된 이후 카라의 조직문제가 나아지기는커녕 카라 전체가 흔들리고 있으며 보다 깊은 갈등과 혼란의 소용돌이가 몰아치고 있다.

먼저 지금껏 볼 수 없었던 후원 중단 러쉬가 이어지고 있다. 문제의 기사가 보도된 직후 단 3일 만에 582명의 회원이 후원을 중단하였다. 이후 현재진행형으로 회원들의 탈퇴가 이어지고 있으며 삼성카드 등 기업의 정기후원도 끊겼다.

소을 제12호증

활동가들의 고통은 말할 것도 없다. 활동가들은 카라의 위태로움을 바라보며 단체의 존속을 걱정해야 함은 물론, 이제 누구라도 민주노총 카라지회 측으로부터 소위 "다음 공격 타겟"으로 찍힐 수도 있겠다는 공포감마저 느끼고 있다. 서로가 서로를 믿지 못하게 만드는 분위기가 극단에 다다랐고, 우리의 일터는 무단 녹취나 도찰이 난무하며 동료들 언론에 내몰기 위한 증거 채집의 장소로 변모되었다.

카라 동물에 대한 피해까지 발생하였다. 외부 폭로 사태가 터지고 얼마되지 않아 '추추'가 사망하는 비극이 일어났다. 카라 병원에서 더봄 사무실로 옮겨졌던 추추는 개체 간 물림 사고 추정이라는 너무나 허무한 이유로 안타깝게 우리 곁을 떠나갔다. 그동안 추추를 치료하고 돌봐주었던 활동가들의 마음 역시 산산조각났다. 하지만 추추가 사망한 이후부터 지금까지 그 원인과 배경이 공식적으로 제시되지 않고 있다.

무엇보다 통탄을 금치 못할 것은, 카라 운영진이 이 모든 사태에 뒷짐만 진 채 마치 '시간이 약'이라는 태도로 복지부동하고 있다는 것이다. 지난 5월 27일 카라 인스타그램에는 민주노총 카라지회의 허위사실 유포와 명예훼손 행위에 강력 대응하겠다는 게시글이 올라왔다.

하지만 그로부터 무려 한 달이 다되어가는 지금까지도 그들은 카라의 정상화를 위한 어떠한 강력 대응도 하고 있지 않다. 사실해명을 위한 기자회견, 마녀사냥 중단 요청 글 게시, 카라 홈페이지 공지 게시, 그리고 뉴스레터 발송 정도가 다다. 과연 이것을 '강력한 대응'이라고 할 수 있을까?

카라는 지난 20년 동안 눈부신 동물권 활동을 일궈왔다. 전국의 개 도살장과 번식장을 철폐하여 학대자들을 고발하고, 위기에 처한 수많은 동물들을 구조, 치료하여 사회화하고 입양보냈다. 특히 정책적으로 '개 식용종식 특별법 통과'라는 국내 동물권 역사에 한 획을 긋는 위대한 성과도 달성했다. 그 과정에서 육견협회로부터 피소까지 당하는 일도 불사하며, 카라는 동물 활동에 있어 말그대로 '초강력 대응'을 해왔다.

그런데 정작 내부에 발생한 사상 초유의 갈등 사태에 있어선 지독히도 몸을 사리는 '겉보'와도 같은 모습을 유지해 왔다. 그동안 민주노총 카라지회의 카라 무너뜨리기 행보에 대해 그저 사후 대응하기 급급했고, 보고서와도 같은 따분한 사실관계규명 자료를 배포하는 등 가히 싸움에 끌려다니는 모습이였다. 이것이 카라 대표와 이사진이 추구하는 강력 대응인가? 집안 싸움도 해소하지 못하면서 외부에서 벌어지는 온갖 전쟁들은 도대체 어떻게 헤쳐나가겠다는 말인가!

카라를 떠나가는 회원들, 극단으로 치닫고 있는 활동가들의 고통, 그리고 카라 동물의 죽음까지 발생한 상황 속에서 운영진은 언제까지 이 모든 것을 허용하며 좌시하고 있을 것인가! 회원들이 받은 상처와 활동가들의 피해, '추추'의 죽음은 괜찮고, 당신들의 희생은 눈곱만큼도 허용하기 싫은 것인가? 카라를 믿고 입사한 이들에게 동물권 활동의 선배로서 부끄럽지도 않은가! 카라 대표와 이사진은 이에 대해 카라 회원과 활동가는 물론 카라를 믿는 모든 시민에게 정식으로 사과하고, 이제라도 카라의 정상화를 위한 이 지독한 싸움에 선두로 나와 바로설 것을 촉구한다.

카라 더함노조는 민주노총 카라지회의 카라 무너뜨리기 행보와 카라 운영진의 무능력한 부실 운영 속에서 결코 물러나지 않고 카라와 노동자들을 지키기 위한 굳센 결의를 선포하며, 아래 내용을 요구한다.

하나, 민주노총 카라지회 간부들은 폭력적 여론몰이로 실추된 카라 명예와 막대한 후원 중단사태, 그리고 과반 이상 활동가들에게 가한 고통에 엄중히 책임지고 이에 상응하여 사퇴를 포함한 결단을 즉각 단행하라.

하나, 카라 운영진은 '추추' 사망 원인을 철저히 조사하고, 실시결과와 함께 조치 방안 및 재발 방지 대책을 마련하여 6월 24일까지 카라 내부와 회원 모두에게 공개하라.

소을 제12호증

하나, 카라 운영진은 6월 중으로 더함노조와의 소통을 위한 정식 만남의 장을 마련하고, 카라 사태 해결을 위한 실제적이고 강력한 조치 계획안을 제시하라.

2024년 6월 17일

카라 더함노조

소을 제12호증



kara_theplus_laborunion

[카라 더함노조 입장문]

서울지방노동위의 "활동가 2인의 징계에 대한 부당징계 인정 판정" 환영

그러나 해당 징계를 "노조탄압"으로 호도하고 동물학대 단체로 전락시킨 행위에 대한 책임에서 민주노총 카라지회는 결코 자유로울 수 없어

■ 카라 더함 노동조합은 2인의 징계가 부당하다는 청구를 인용한 서울 지방노동위의 판정을 환영한다. 부당하다 판정한 구체적인 사유는 한달 이후에야 나오므로 카라 사측은 이를 확인하는 즉시 상응하는 책임을 져야할 것이다.

■ 그러나 민주노총 카라지회는 지난해부터 2인의 징계를 두고 "노조 탄압" 프레임을 씌워 카라를 졸지에 부도덕한 단체로 만들었다.

■ 이를 시작으로 동료 활동가들을 타겟하여 추스를 수 없는 고통을 입히고 있으며 외부세력과 결탁해 결국 카라에 동물학대 단체, 회계부정 단체라는 엄청난 오명을 씌운 사실 또한 분명하다.

■ 서울지노위 또한 카라지회가 주장해온 카라의 부당노동행위를 기각했다. 서울지노위에 제소하고 판정을 기다리는 기간동안 민주노총 카라지회가 벌인 행동들은 부당징계 인정 판정으로는 결코 상쇄될 수 없다.

■ 더함 노동조합은 우리 단체가 부도덕한 단체, 동물학대 단체가 되어 버린 현실을 여전히 직시하고 있다.

■ 인사위원 및 증인 그리고 참고인에 책임을 묻는 민주노총 카라지회도 자신들이 7개월 동안 해온 행위에 책임을 질 각오가 되어 있기를 바란다. 끝.

#동물권행동카라 #카라더함노조 #과반노조 #동물권단체 #노동조합 #입장문 #korea_animal_rights_advcoates #kara_thebom

댓글 모두 보기

6월 22일

5. (2024년 7월 6일) 카라 더함노조 기자회견문



kara_theplus_laborunion

...



♡ 47 💬 7 ▼ 4



소을 제12호증



kara_theplus_laborunion

민주노총 카라지회는 카라 노동자들의 대표가 아니다! 카라 명예 실추에 열 올리는 카라지회와 공동대책위를 엄중히 규탄한다! 🔥

카라지회의 네트워크와 돈과 영향력은 어디에서 왔는가? 바로 민주노총이라는 기업을 상대하는 거대한 상급세력의 무한한 창고에서 온다.

그들의 자원과 시민단체인 카라의 자원을 비교해 보았을 때, 목소리의 크기를 비교해보았을 때 누가 과연 약자라고 할 수 있을까! 기업도 아닌 시민단체 하나를 먹잇감마냥 물고 늘어지는 행태를 이 사회에 알린다!

민주노총을 등에 업은 카라지회는 처음에 본인들이 과반노조라고 공언했다. 당시 우리 카라 노동자들은, 다수의 뜻이 모인 것인가 보다며 지켜보았다. 그러나 시간이 지나며 카라 노동자 과반은 저들의 행보에 비판을 제기하며 등을 돌렸다.

사내 시스템에 공개되어 있어 누구보다 카라 회계 시스템을 잘 아는 민주노총 카라지회는 카라 후원금 골드바 구입 프레임을 씌우기 위해 매일 같이 선동하는 피켓을 들어댄다. 당신들은 민주적인 카라를 만들겠다고 한다. 그러나 구체적인 그림이 무엇인가? 우리는 당신들의 행동으로 민주노총이 만들고 싶어하는 카라의 모습을 유추한다. 누구보다 보호소 운영과 동물관리를 잘 아는 민주노총 노동자가 동료의 대화를 업무시간에 몰래 녹취하고 사진 스틸컷 한 장으로 사람을 동물학대범으로 몰아세우고 카라는 동물학대 단체라고 서울 한복판에서 기자회견을 연다.

당신들은 말로는 카라를 바로세우기 위한 행동이라고 하면서 행동으로는 카라를 무너뜨리기 위해 안간힘을 쓴다. 그 과정에서 생기는 상처와 파괴는 어쩔 수 없는 과정이라며 모든 행동을 합리화한다. 그리고 누군가의 반항으로 자신이 기분이 나빠지면 카라는 역시 노조탄압 단체였다고 마이크를 들고 광장에 나간다. 당신들은 동료들에겐 청소가 필요하다고 이야기하고선 건물을 부수고 다닌 것과 다를 바 없다.



우리는 당신들이 민주노총의 뜻에 동조하지 않는 노동자에게 치켜뜨는 도끼눈을 보았다. 우리는 당신들의 노조에 가입하지 않으면 몰래 대화가 녹음되고 편집된 파일로 차례차례 광화문 광장에서 평생 쌓은 명예가 효수되는 공포를 경험했다. 동물들을 위해 사용하라고 만든 카라 명함을, 카라의 후광으로 엮은 사회적 네트워크를 자기 자신을 위해 사용하고 있는 모습을 보았다. 점심시간마다 민주노총 깃발과 조끼를 입고 카라 앞을 지나가는 시민들에게 카라는 시민없는 시민단체이며, 골드바 횡령을 저지르는 파렴치한 동물학대 단체라고 시위하는 모습을 모았다. 카라의 대표를 규탄하겠다면서 비(非)민주노총 노동자를 정부기관에 고발하고 처벌을 요구하는 기자회견을 보았다. 그리고 오늘, 당신들은 카라를 제대로 알지도, 알려고 하지도 않는 자들과 함께 "카라의 정상화와 건강성 강화"를 위한다며 공청회를 연다.

우리는 카라의 변화를 원한다. 그러나 그것이 민주노총의 방식은 아니다. '민주'노총 카라지회여, 과반의 노동자들이 당신들의 주장에 절대로 동의하지 않음을 다시 한번 천명한다. 그리고 당신들이 멈추지 않을 것을 알기에 우리는 당신들을 제지할 수밖에 없다. 우리는 노조원 몇 사람의 상처를 달래겠다며 카라 전체를 불태우는 당신들을 어떻게든 막을 것이다.

민주노총의 비상식적이고 파괴적인 행동으로 말미암아 많은 노동자들이 더함 노조에 가입한 사실을 기억하라. 민주노총이 아니면 어용노조라는 식의 허위사실 유포와 자만을 딛고 카라 내부의 현실부터 직시하기 바란다. 우리는 이제부터 민주노총의 투쟁방식에 대항하여 투쟁하겠다. 우리는 상식에 기반한 합리적인 방식으로 카라를 변화시키고, 카라를 끝까지 지키겠다.

카라를 주목하는 이해관계자들이여, 카라의 사태를 제대로 알고 싶다면 카라 노동자 과반의 목소리를 반드시 함께 들어라! 동물권 운동 진영의 갈등에 개입하지 말고 풀어나가는 모습을 먼저 지켜보아라! 우리도 이 상황에서 우리 자신이 매일같이 감내하는 고통에 대해 할 말이 많지만 동물권 운동을 위해 인내하고 있다. 카라 과반수 노동자들의 인내를 결코 가볍게 여기지 말라! 진심으로 카라를 위한다면 당신들이 벌이고 있는 만행을 당장 멈춰라! 그리고 민주노총 카라지회는 사퇴하고 공동대책위는 해산하라!

2024년 7월 6일

동물권행동 카라 더함 노동조합

6. (2024년 7월 17일) 카라 더함노조 성명서

성/명/서

활동가 고통 무기한 연장시키고 있는 카라 대표와 이사회의 카라 정상화를 위한 빠르고 구체적인 행동을 엄중히 촉구한다!

카라 재직 활동가 과반으로 이루어진 노동조합 더함(이하 더함)은 지난 6월 17일 카라 무너뜨리기 행보를 이어가고 있는 민주노총 카라지회와 뒷짐만 진 채 안전한 근로환경 보장하지 않고 있는 카라 대표와 이사회(이하 임원진)에 대한 규탄 성명서를 배포했다. 더함은 카라 임원진에 만남의 장을 요청하며 카라 사태 해결을 위한 실제적이고 강력한 조치를 요구한 바 있다.

하지만 카라 임원진은 그들의 입장문 내용과 달리 카라 사태에 대한 어떤 구체적인 해결책을 전혀 제시하지 못했다.

이사회는 6월 19일 카라의 조속한 정상화를 위한다는 제목으로 '입장문'을 발표하기도 했다. 그동안 책임을 회피하거나 사태에 소극 대응하려던 게 아니라고 해명함과 동시에, 단체 정상화를 위한 동물폭행, 돌봄 사고, 내부자료 무단유출, 카라 명예 실추 등의 사안에 대해 진상 파악을 하고 그 결과에 따른 인사조치를 정관과 내규에 의거하여 빠르고 차질 없이 진행하겠다는 내용이었다. 그들은 입장문을 카라 홈페이지에 게시하여 모든 회원들과 활동가 앞에 이를 공표했다.

하지만 이사회의 입장문 발표 후 한 달이 다 되어가는 지금, 변하는 것은 없었다. 카라 임원진은 이번에도 조용히 지나가려는지 또다시 '복지부동'의 동굴 속으로 들어간 모양새다.

이러한 상황 속에서 오늘도 우리 앞엔 두려움으로 얼룩진 일터가 숨이 막힐 정도로 펼쳐지고 있다. 무단 녹취의 트라우마와 도촬의 공포가 떠나질 않으며, 출근길마다 '(내가) 다음 타겟이 되는 건 아닐까' 하는 진통이 몰려온다.

우리가 바라는 건 어떤 무리한 것이 아니다. 평범하고 안정적인 근로환경에서 일하고 싶을 뿐이다. 동물을 위한 활동에 열정을 다해 전심으로 일하고 싶다! 지금도 위기에 처한 동물의 구조 요청이 쇄도하고, 사회화가 필요한 카라의 동물들이 한결같이 우리를 기다리고 있기 때문이다.

이에 더함은 다시금 카라 임원진을 향해 일어나 외친다. 우리의 동력과 인내심은 밑바닥에 내리꽂혔다! 카라 정상화를 위한다며 당신들이 스스로 입장문으로 약속한 것을 정직하게 즉각 단행하라. 허울뿐이 아닌, 구체적인 타임라인이 포함된 대안을 수립하고, 회원들과 활동가 모두에게 분명한 청사진을 제시하라!

더이상 우리의 고통을 무기한 연장시키지 말라.

2024년 7월 17일

카라 더함노조

소을 제12호증

7. (2024년 7월 22일) 카라 더함노조 성명



kara_theplus_laborunion

...

카라 더함 노조 성명서

카라 운영 야욕 드러낸 공대위,
카라 과반 활동가들은 우희종 위원장의
직무대행을 강력히 반대한다!

♡ 31 Q 9 ▼ 3



소을 제12호증



kara_theplus_laborunion [카라 더함 노동조합 성명서]

카라 운영 야욕 드러낸 공대위, 카라 과반 활동가들은 우희종 위원장의 직무대행을 강력히 반대한다!

- 카라 대표와 이사진에 직무집행정지 가처분 신청한 공대위, 직무대행자로 우희종 위원장 추천
- 우희종 위원장, 과거 불교계에도 심각한 분란을 야기한 장본인이며 단체 운영능력 검증도 안 돼
- 카라 활동가도, 이사도 아닌 외부자들의 기만행위 강력 규탄

카라의 내부 사정을 정확히 인지하지 못하고 한편의 주장만 수렴하며 분란을 조장하고 있는 '카라 정상화를 위한 공동대책위원회(이하 공대위)'가 결국 카라를 운영하겠다는 야욕을 드러냈다. 지난 금요일 언론에 따르면 공대위는 카라 대표를 포함한 카라 등기이사 6인에 대해 직무집행정지 가처분 및 직무대행자로 우희종 공대위 위원장 추천을 담아 법원에 제출했다고 한다.

가처분 신청 사유로 지난 2월 이사회의 만장일치로 대표/이사들의 연임을 진행한 것을 두고 공대위는 "임기 만료된 이사를 다시 선임하는 행위는 선출 조항에 따라야 한다"며 '셀프연임'이 그 근거라고 주장한다. 단체의 고유한 근본 규칙인 '정관'에는 연임에 대한 조항이 있으며 카라 집행부는 지난 3월 4일 정관에 의거하여 연임을 진행했음을 설명한 바 있다.

정관에 문제가 있다면 총회를 소집하여 정관을 개정하거나 대표의 재선임을 묻는 것이 타당한 순서이다. 그러나 공대위는 정관과 규칙에 따라 정상화 조치를 취해야 할 대표와 이사회의 발목을 붙들려는 결코 정상적이지 않은 행보만 일삼고 있으며, 이는 공대위가 그저 "카라를 손에 넣겠다"는 야욕과 진배없다.



1만 6천여명의 회원들과 최소 과반 활동가의 의사도 묻지 않고 직무정지를 하겠다며 법원에 가처분 신청을 낸 공대위. 공청회부터 가처분 신청까지 무엇 하나 오롯이 카라를 위한 것이 없다. 이번 가처분 신청건으로 자신들이 카라를 운영해 보겠다는 얼토당토않는 생각을 너무도 자명하게 드러내고 있다.

특히 직무대행자로 추천된 우희종 위원장(이하 우 위원장)의 과거 행적을 보면 조직의 사태에 대한 진심어린 우려가 아닌 사회 이목을 끌기 위한 노골적이고 자극적인 언사를 일삼은 전력이 상당하다.

지난 2016년 우 위원장은 불교계에 대해 "한국 불교는 변태불교", "사찰들 보면 암흑가 갱단같다"는 등 원색적인 비난을 일삼았고, 관련된 팟캐스트 방송 내용을 책으로까지 출간한 바 있다. 이에 대해 불교계는 근거없는 비방이라며 법적 대응을 밝히고 서울대에 찾아가 우희종 교수의 사직을 촉구하기도 했다. 국립대 교수의 신분이던 그는 자신의 발언으로 종교계에 일으킨 파장이 커짐에도 불구하고 또다시 팟캐스트에 나가 "(자신의 책) 홍보도 하지 못하던 차인데 책 좀 팔리겠다." "책을 판 돈으로 소송비에 사용하고 남으면 고기라도 사서 스님들에게 보내주겠다"고 발언해 관련자들의 분노에 더욱 불을 지폈다.

그때나 지금이나 우 위원장은 제3자인 주제에 특정 집단에 개입하여 문제를 해결하기는커녕 분란만 야기하고 있다. 특히 카라에 대해서 자정 능력이 없다는 판단을 왜 멋대로 하는 것인가? 카라는 과반의 활동가들이 민주노총의 폭력적이고 자극적인 행태에 반발하고 목소리를 결집하며 자정 노력을 이어가고 있다. 과반 활동가들을 투명인간 취급하는 우 위원장과 공대위에 가담한 단위들의 편협한 판단과 행태에 참담함과 분노를 금치 못한다.



민주노총 카라지회의 이야기만 듣고 팽과리를 쳐대는 공대위여, 카라 전체 활동가와 전체 회원들로부터 카라 대표와 이사회의 직무를 정지시키고 우 위원장을 직무대행자로 개입해 달라는 요청을 받았는가? 그러한 권한을 위임받았는가?

그러한 요청도 받지 않은 상태에서 멋대로 단체 정상화에 사활을 걸어야 할 대표와 이사회의 직무를 정지시키고 70명 규모의 인력을 운영할 능력 검증도 안 된 우 위원장을 직무대행자로 내세우려는 공대위는 결국 자신들이 카라를 먹고, 자신들의 뜻을 따르지 않는 카라 소속원들을 내보내겠다는 계락을 드러내었다. 동물권 시민운동 역사에 부끄러운 존재로 남길 원치 않는다면, 공대위는 지금 당장 야욕으로 얼룩진 가처분 신청을 취하하고 현시간부로 즉각 해산하라!

2024년 7월 22일

동물권행동 카라 더함 노동조합

#동물권행동카라 #카라더함노조 #과반노조 #동물권단체 #노동조합
#성명 #korea_animal_rights_advcoates #kara_thebom

댓글 모두 보기

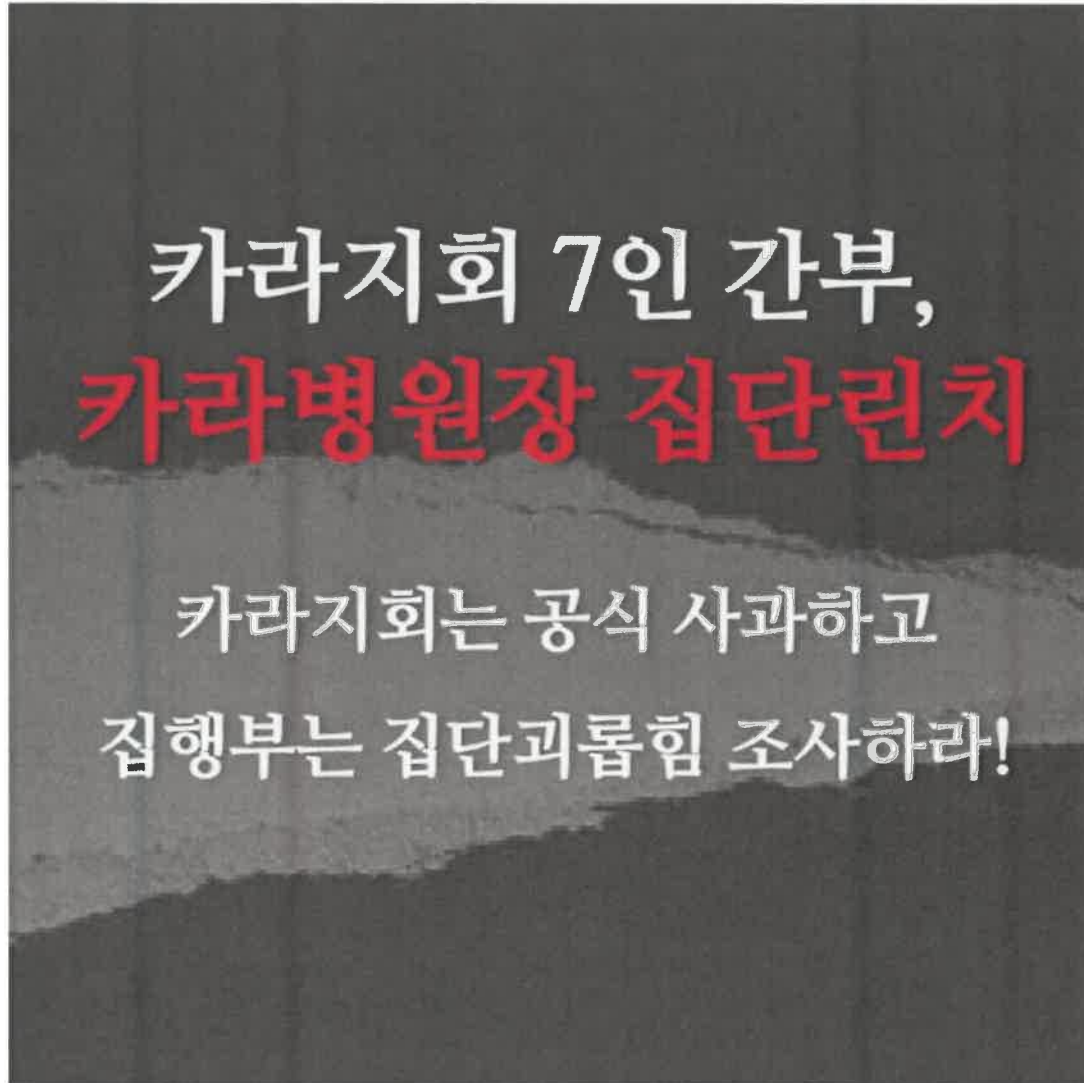
7월 22일

8. (2024년 8월 8일) 카라 더함노조 성명



kara_theplus_laborunion

...



♡ 36 💬 11 📌 2



서울 제12호증

**kara_theplus_laborunion**

[카라지회 7인 간부, 카라병원장 집단린치]

카라지회는 공식 사과하고 집행부는 집단괴롭힘 조사하라!

지난 8월 4일, 민주노총 카라지회 7인 간부들은 더봄센터 카라동물병원장을 집단으로 공격했다. 그 무엇으로도 용납될 수 없는 폭력이 업무 현장에서, 그것도 봉사자들이 함께 근무하고 있는 상황에서 이루어진 것이다.

민주노총 카라지회는 시민들이 자신들을 응원하는 선물이라고 적어 놓은 과자박스를 카라 근무공간이자 공용공간인 더봄센터와 더숨센터에 공공연히 적치해 왔다. 병원장은 사전 협의되지 않은 채 놓여 있는 과자박스에서 카라 내 노동조합 홍보 규정을 지키도록 조치를 취한 것을 두고 카라지회 간부 7인이 카라병원장 1인을 상대로 고성을 내질렀다. 그것도 개인면담을 하자며 속이고 불러낸 것이었다.

카라병원장은 동물들의 건강문제로 사회화 활동가와 논의하던 중이었다. 집단린치를 당한 후 병원으로 돌아온 그는 목소리와 손을 떨며 겨우 업무를 마쳤으나 그 충격으로 80km에 달하는 퇴근길에 결국 교통사고까지 당하고 말았다. 집단적 폭력행위로 동물 진료에 힘을 쏟고 있어야 할판에 정신적 충격으로 이후 출근이 어려운 지경에 이르렀다.



이번 사건은 당시 더봄에 있던 여럿 활동가들에게 목격되었고, 당일 사내 메신저에 십 수명에 달하는 활동가들의 규탄 목소리가 이어졌다. 한 활동가는 다수가 1명을 상대로 고성을 지른 현장을 목격하고 큰 충격을 받았으며, 다른 활동가는 카라동물병원장이 말만하면 득달같이 달려드는 카라지회 모습에 공포를 느껴 그 자리를 나왔다고 토로했다.

또한 한 활동가는 이전에 발생했던 무단 녹취 및 외부공개 행태에 대해서 "카라지회 노조원이 내걸은 '안심하고 일할 수 있는 더봄'이란 문구가 기억난다"며 오히려 카라지회가 언제 어디서 자신을 녹취할지 모를 공포로 안심하고 근무하지 못하는 고충을 밝히기도 했다.

또 다른 활동가도 "카라지회가 박스 훼손으로 위협과 공포감을 받았다고 하면서 정작 자신들이 카라동물병원장과 우리 모두에게 더 큰 공포감을 주고 있다"며 내부 메신저에 강하게 질타했다.

사건 당일 카라지회는 "박스를 훼손하면 노조탄압이다, 재물손괴다"라는 말을 남기며 고압적인 태도로 일관한 것도 모자라 또다시 구성원 전체가 보는 사내 메신저에서 비노조원 활동가들을 집요하게 몰아붙이며 압박하였다. 비상식적인 폭력행위에 대해 규탄한 활동가들을 향해 "카라동물병원장과 서로 사과하고 마무리된 일"이라며 사안을 축소하려는 모습까지 보였으며, 다른 활동가들도 문제를 계속 제기하자 한 활동가를 지목하며 "OO님은 사측 대변인이냐"는 발언도 내뱉었다.

노조 활동 이전에 우리는 카라의 구성원이며 최소한 카라의 규정을 따라야 한다. 규정을 지키지도 않고, 일어나선 안되는 폭력을 자행한 카라지회 횡포는 용납될 수 없다. 1인을 상대로 폭력을 가한 카라지회 7인은 카라동물병원장과 카라 구성원 모두에 공식 사과하고, 집행부는 집단괴롭힘 여부에 대해서 조사할 것을 요구한다. 향후 어떠한 형태로든 또 폭력이 발생한다면 가해자에 대한 응당의 징계를 강하게 요구할 것이다.

2024년 8월 8일
카라 더함 노동조합

#동물권행동카라 #카라더함노조 #과반노조 #동물권단체 #노동조합
#성명 #korea_animal_rights_advcoates #kara_thebom

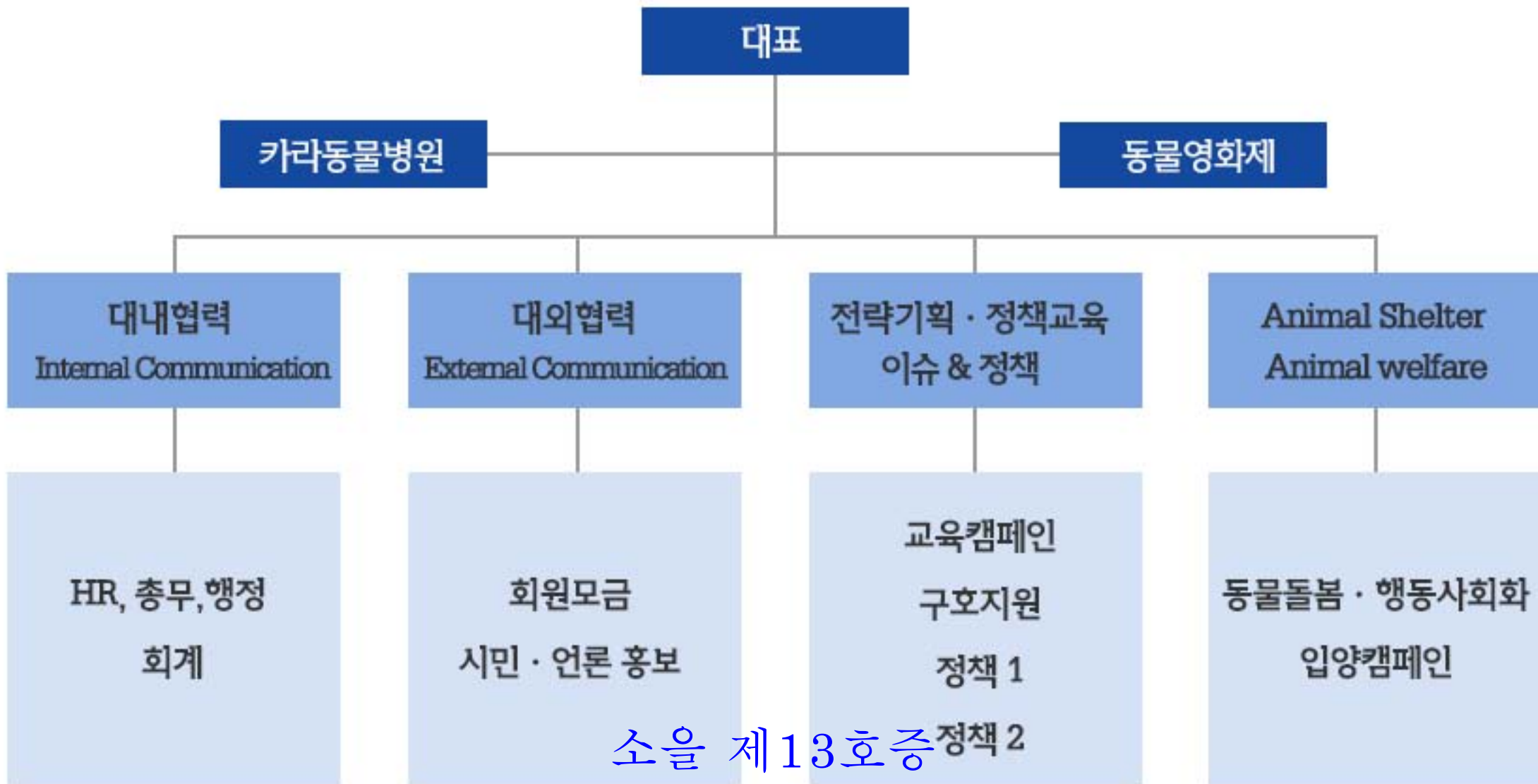
▣ 카라 조직 개편 위원회 구성 및 추진(안)

2023년 5월 9일
전진경(대표)

- 결과 도출을 위한 압축적이며 구체적 목표
- 한정된 시간과 에너지의 효율적인 사용
- *위원회 위원 자격 : 공익단체 소명 이해/ 분야별 활동 경험(경력) /단체 이해도(역사/특징/기능) / 단체 기여도 / 회의 운영 경험 및 의견 조정 능력 / 리서취 및 문서 정리(발제문/의견서)

항목	내용
1. 목표	<ul style="list-style-type: none"> - 향후 20년 효율적 실무 추진을 위한 조직체계 정비 - 병렬식 팀 편제로부터 활동 시너지와 중점 사업 추진 속도·동력 확보 가능한 조직으로 전환 - 동물영화제의 지속가능한 활동 기반 마련 - 전문위원회(과학위원회, 보호소운영위원회, 동물범죄위원회), 더봄센터 조직·운영 등 전문적인 동물권 활동 자문기구 마련 - 한국 동물권활동을 주도할 씩크탱크로서의 정책연구소 조직
2. 업무범위	<p>1단계 (6월~9월: 4개월)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 카라 창립 20주년 활동 평가- 평가자료 발간 2) 카라 향후 20주년 비전 수립(비전 및 미션 점검, 워크샵) 3) 조직 개편안 <p>2단계(10월~ '24. 1월: 4개월)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) 조직 개편에 따른 임금 체계 수립 5) (사)카라 회원 규정 정비(정관 및 회원사업, 총회 운영 등) 6) 카라 취업규칙 정비(장기근속 휴가 등, 규정 정비전 도래자 신규 규정 소급적용)
3. 위원회 구성	<ul style="list-style-type: none"> - 이사 3인(임순례/황지나/서국화) - 대표/국장/ 센터장(김현지) / 전임국장 2인(한희진, 김명혜) ※ 김현지 - 현재 더봄 센터장(정책실장 역임) ※ 한희진 - 현재 회원모금팀장(회원사업운영중) ※ 김명혜 - 현재 교육아카이브팀장(동물영화제 실무책임자) - 1단계 : 전문 조직 컨설턴트 1인 - 2단계 : 노무 컨설턴트 1인

4. 추진방법	<ul style="list-style-type: none"> - 월 2회 업무 범위에 따른 업무 분담 발제와 논의 (월1회 오프라인 회의, 필요시 줌 회의 병행, 비전 수립시 워크숍 진행) - 논의 결과 이사회 서면 보고 및 의견 수렴 - 외부 컨설턴트 1인 상시 협의 자문 - 조직 개편 외부 컨설팅 병행 추진 - 월 1회 전체회의에서 추진 경과 공유
5. 의견수렴 체계	<ul style="list-style-type: none"> - 월 1회 조직개편위원회 발제안 발표(위원회) - 월 1회 조직개편위원회 발제안에 대한 의견 서면 정리 제출 후 논의(각 단위별 의견 수렴-> 위원회 논의->결정사항 전체회의 공유) 김현지 - 더봄기획팀/동물복지팀 의견 수렴 한희진 - 더숨 팀장단 의견 수렴 김명혜 - 더숨 활동가 의견 수렴
6. 추진 일정	<p>2023년 5월 - 추진위 업무 범위와 조직 확정(스케줄 사전 조율)</p> <p>2023년 6월~ 2024년 1월: 총 8차 회의</p> <p>1차 : 카라 창립 20주년 활동 평가- 평가자료 발간</p> <p>2차 : 카라 향후 20주년 비전 수립- 비전 및 미션 점검</p> <p>3차 : 직급별 책임과 권한 배분 및 회의 체계 마련</p> <p>4차 : 동물영화제 영향력 강화 및 지속가능 운영 방안 수립</p> <p>5차 : 활동가 업무 평가 및 직무개발 방안 구축 및 임금 체계 수립</p> <p>6차 : (사)카라 회원 규정 정비(후원회원제 도입 정관 개정 및 회원사업, 총회 운영 등)</p> <p>7차 : 취업규칙 정비(장기근속 휴가 등)</p> <p>8차 : 2차~8차 회의 총결 / 총회 안건 정리 이사회 회부</p>
7. 비고	<ul style="list-style-type: none"> - 발제 자료 형식 : 문서(분량 10p, 최대 A4 10매 이내) - 발제 자료 작성 방법 : 발제자 재량(직접 작성, 단위별 회의, 개별 설문 등등) - 발제문(자료), 단위별 의견제출자료 문서화 집계 기록 예정



소을 제13호증

끝으로 주요 채용 계획, 사업 계획 개요 및 일정 관련 공유사항입니다.

1. 대표 직할 조직

- 1) 카라 동물병원 – 병원장: 김현정 (향후 동물병원 운영위원회 구성)
- 2) 동물영화제팀 – 팀장: 김명혜 (동물영화제 집행위원회) / 팀원: 권나미, 이담인

2. 활동별 리딩 그룹(국)

가. 지원 그룹

1) 대내협력 그룹 – 그룹 장: 소연주

- (인사/노무/행정/총무)팀 – 팀장: 5년 이상 HR 경력자 신규 채용 / 팀원: 고경아, 김다혜, 신규채용 1인 (봉사/개방사업 등)
- 회계팀 – 팀장: 김수진 / 팀원: 조다빈

2) 대외협력 그룹 – 그룹 장: (대행) 한희진

- 회원모금팀 – 팀원: **소을**, 김계옥, 신규채용 1인(모금전문&사업치료지원)
- 홍보국장대우 – 팀장급 이상 : 5년 이상 홍보 경력자 신규 채용 / 팀원 : 김수정(더봄홍보), 신규채용 2(이후 진행. 더봄1, 더숨1)

소을 제 14-1호증

1. (2023년 6월 27일) 카라 더샵센터 그릇된 조직문화 개선을 위한 성명서에 28인 활동가 연명



신주운

2023/06/22 PM 07:28

안녕하세요. 정책기획팀 신주운입니다

현재 더샵어샵센터 구성원 간의 갈등과 불화가 심화되고 있습니다. 이는 카라 활동 자체에도 영향을 미칠 뿐만 아니라 대외적으로도 문제 제기가 발생하고 있습니다.

위태로운 조직 문화를 목도하면서 보다 적극적으로 해결하기 위한 노력이 필요한 상황이라고 판단됩니다. 하여 저와 현정님 함께 카라 더샵센터 그릇된 조직 문화 해신을 촉구하는 성명을 마련했습니다. 동물권행동 카라 더샵센터 정상화를 위한 활동가들의 연명을 요청드립니다.

서명 마감은 월요일 정오(12시)까지이며, 이날 오후에 대표님께 전달할 예정입니다. 고맙습니다.

<https://forms.gle/oWjNUeBCV48VQJ6u7>

댓글 1



신주운

2023/06/21 AM 11:46

위에 현정님이 남겨주신대로 기한은 월요일까지로 하고 이날 더샵 본을 모이실수 있도록 2시에 보고 배경을 설명드리겠습니다.

[활동가 성명]

카라 더불어숨센터 내부 갈등으로 이기 된

그릇된 조직 문화 쇠신을 요구한다

동물권행동 카라는 초기 아홉품이란 작은 봉사자 모임에서 시작하여 20년이란 시간을 거치며 대한민국의 명실상부한 동물권 단체로 자리매김하였습니다. 다양한 영역에서 깊이 있는 활동으로 동물권 운동의 외연 확장뿐만 아니라 내적 성장을 이루었다고 자부합니다.

그러나 현재 동물권행동 카라 내부는 그동안 잠재되어 있던 조직원 간의 갈등이 심화되어 조직 분열이 우려스러운 상황입니다. 특히 더불어숨센터 근무 조직원들 일부 간의 불통, 험담, 갈등이 공공연히 표출되고, 그로 인해 업무 이행 결과에 상당한 영향을 미칠 뿐만 아니라 외부로부터 카라 활동에 대한 문제가 제기되기에 이르렀습니다. 궁극적으로 카라 활동의 지속 가능성까지 우려되는 상황입니다. 가장 심각하다고 판단된 사례는 바로 시흥 도살장 급습 활동으로, 그 불통과 갈등의 결과가 본 활동에 고스란히 영향을 미쳤다고 봐도 과언이 아닙니다.

동물권행동 카라의 모든 구성원은 동물을 살리기 위해, 동물권을 위해 모였습니다. 하지만 구성원들 간의 불통과 불신으로 동물을 위한 활동이 원활하게 이루어지기 어려운 지경에 이른 것은 참으로 안타깝습니다. 지금의 조직 내 상황으로 인해 가장 큰 피해를 입는 것은 동물입니다. 이는 동물단체로서의 책임을 다하지 못하는 것으로, 단체의 근간을 흔드는 위중한 '사태'임이 분명합니다.

그동안 많은 역경에도 불구하고 우리나라 동물운동의 선두를 이끄는 단체로 성장한 동물권행동 카라가 내부의 분열로 인한 자멸해서는 안됩니다. 카라의 운동이 구성원 개개인의 이해관계와 감정에 의존해서도 안됩니다. 사지로 내몰리고 방치되는 수많은 동물에 대한 책임감, 동물권에 대한 인식이 척박한 우리 사회에서 선도적인 동물운동을 하는 활동가로서 아래와 같이 요구합니다.

"동물권행동 카라의 전진경 대표는 더불어숨센터의 비정상적인 조직문화를 바로잡고, 조직원 간의 불통과 불신으로 말미암은 조직의 커다란 위기에 대해 빠른 시일 내에 강력한 쇠신안을 마련해 주시길 강력하게 요청 드립니다."


카라 조직문화 쇠신을 촉구하는 활동가 일동



고경아 - 비정규직 ST  P

2023/08/17 6:18 PM

 8/10 카라 전체활동가 워크샵 자료 공유합니다 (w. 플랜비디자인)

 공유드라이브:\사진x영상\2023\20230810_전체활동가 MVV워크샵

폴더 안에 워크샵 당일 사진 들어있습니다.

개인별 조별 사진도 많이 찍어주셨더라구요. 한번씩 구경도 하시고 맘에 드는 활동가들의 모습 저장도 하시길.....



230810_카라_MVV정립워크샵강의안_최종.pdf



1



소연주

2023/07/04 6:03 PM

[활동가 전체 워크숍 사전 kick off 미팅에 참여하실 활동가 계실까요?]

-목적: 워크숍 전에 조직이 걷고 있는 문제와 조직의 강점, 약점, 조직활동 등을 공유/ 기관에서 워크숍 설계를 할때 의견과 참고할 것들을 제시

-일정: 7월 7일 (금) 13:30~15:30

-장소: 지하교육장

-현 참석인원: 대표, 사무국장, 센터장

*워크숍 일정: 7월~8월 초 중 1일 6시간

*워크숍 진행 기관과 kick off 미팅에 참여하고 싶으신 활동가께서는 국장에게 개인잔디 주시기 바랍니다.

댓글 1



소연주

함께 참여하실 활동가 1인이 잔디주셨습니다. 대표님, 사무국장, 센터장, 활동가 1인이 내일 킥 오프 미팅 실행하도록 하겠습니다.

2023/07/06 4:57 PM

소을 제14-2호증



조현정 - 비정규직 ST P

좋은 자리 마련 고맙습니다:)

질문이 있어 드려요, (팀장 임기가 2년이고 다른 활동가들도 팀장이 될 수 있기도 해서) 현재 팀장 등이 아니더라도 관심있는 활동가들에 참여가 열려 있을까요? @Marie Kim

2024/03/13 10:46 AM



Marie Kim

@다니엘(최익성) 위 내용 다니엘이 답변 부탁드립니다!

2024/03/13 11:29 AM



다니엘(최익성)

우선은 현재 보직자를 대상으로 하는 것을 원칙으로 하고 있습니다. 다만 본인이 학습 의지가 있다면 참여 의사를 밝혀주셔도 좋을 듯 합니다

2024/03/13 11:47 AM



Marie Kim

@조현정 대관 예약때문에 참여자수는 이번주까지 확인되어야할 것 같습니다

2024/03/13 11:52 AM



조현정 - 비정규직 ST P

@다니엘(최익성) 네 양해와 답변 감사합니다~추가 참여자에 대해 이번주내 확인해 [소을 제14-2호증](#)!



1) '책임' : 3/22(금) 오후 1시 ~ 5시

*더봄분들의 원활한 참여를 위해 이후 차수부터 시간을 30분 앞당기고자 합니다.

2) '동기' : 4/5(금) 오후 12시 30분 ~ 4시 30분

3) '대화' : 4/19(금) 오후 12시 30분 ~ 4시 30분

4) '결정' : 5/3(금) 오후 12시 30분 ~ 4시 30분

5) '믿음' : 5/17(금) 오후 12시 30분 ~ 4시 30분

6) '시도' : 5/31(금) 오후 12시 30분 ~ 4시 30분

7) 원데이 보강 : 6/18(화) 오전 9시 ~ 오후 6시

불가피한 상황이 있으시지 않는 한, 꼭 참여해주시면 감사하겠습니다!
참여가 어려우신 회기는 미리 말씀 부탁드립니다.

마지막으로 받았던 조직도를 기준으로 태그하였습니다.

본 스레드 확인하신 분들은  표시 남겨주세요!

@전진경 @김현정 @김명혜 @조현우 @김수진 @조일출 @한희진 @김현지 @김영환 @박상욱 @조현정 @신주운 @이현주 @박광수 @박아름 (수정됨)



댓글 20



다니엘(최익성)

고맙습니다

2024/03/12 12:54 PM

의미있는 시간이 될수 있도록 준비하겠습니다





Marie Kim

2024/03/12 오전 10:58

돌(아)보는 리더를 위한 돌봄

안녕하세요 플랜비 마리입니다.

카라의 리더분들을 리더십 프로그램에 초대합니다.

신형철 평론가가 박준이라는 시인을 돌보는 이로 표현하며, 그런 말을 쓴 적이 있더라구요.

'먼저 경험한 자는 돌보는 자가 된다.'

'리더'라는 단어를 듣고 설레고 즐거우신 분은 거의 없으실 거예요.

누군가는 중압감이나 부담감을, 누군가는 아무런 느낌이 들지 않을 수도 있겠지요.

주어진 것에 대해 할 수 있는 것을 했을 뿐인데 어느날 갑자기 직책이 주어지고

그러나 내게 주어진 것과 할 수 있는 것이 전과는 어떻게 달라졌는지 모르겠어서 혼란스럽고

잘해보고 싶은 마음이 더 스스로를 구렁텅이에 몰아 넣는 것 같은 경험을 하기도 하고

리더가 된다는건 마치 '리더십'이라는 직무의 사회초년생으로 돌아간 것만 같은 경험인지도 모르겠습니다.

리더분들이 기겁게 하실 수 있든 없든, 수월하게 하실 수 있든 없든 예전보다는 다른 관점에서 일을 돌보고 사람을 돌봐야만 하는 자리인 것 분명한 것 같습니다.

어쩌면 '먼저 (나를 돌보는) 경험을 한 자는 (다른 이를) 돌보는 자가 된다'는 말이 더 정확할지도 모릅니다.

그래서 <리더의 돌봄>이라는 주제로 카라의 리더분들을 모시고 6회의 프로그램을 진행하고자 합니다.

프로그램 진행은 플랜비의 @다니엘(최익성)께서 해주실 예정입니다.

각 세션의 주제와 일정은 아래와 같으며, 장소는 파주 근처에 리프레시할 수 있는 공간을 물색하고 있습니다.

추후 상세 안내드릴 수 있도록 하겠습니다. [축하합니다](#)

별첨 : KK9R을 통한 해외입양 2020~현재

2020년 입양현황(* 해외 입양지역 공란인 경우는 출국 대기 또는 소심한 개체로 사회화 훈련교육 중인 개체)

번호	이름	나이	몸무게	품종	구조 장소	해외 입양 지역
1	바질	2019년생	9kg	진도믹스	하남개농장	뉴욕
2	민트	2019년생	14kg	진도믹스	하남개농장	뉴욕
3	생강	2019년생	12kg	진도믹스	하남개농장	뉴욕
4	설탕(슈가)	2017년생	5.6kg	스피치믹스	하남개농장	뉴욕
5	캔디	2014년생	7.8kg	말티믹스	달님이네	LA
6	먼치	2014년생	9.2kg	믹스	달님이네	뉴욕
7	행돌	2016년생	8.2kg	믹스	달님이네	뉴욕
8	봄달	2015년생	8.5kg	믹스	달님이네	뉴욕
9	들달	2016년생	9.3kg	믹스	달님이네	뉴욕
10	행운	2016년생	9.5kg	믹스	달님이네	뉴욕
11	바비	2018년생	6.2kg	믹스	별교개농장	뉴욕
12	도도	2018년생	5.6kg	믹스	별교개농장	뉴욕
13	몽치	2018년생	7.9kg	믹스	양평	뉴욕
14	바미	2018년생	8.6kg	믹스	양평	뉴욕
15	짱아	2018년생	8.5kg	믹스	양평	뉴욕
16	파랑	2016년생	8.7kg	믹스	달님이네	뉴욕
17	순수	2018년생	8.3kg	믹스	별교개농장	뉴욕
18	달콤	2014년생	11.9kg	믹스	달님이네	LA
19	참이	2019년생	7.2kg	믹스	별교개농장	뉴욕
20	온달	2014년생	7kg	믹스	달님이네	뉴욕
21	토티	2020년생	6.5kg	진도믹스	디아나새끼들	뉴욕
22	주노	2020년생	5.5kg	진도믹스	디아나새끼들	뉴욕
23	레아	2020년생	5.1kg	진도믹스	디아나새끼들	뉴욕
24	나스	2020년생	6.5kg	진도믹스	디아나새끼들	뉴욕
25	나나	2018년생	25.5kg	믹스	별교개농장	샌프란시스코
26	폴코	2010년생	6.8kg	믹스	여주호더	벤쿠버
27	또치	2011년생	8.6kg	믹스	여주호더	벤쿠버
28	샤이	2013년생	7.2kg	믹스	여주호더	벤쿠버
29	양숙	2017년생	7.1kg	믹스	계양구방치견	뉴욕
30	마리	2017년생	7.3kg	믹스	애린원	뉴욕
31	알리	2020년생	5.5kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
32	미누	2020년생	6kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
33	보나	2020년생	5.5kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
34	이든	2020년생	6kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
35	로키	2020년생	5.6kg	진도코기믹스	파주공장견	뉴욕
36	샌디	2020년생	3.8kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
37	버니	2020년생	5.6kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
38	시오	2020년생	5.3kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
39	벨리	2020년생	4.9kg	진도코기믹스	파주공장견	뉴욕
40	레브	2020년생	4.5kg	진도코기믹스	파주공장견	뉴욕
41	복돌	2018년생	21.5kg	믹스	달님이네	토론토
42	트루	2018년생	17kg	진도믹스	별교개농장	뉴욕
43	러브	2018년생	19.6kg	직도믹스	별교개농장	토론토

44	후후	20218년생	22.5kg	진도믹스	별교개농장	샌프란시스코
45	토비	2020년생	5.53kg	테리어믹스	파주공장견	LA
46	찰리	2020년생	6.62kg	진도코기믹스	파주공장견	LA
47	나니	2019년생	6.7kg	진도코기믹스	파주공장견	뉴욕
48	메이	2013년생	7.3kg	테리어믹스	여주호더	뉴욕
49	서미	2018년생	5.6kg	진도코기믹스	별교개농장	뉴욕
50	토르	2017년생	18kg	테리어믹스	인천계양구	뉴욕
51	미란	2017년생	15kg	진도믹스	별교개농장	뉴욕
52	뽕롱	2019년생	12kg	믹스	파평면독거노인	뉴욕
53	소담	2017년생	11.2kg	믹스	희망이네	뉴욕
54	후추	2018년생	15.3kg	진도믹스	하남개농장	뉴욕
55	소룡	2015년생	13.9kg	진도믹스	달봉이네	토론토
56	쫑쫑	2014년생	9.1kg	테리어믹스	달님이네	LA
57	통키	2012년생	8.6kg	테리어믹스	여주호더	벤쿠버
58	찰스	2018년생	15.9kg	진도믹스	별교개농장	뉴욕
59	원이	2016년생	16kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
60	비담	2016년생	11kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
61	미달	2012년생	13.3kg	진도믹스	달님이네	LA
62	클라라	2018년생	5.6kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
63	벤킴	2015년생	10.4kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
64	가온	2015년생	10.8kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
65	만월	2019년생	10.6kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
66	삼식	2011년생	10.6kg	테리어믹스	달님이네	벤쿠버
67	순무	2020년생	3.9kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
68	야콘	2020년생	3.6kg	테리어믹스	파주공장견	뉴욕
69	랑가	2020년생	5.2kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
70	펜넬	2020년생	3.3kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
71	별	2020년생	4.3kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
72	달	2020년생	4.8kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
73	애니	2020년생	13.5kg	진도믹스	파주오도동	벤쿠버
74	메이	2020년생	12.9kg	진도믹스	파주오도동	벤쿠버
75	션	2020년생	12.7kg	진도믹스	파주오도동	벤쿠버
76	반달	2019년생	8.8kg	진도믹스	파주파평면	뉴욕
77	세투	2017년생	16kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
78	삽살	2010년생	5.4kg	테리어믹스	여주구조견	벤쿠버
79	미니	2010년생	9kg	테리어믹스	달님이네	벤쿠버
80	안나	2020년생	8kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
82	만청	2020년생	10kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
83	스벤	2020년생	8.5kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
84	라이	2020년생	7.5kg	진도믹스	파주공장견	뉴욕
85	계속	2017년생	8.3kg	테리어믹스	인천계양구	뉴욕
86	개모	2019년생	13kg	진도믹스	하남개농장	토론토
87	마일	2019년생	14.5kg	진도믹스	하남개농장	토론토

총 87마리

2021년 입양현황

번호	이름	나이	몸무게	품종	구조 장소	해외 입양 지역
----	----	----	-----	----	-------	----------

소을 제15호증

1	럭키	2018년생	16.3kg	진도믹스	여수 보신탕집	토론토
2	마틴	2017년생	12.6kg	진도리트리버 믹스	달봉이네	토론토
3	보니	2019년생	11.7kg	진도믹스	파주오도동	뉴욕
4	오동	2019년생	12.8kg	진도믹스	여수 보신탕집	뉴욕
5	주디	2019년생	14.8kg	진도믹스	파주오도동	뉴욕
6	흡스	2017년생	14.8kg	진도믹스	파주오도동	뉴욕
7	소금	2017년생	16.4kg	진도믹스	하남개농장	밴쿠버
8	완염(올리 버)	2017년생	17.9kg	진도믹스	완주개농장	뉴욕
9	워커	2013년생	15.5kg	진도믹스	양평떠돌이개	뉴욕
10	재룡(쿠키)	2014년생	15kg	진도믹스	희망이네	뉴욕
11	헤라	2013년생	7.1kg	진도테리어믹 스	달봉이네	뉴욕
12	밤비	2017년생	14.5kg	진도믹스	광주우사	뉴욕
13	고수(베카)	2019년생	16kg	진도믹스	하남개농장	밴쿠버
14	바비	2012년생	32kg	허스키진도믹 스	파주오도동	토론토
15	쌈	2017년생	13kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
16	올리	2017년생	9.3kg	리트리버믹스	달봉이네	뉴욕
17	진저	2017년생	13.7kg	테리어믹스	달봉이네	뉴욕
18	풍순(윈디)	2014년생	10kg	테리어믹스	달님이네	뉴욕
19	엠마	2020년생	11kg	진도믹스	의정부 훈련소	뉴욕
20	툼	2020년생	11kg	진도믹스	의정부 훈련소	뉴욕
21	매튜	2020년생	11kg	진도믹스	의정부 훈련소	뉴욕
22	완소	2017년생	10.5kg	진도믹스	완주 개농장	뉴욕
23	가바나	2018년생	21.6kg	진도믹스	의정부 훈련소	밴쿠버
24	니콜	2019년생	24kg	진도믹스	의정부 훈련소	밴쿠버
25	태니	2017년생	11.3kg	믹스	달봉이네	뉴욕
26	술이	2021년생	9kg	진도믹스	안성 떠돌이견 (비지네)	밴쿠버
27	덕구	2020년생	6kg	믹스	대전 호더	뉴욕
28	미키	2020년생	5kg	믹스	대전 호더	뉴욕
29	유니	2019년생	4kg	믹스	대전 호더	토론토
30	영웅	2020년생	15kg	허스키믹스	설문동 도살장	뉴욕
31	모찌	2021년생	9kg	진도믹스	안성 떠돌이견 (비지네)	밴쿠버
32	설기	2021년생	9kg	진도믹스	안성 떠돌이견 (비지네)	밴쿠버
33	뽕송	2016년생	5.15kg	믹스	달봉이네	뉴욕
34	보꾸	2017년생	9kg	믹스	달봉이네	뉴욕
35	포도	2020년생	9.4kg	믹스	파주 공장견	뉴욕
36	로라	2014년생	16.4kg	진도믹스	방치 구조견	밴쿠버
37	디올	2019년생	12kg	진도믹스	의정부 훈련소	밴쿠버
38	불가리	2019년생	14kg	진도믹스	의정부 훈련소	뉴욕
39	끌로에	2019년생	14kg	진도믹스	의정부 훈련소	토론토
40	오드리	2020년생	17.5kg	진도믹스	설문동 도살장	밴쿠버
41	호수	2020년생	19kg	진도믹스	설문동 도살장	밴쿠버
42	콜라	2020년생	6.6kg	믹스	파주 공장	뉴욕

소을 제15호증

43	투투	2019년생	5.5kg	믹스	여주 호더	뉴욕
44	순철	2012년생	8.4kg	테리어 믹스	달봉이네	뉴욕
45	콩이	2020년생	6.6kg	믹스	대전 호더	뉴욕
46	도래(에릭)	2018년생	15kg	믹스	별교개농장	뉴욕
47	백두	2015년생	16.4kg	진도믹스	희망이네	
48	제이콥	2019년생	17kg	진도믹스	의정부훈련소	토론토
49	탈리	2019년생	18kg	진도믹스	설문동도살장	토론토
50	안나	2019년생	16kg	진도믹스	설문동도살장	뉴욕
51	무디	2019년생	7kg	진도믹스	용두동 도살장	뉴욕
52	햅번	2019년생	16kg	진도믹스	용두동 도살장	샌프란
53	일도	2016년생	37kg	복서 믹스	설문동 도살장	토론토
54	열이	2019년생	17.6kg	진도믹스	설문동 도살장	토론토
55	뿌리	2019년생	13kg	진도믹스	달봉이네	뉴욕
56	코디	2019년생	5.2kg	믹스	대전 호더	맨큐버
57	존	2019년생	13.6kg	진도믹스	의정부 훈련소	뉴욕
58	스팅	2019년생	21kg	진도믹스	울산 토치 현장	뉴욕
59	성윤	2021년생	7.9	진도믹스	아파트 14층	뉴욕
60	성현	2021년생	7.4	진도믹스	아파트 14층	뉴욕
61	성하	2021년생	7.7	진도믹스	아파트 14층	뉴욕
62	성희	2021년생	6.2	진도믹스	아파트 14층	뉴욕
63	성빈	2021년생	10kg	진도믹스	아파트 14층	뉴욕
64	티티	2014년생	14kg	진도믹스	희망이네	뉴욕
65	라이카	2018년생	20kg	믹스	용두동 도살장	샌프란
66	뿌강	2019년생	6kg	믹스	달봉이네	뉴욕
67	호프	2019년생	16.7kg	진도믹스	설문동 도살장	토론토
68	초	2015년생	14.5kg	믹스	달봉이네	LA
69	비키	2020년생	7.7kg	믹스	신곡동 도살장	뉴욕
70	로네	2020년생	10kg	진도믹스	신곡동 도살장	뉴욕
71	슈만	2020년생	15.4kg	테리어 믹스	왕대리 도살장	뉴욕
72	파커	2019년생	18.8	진도믹스	설문동 도살장	뉴욕
73	롤리	2018년생	12.2	진도믹스	남양주 개농장	뉴욕
74	빅디	2020년생	15.5	진도믹스	용두동 도살장	토론토
75	이티	2018년생	21.6	진도믹스	설문동 도살장	뉴욕
76	오토	2019년생	16.6	진도믹스	용두동 도살장	뉴욕
77	뿌꾸	2014년생	14.9	믹스	인천대공원	
78	세이디	2013년생	9.9	믹스	달봉이네	뉴욕
79	하울	2019년생	7	믹스	재개발지역 쓰레기집	뉴욕
80	윈터(겨울)	2012년생	5.4	믹스	여주 호더	뉴욕
81	누아	2019년생	10.2	믹스	용두동 도살장	뉴욕
82	허쉬	2019년생	23.5	허스키	설문동 도살장	뉴욕
83	주세페	2020년생	20	리트리버믹스	왕대리 도살장	시카고
84	베르디	2020년생	20	리트리버믹스	왕대리 도살장	시카고
85	두나	2012년생	7	믹스	서울 길거리 유기	비우님입양
86	어푸	2018년생	37	복서 믹스	설문동 도살장	-
87	새미(슬이)	2013년생	17	진도믹스	희망이네	뉴욕
88	윈더	2020년생	15	진도믹스	의정부도살장	샌프란
89	하초	2019년생	12	믹스	의정부도살장	뉴욕

소을 제15호증

90	블랑	2018년생	9	믹스	남양주개농장	뉴욕
91	제비	2020년생	6	믹스	파주 더봄센터 인근 산속	뉴욕

총 91마리

2022년 입양현황

번호	이름	나이	몸무게	품종	구조 장소	해외 입양 지역
1	로빈	2019년생	31kg	골든리트리버	설문동도살장	뉴욕
2	조던	2017년생	27kg	진도믹스	설문동도살장	토론토
3	낭도	2020년생	16kg	진도믹스	여수보신탕집	토론토
4	곰곰	2016년생	21kg	진도믹스	양평개농장	시카고
5	곰순	2016년생	22kg	진도믹스	양평개농장	시카고
6	노바	2015년생	6kg	테리어믹스	달봉이네	뉴욕
7	제시카	2020년생	13kg	믹스	신곡동도살장	뉴욕
8	올리버	2018년생	15kg	진도믹스	왕대리도살장	뉴욕
9	랄라	2017년생	9kg	웰시코기믹스	신곡동도살장	LA
10	청하	2019년생	17kg	믹스	신곡동도살장	뉴욕
11	헤이	2020년생	18kg	진도믹스	신곡동도살장	토론토
12	라라	2018년생	11kg	진도믹스	신곡동도살장	뉴욕
13	엘가	2020년생	17kg	진도믹스	왕대리도살장	샌프란시스코
14	지니	2017년생	11kg	믹스	달봉이네	뉴욕
15	트리	2021년생	13kg	진도믹스	달봉이네인근	뉴욕
16	파인	2021년생	10kg	진도믹스	달봉이네인근	보스톤
17	체리	2021년생	9kg	진도믹스	달봉이네인근	뉴욕
18	오크	2021년생	10kg	진도믹스	달봉이네인근	뉴욕
19	랄프	2018년생	15kg	허스키	왕대리도살장	샌프란시스코
20	레오	2015년생	13kg	코기믹스	달봉이네	버지니아
21	빅디	2020년생	20kg	진도믹스	용두동도살장	토론토
22	마이티	2018년생	20kg	진도믹스	용두동도살장	뉴욕
23	하임	2020년생	16kg	진도믹스	용두동도살장	토론토
24	필	2021년생	11kg	믹스	울진화재현장	LA
25	빅토리	2021년생	13kg	믹스	일패동번식장	버지니아
26	베일	2021년생	10kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
27	동희	2021년생	11kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
28	라우	2021년생	7kg	믹스	울진화재현장	워싱턴
29	세스	2021년생	7kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
30	리오	2021년생	12kg	진도믹스	리버네아기들	버지니아
31	리지	2021년생	13kg	진도믹스	리버네아기들	뉴욕
32	블랙	2021년생	8kg	진도리트리버 믹스	울진화재현장	뉴욕
33	토니	2021년생	7kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
34	밀라	2020년생	28kg	진도믹스	설문동도살장	뉴욕
35	로건	2021년생	7kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
36	콜린스	2021년생	10kg	쉬나우저믹스	울진화재현장	LA
37	리다	2021년생	10kg	진도믹스	리버네아기들	뉴욕

소을 제15호증

38	북희	2021년생	9kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
39	서희	2021년생	10kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
40	남희	2021년생	9kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
41	리크	2021년생	14kg	진도믹스	리버네아기들	버지니아
42	놀란	2022년생	8kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
43	볼튼	2019년생	17kg	진도리트리버 믹스	설문동도살장	뉴욕
44	시푸	2021년생	8kg	믹스	울진화재현장	워싱턴
45	데이	2018년생	19kg	진도믹스	여주보신탕집	뉴욕
46	완식	2022년생	16kg	진도믹스	완주개농장	뉴욕
47	인디아	2013년생	10kg	믹스	달봉이네	
48	덴버	2013년생	9kg	믹스	달봉이네	장기훈련후출국
49	사이먼	2019년생	5kg	믹스	울진화재현장	장기훈련후출국
50	레슬리	2021년생	6kg	믹스	울진화재현장	장기훈련후출국
51	로지	2017년생	9kg	믹스	달봉이네	장기훈련후출국
52	하루	2017년생	7kg	믹스	달봉이네	장기훈련후출국
53	누루	2017년생	8kg	믹스	달봉이네	장기훈련후출국
54	월시	2019년생	12kg	진도코기믹스	용두동도살장	보스턴
55	터커	2016년생	10kg	쉬나우저믹스	달봉이네	
56	포이	2017년생	10kg	믹스	달봉이네	
57	리나	2021년생	18kg	진도믹스	리버네아기들	뉴욕
58	커몬	2015년생	7kg	믹스	달봉이네	뉴욕
59	진진	2021년생	20kg	진도믹스	달봉이네인근	뉴욕
60	차차	2021년생	20kg	진도믹스	달봉이네인근	뉴욕
61	파이	2022년생	12kg	진도믹스	마을사업	뉴욕
62	로버트	2021년생	10kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
63	엘라	2021년생	8kg	진도믹스	파주도살장	뉴욕
64	루시	2018년생	7kg	믹스	울진화재현장	뉴욕
65	로티	2018년생	6kg	믹스	달봉이네	뉴욕
66	리조	2022년생	10kg	진도셰퍼트믹 스	대전유성구도 살장	뉴욕
67	그레	2022년생	14kg	진도셰퍼트믹 스	대전유성구도 살장	뉴욕
68	네로	2022년생	11kg	진도셰퍼트믹 스	대전유성구도 살장	뉴욕
69	철수	2017년생	10kg	믹스	달봉이네	
70	니치	2018년생	15kg	진도믹스	의정부훈련소	토론토
71	앨리스	2017년생	5kg	믹스	달봉이네	뉴욕
72	지코	2016년생	19kg	진도믹스	양평개농장	
73	파비	2014년생	17kg	진도믹스	희망이네	
74	하늘	2014년생	17kg	진도믹스	희망이네	뉴욕
75	모스	2015년생	12kg	믹스	달봉이네	벤쿠버
76	모랑	2015년생	20kg	진도믹스	양평개농장	
77	버디	2014년생	8kg	믹스	달봉이네	뉴욕
78	침순	2019년생	9kg	믹스	파주독거노인 방치견	토론토

총 78마리

소을 제15호증

2023년 입양현황

번호	이름	나이	몸무게	품종	구조 장소	해외 입양 지역
1	디어	2020년생	6kg	믹스	울진	뉴욕
2	아마	2022년생	14kg	진도믹스	대전 유성구 도살장	뉴욕
3	버드	2018년생	5kg	포메라니안	연천 번식장	LA
4	레임	2016년생	5kg	푸들	연천 번식장	국내입양
5	스타크	2021년생	8kg	진도믹스	울진	뉴욕
6	시아	2015년생	6kg	테리어 믹스	달봉이네	
7	앤디	2018년생	15kg	진도믹스	울진	
8	루루	2020년생	9kg	진도믹스	파주 구도살장	뉴욕
9	우디	2015년생	15kg	진도믹스	양평개농장	
10	아이비(훈련)	2019년생	8kg	진도믹스	파주 구도살장	
11	룩시(훈련)	2021년생	7kg	진도믹스	파주 구도살장	
12	치치(훈련)	2016년생	7kg	테리어 믹스	달봉이네	
13	버찌	2014년생	5kg	푸들	연천 번식장	LA
14	슬라	2015년생	5kg	푸들	연천 번식장	LA
15	랜저	2022년생	12kg	진도믹스	대전	뉴욕
16	나리	2023년생	9kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
17	넬리	2023년생	8kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
18	블리	2023년생	7kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
19	뿌리	2023년생	8kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
20	제리	2023년생	9kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
21	체리	2023년생	7kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
22	폴리	2023년생	7kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
23	미키	2022년생	3kg	포메라니안	보령번식장	뉴욕
24	보보	2017년생	3.5kg	포메라니안	보령번식장	뉴욕
25	블랑	2021년생	3kg	포메라니안	보령번식장	뉴욕
26	샷별	2022년생	3.7kg	포메라니안	보령번식장	뉴욕
27	샤론	2022년생	3kg	포메라니안	보령번식장	뉴욕
28	베네	2022년생	17kg	진도믹스	시흥도살장	
29	너츠	2023년생	10kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
30	신더	2023년생	12kg	진도믹스	시흥도살장	LA
31	웨이드	2023년생	13kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
32	클로드	2023년생	13kg	진도믹스	시흥도살장	뉴욕
33	은혜	2021년생	16kg	진도믹스	마을사업	
34	덴비	2023년생	5kg	진도믹스	마을사업	
35	로얄	2023년생	5kg	진도믹스	마을사업	
36	메리온	2023년생	7kg	진도믹스	마을사업	
37	알버트	2023년생	7kg	진도믹스	마을사업	
38	잘리	2023년생	6kg	진도믹스	마을사업	
39	코렐	2023년생	4kg	진도믹스	마을사업	
40	포트	2023년생	6kg	진도믹스	마을사업	

41	피에	2023년생	6kg	진도믹스	마을사업	
----	----	--------	-----	------	------	--

총 41마리

2020년부터 2023년 까지 kk9으로 입소한 개체는 총 297마리

소을 제15호증



소정의 기념품 전달식 현장 - 손글씨로 쓴 감사 카드와 감사패를 꽃다발과 함께 전달

소을 제16-1호증



카라 더불어 숨 센터의 동물병원 개원부터 파주 더봄 센터 이전까지 수고해 주신 동물병원 원장님의
용퇴에 따른 감사패

소을 제16-1호증



이현주

첨부파일 1개



20230909-10_동복팀_입양파티 기획안.hwp

PM 3:30



전진경 2023/09/07 PM 03:22

@김나연 나연님 동료 동물단체들이 연결해 주어 김현지 실장이 ytn과 인터뷰를 진행했습니다. 이 내용을 우리 SNS에 포스팅해 주세요. 내용 잘게 썬머리 + 영상 그대로 할 수 있는 방법을 찾아 주시기 바랍니다. 또한 오늘 저녁 JTBC 뉴스룸에서도 이번 사건 관련 뉴스가 보도됩니다. 이것도 카라 ...

PM 3:42

10개 댓글 모두 보기 →



전진경

고마워요 나연님 어제 연락 받았는데 오늘 새벽 인터뷰 한 거 치곤 현지님이 참 잘해 주셨네요. 정말 든든하고 잘 홍보해 줘고요.

PM 3:42

'1400마리 번식장은 적발된 번식장 중 세계 최대 규모다' 이렇게 표현해도 될까요?

PM 3:46



전진경

제가 조사한 결과로는 그렇습니다. 누가 더 큰 불법 번식장 정보를 찾아낼 것 같지는 않아요.

PM 3:47

소을 제17-1호증

네 확인 감사합니다.

PM 3:48

- 개인7두
- 이동 예정 99두
- 대형견 3두 (이동완료1, 이동예정2)

2. 현장 잔류 : 18두

3. 구조 중 사망 : 3두

구분	사건명	구조완료	현장잔류	행방	소속 확인	사망	기타	비고
장기견	모기(의뢰)에 대한	563						
	홍성호(의뢰)이동견	188						
	1	홍성호(의뢰)의견	68	2				
	2	홍성호(의뢰)의견	33					
	3	유종복	80	2			원사관(1)포함	
	4	유종복	30	2				
	5	조경환(의)	111		2		(의뢰인)의견	소유자 이동(의)
	6	제이(의뢰)의견	68	2				의견?
	7	이은	20					
	8	이은(의)의견	48					
연대	9	홍성호(의)의견	48					
	10	전지호	6					
	11	이은(의)의견	31					
	12	이은(의)	39					
	13	정준호(의)의견	19					
	14	홍성호(의)	2					
	15	정지호(의)의견	21					
	16	정지호(의)의견	19					
	17	정지호(의)의견	15					
	18	이은	9					의견(의)의견
19	이은(의)의견	25					의견(의)의견	
20	이은(의)의견	25						
합계		1,266	117	8	3	2		1,482 (+사망)

PM 12:24

연대방 업데이트 상황 공유드립니다

(오차 등 바로잡으며) 구조 미확정된 18명도 협의 진행중인 단위가 있어 구조는 전원 확정될 것 같습니다

소울 제 17-1호증

구조 확정 되었지만 아직 미진행 단위가 있어 현장에는 117마리 있고 돌봄하며 지키고 있는 상황입니다

PM 12:26

2023년 9월 3일 일요일



김현지

< 결 론 >

화성시 합박번식장에서 총 1,433두를 구조하였고
 (총 1,433두 + 대형견 3두 = 1,436두)
 경기도 687두, 민간단체 749두 구조입니다.

1. 구조 완료

- 이동완료 1,298두
- 병원8두
- 개인7두
- 이동 예정 99두
- 대형견 3두 (이동완료1, 이동예정2)

2. 현장 잔류 : 18두

3. 구조 중 사망 : 3두

구분	지역명	구조번호	병원현황	행방	소속 계단	사망	기타	비고
합계	경기(화성시)	563						
유류 합계	1	1						
	2	1						
	3	1						
	4	37						
	5	111						
	6	88						
	7	35						
	8	48						
	9	48						

소을 제 17-1호증

PM 6:45



이현주

첨부파일 1개



더봄센터 교육장 보령 구조건 돌봄.hwp

PM 7:00

댓글 남기기 →



이현주

내일 집행위 안건 4와 연동되는 자료입니다.

PM 7:01



소연수 2023/08/24 PM 04:36

(요청) 조직개편 위원회 구성에 관해 집행위에서 논의한대로, 각 팀 26일 (토)까지 1명 (동물복지팀 3명)씩 추천해주시기 바랍니다. 내용은 제 개인잔디로 주시기 바라며, 추천된 분들을 중심으로 다음주에 모여 1~2인 위원을 선출하겠습니다.

PM 9:42

2개 댓글 모두 보기 →



소연주

밤늦게 죄송합니다. 현재 추천하지 못한 팀들이 있습니다. 아마도 일정을 맞으신 팀도 있으신 것 같기도하고요. 마감이 26일까지였지만 내일(9/29) 오후 6시까지 각 팀 1인씩 (동물복지팀 3인) 꼭! 추천해주시기 바랍니다.

PM 9:42

소을 제17-1호증

파일 다운로드 하려니 해당 잔디 방에 진입하게 되어 있어서요

혹시 파일만 따로 올려주실 수 있을까요?

PM 5:25

김현지

헛 그런가요 네!

김현지

첨부파일 1개



보령번식장 구조 이후 실행안_동복팀.hwp

PM 5:30

2023/07/25 PM 05:04

1-1 구조동물 홍보 타임라인 체크리스트 이런 것을 만들었습니다. 번거로우시겠지만 동물 구조가 결정되거나 동물을 구조하시면, 구조동물의 이름과 일시, 사진영상이 있는 Y 드라이브 위치를 좀 입력해 주세요~ 1차적으로 구조단위에 인포 부탁드립니다.

PM 5:37

11개 댓글 모두 보기 →

소울 제17-1호증



박아름

앗그런데 구조 후 특별히 아프지 않거나 오랜 계류 필요없이 입양을 바로 갈 수 있는 개체, 바로 아
름표유로 인도하게해는 소그한 팬스하고 입양후부터 바로 올려드 될것 같습니다.

C1-1 구조동물 홍보 타임라인 체크리스트 이런 것을 만들었습니다. 번거로우시겠지만 동물 구조가 결정되거나 동물을 구조하시면, 구조동물의 이름과 일시, 사진영상이 있는 Y 드라이브 위치를 좀 입력해주세요~ 1차적으로 구조단위에 인풋 부탁드립니다.

Google Sheets: 로그인

개인 Google 계정 또는 Google Workspace 계정(업무용)을 사용해 Google Sheets에 액세스하세요.

PM 5:04

김현지

어제 더봄 팀장단방에 현주님이 올려주셨는데 집행위 방에도 공유 드립니다~

더봄팀장단에서 공유된 메시지입니다.

메시지 보기



이현주

첨부파일 1개



보령번식장 구조 이후 ~~행안~~ 동물팀.twp

소을 제 17-1호증

PM 5:14



전진경 - 8/8연차

첨부 파일 1개



AM 11:20



전진경 - 8/8연차

첨부 파일 1개



2023_07_25 11_19.mp4

소을 제17-1호증

AM 11:20

이 시간 보령 번식장 상태입니다. 약속한대로 우리가 구해줘요.

AM 11:20

번식장 구조 이후 실행 안

2023. 7. 18 동물복지팀

- 보령 번식장에 대략 300마리가 있을 것으로 판단하고 카라에서 100마리 구조를 진행
- 구조 동물에 대한 관리는 1.사전 준비 단계, 2.현장 구조 단계, 3.구조 직후 단계, 4.구조 이후 후속 단계 등으로 나뉘볼 수 있음

1. 사전 준비 단계 - 신규 구조 준비 및 배치 방향 설정

▶준비물

- 구조용품: (with 구호지원팀) 켄넬, 패드, 장갑, 이불, 개체관리카드, 테이프 등
- 의료용품: 키트 및 백신 100세트 사전 구입, 들것, 엠부백, 혈검 물품 등
- 기타용품: 동물등록 칩, 다양한 크기 목걸이, 종이 테이프, 네임펜, 검사 기록지, 문구류, 휴대용 책상, 방역복 등

▶역할 분담

사전 준비 총괄(현주), 위탁소 소통 및 동물이동 차량 어래인지(현주), 의료용품 일체(카라병원), 더봄센터 계류장 준비/나머지 물품 준비현황 체크(예진,진옥)

- 구조동물은 현장에서 위탁처(포천)으로 이동
- 치료가 필요한 개체는 병원으로 이동
- 임신견, 출산견, 아주 어린 개체는 더봄센터(계류장)으로 이동

*7/24 현재 더봄센터: 개 258마리

2층 견사(91)+1층 견사(56)+1층 켄넬구역(39)+묘사(38)+병원(15)+사무실(7)+고양이 계류장-애룡저수지(9)=258

- 구조 이후 계류장에서 2주 계류가 종료 되는 개체는 견사로 이동
 - 더봄센터 계류장은 연령, 크기에 따라 가변적이거나 성견+자견 약 20여 마리 동시 계류 가능
 - 신규 구조 개체의 경우: 더봄센터 견사에 바로 입소는 안되고 최소 2주간 격리 필요
 - 기존 구조 개체로 위탁처에서 오는 경우: 검진 후 더봄센터 바로 입소 가능
- *신규 계류장 설치공사가 진행 되었으나 애룡 저수지 개체 계류 중

2. 현장 구조 단계 - 구조 개체 1차 개체관리 및 현장 검진 실시

▶준비물:

▶역할 분담: 당일 현장 인력조직(현지-더솨센터 활동가, 더봄센터 활동가) 총괄, 협력병원 소통(카라병원), 현장 구조 시 업무분장 수의사/보조자/기록자 등, 위탁소 소통 및 동물이동 차량(현주), 위탁소/더봄 계류장/병원 추가이동 모니터 등

- 현장 구조 시 수의사 파견: 김현정 부원장님
- 당일 협력병원 입원가능 상황 파악(웰케어: 소형견 8마리, 중사이즈 2마리)
- 현장서부터 개체관리 착수
 - 최초 구조 전 보호되고 있는 크롬장안의 마릿수가 그대로 켄넬로 이동
 - 개체 사이즈에 따라 400-250켄넬로 이동
 - 임신견, 출산견, 어린개체는 켄넬로 옮긴 후 개체관리 카드에 메모 (ex. 임신견(어미1-더봄이동), 출산견(어미1,새끼 5-더봄이동), 어린개체(암3,수1-더봄이동)
 - 개체 넘버링은 위탁소 이동 후 진행
- 켄넬링 완료 후 위탁처 및 병원 이동
 - 켄넬링이 완료 된 개체는 위탁소로 출발
 - 상태가 위중한 개체는 병원으로 이동
 - 출산 임박견, 출산견, 어린개체는 더봄센터로 이동

3. 구조 직후 단계 - 구조 개체 위탁소 이동 후 관리 및 개체별 사진촬영, 문제 상태 상세 파악

▶준비물:

▶역할 분담: 개체관리 시트 생성 및 업데이트 총괄(예진)/ 더봄 계류장 돌봄 및 검진 총괄(예진,진욱)/ 구조 직후 위탁소 방문 조직(현주)/ 현장 중성화 조직 or 병원 이동 중성화 조직(현주)/ 이후 위탁소 돌봄 총괄(현주)/ 치료 및 처방, 협력병원 소통(카라병원)/ 결연 모금(아름)

- 위탁소 필요 물품 즉시 조달
- 더봄 계류장 돌봄
- 현장 구조 단계 기록 내용에 따른 1차 개체관리 시트 생성 및 업데이트 시작
- 암컷 마리수와 상태 파악 및 중성화 계획 수립: 크기, 상태 등을 종합 판단하여 위탁소 출장 중성화 or 병원 이동 중성화 여부 결정

- 기록 내용: 연번, 동물등록 스티커, 성별, 검사 결과(홍역, 파보, 코로나, 지알디아, 심장사상충, 에를리키아, 라임병, 아나플라즈마), 접종 결과

▶더봄 계류장

- 더봄 계류장 계류 개체 익일 카라병원 검진
- 누락된 검사 진행 및 정밀 진료로 개체별 특이사항 파악
- 개체별 사회성 파악
- 개체별 사진 촬영
- 기록 내용: 체중 측정, 추정 연령, 개체별 특이사항, 사회성 단계 등

▶위탁소

- 수의사 포함 위탁소 파견팀 조직
- 현장 구조 후 2~3일내 위탁소 출장
- 누락된 검사 진행 및 현장에서 가능한 진료로 개체별 특이사항 파악
- 개체별 사회성 파악
- 개체별 사진 촬영
- 기록 내용: 체중 측정, 추정 연령, 개체별 특이사항, 사회성 단계 등
- 개체관리 시트 사진 넣기 및 추가 업데이트
- 결연 모금 기획

4. 구조 이후 후속 단계 - 구조 개체 후속 관리 및 입양 가속화 추진

▶준비물:

▶역할 분담: 상기 역분 후속, 배치 조정 총괄(현주), 입양 홍보(아름품), 결연 홍보(아름), 필요시 입양 행사 조직 등

- 중성화 실시: 구조 직후 계획에 따라 신속히 진행
- 후속 접종 및 개체별 상태에 따른 투약 등 치료 진행
- 개체관리 시트 수시 업데이트
- 개체관리에 따른 상황 대응: 이동, 진료, 물품조달 등
- 결연 홍보
- 입양 홍보 및 필요시 행사 조직
- 아름품 입소
- 더봄센터 후속 입소 관련 논의 병행

더봄센터 교육장 보령 구조건 돌봄 매뉴얼

(1) 오전

- 교육장 불 켜기
- 창문, 블라인드 열기
- 에어컨 온도 조절(기준 25도 / 상황에 따라 조절)
- 퍼피 사료(로얄캐닌 퍼피) 스탠볼에 온수로 불리기(사료통 내장컵 2컵 분량)
 - ※ 퍼피 사료 불리기 전 묘사 냉장고에 남은게 있는지 확인
- 대변, 소변, 더러운 패드와 신문지는 보이면 바로 갈아주기
- 빨래는 사무실 빨래와 같이 돌리고, 2층 세탁실에서 빨래, 1층에서 건조기 돌림(교육장 코팅지 사용해서 빨래 챙기기)

■ 청소하기

① 진도장

- 물그릇 빼서 연두색 대걸레 통에 기존 물 버리기
- 물그릇은 회색 바구니에 모으기
- 패드(신문지)는 버리고 진도장 판은 소독수 뿌린 후 수건으로 판 닦고 다시 패드(신문지) 깔기
(기본: 큰 패드 1장 + 작은 패드 2장 / 깨끗하게 못 쓰는 개체들은 신문지와 패드 층층이 갈아줌)
- 진도장 안에 들러붙은 똥들은 소독수 뿌린 후 물티슈로 닦기(너무 더러우면 분리해 빼서 여자휴게실 화장실에 가서 세척)
- 아래 밑판에 깔린 배변패드도 더러우면 새로 갈아주기
- 진도장 뒤쪽과 밑바닥에 떨어진 똥, 간식 등 대걸레로 쓸어내기

② 울타리

- 패드(신문지) 버리기
- 연두색 대걸레 통에 락스물 희석해서 바닥 대걸레질 하기
- 패드 갈아주기
 - ㄴ 모견+자견 펜스: 초대형 패드 1장 + 큰 패드 1장 + 작은 패드들 추가
(제인/새끼 6마리, 라라/새끼 4마리는 신문지, 패드 여러 겹으로 깔기)
 - ㄴ 단독 펜스: 신문지 밑에 깔고 큰 패드 1장 + 작은 패드 1장(※담요깔린 곳은 계속 갈아주기)

■ 아침밥 / 약 급여

- 퍼피들 급여용 분유 유리볼에 제조(3스푼 분량)
- 퍼피들(하루 3끼) : 미디움 불린 사료 2스푼 + 따뜻한 물
 - ㄴ 3마리 있는 방은 한 마리 쉰넬에 넣어놓고 급여하면 편합니다.
 - ㄴ 체형을 살펴 양을 조금씩 늘리거나 조절하기

- 설이, 제인, 라라, 모나, 리자 새끼들(하루 2끼): 미디움 불린 사료 으깨서 2스푼 + 분유탄 물 1스푼

② 주리 & 로미(하루 3끼, 포메라니안) : 로얄캐닌 퍼피 미디움(또는 스몰) 사료(힐스 사료컵 1/5분량) + 우유

③ 모건들(하루 3끼) : 퍼피 미디움 사료 3/4컵(힐스컵) + 우유 + 습식캔 1스푼
↳ 남은 캔은 묘사 냉장고에 보관

④ 성견들(하루 1끼) : 네추럴 발런스 스몰바이트 사료 + 우유 + 습식캔
↳ 성견들은 아침 한끼만 먹습니다.

(※ 두바와 시리는 말라서 하루 2끼 먹습니다)

(※ 두바와 시리는 밥그릇을 얹어서 꼭 사기그릇에 급여합니다)

↳ 처방약 있는 개체들은 밥과 함께 급여

⑤ 페퍼 : 유리너리 사료 1/2컵 + 우유 + 보충제 1알 잘게 으깨서 급여

⑥ 톤즈 : 비비알 안약 오른쪽 눈 넣어주기(하루 2번)

■ 식후 배변 청소

■ 물 배식

- 사무실 싱크대에서 물그릇(사기그릇) 설거지하기
- 주전자에 물 받아서 전부 사기그릇에 물 배식(케이지나 펜스 안쪽 구석으로 넣어주기)

■ 사무실 싱크대에서 밥그릇 설거지하기

■ 락스 희석한 물로 교육장 전체 대걸레질 하기

■ 대걸레통 물 버리고, 새로 물 받아 락스 희석물에 깨끗한 대걸레 담귀놓기

■ 펄프 깨끗이 빨아서 보라색통 락스 희석물에 담가놓기

■ 당일 병변이 있어 진료가 필요하거나 약이 2회차만 남았거나 또는 화이트보드에 적힌 내원 개체를 확인하고 병원 잔디방에 올리기(※접종 내역은 밥 만드는 책상 위 벽장 프린트물 확인하기)

■ 장난감 갖고 놀라고 넣어주기

■ 소등 및 교육장 온도 조절

(2) 점심 (1시)

■ 불 켜기

■ 점심밥 주기 (아침보다 적게 급여)

- ① 퍼피들(모건 동실 개체 제외) : 퍼피 미디움(스몰) 불린 사료 1스푼 + 따뜻한 물
- ② 모건들 : 퍼피 미디움 사료 2/4컵(힐스컵) + 우유
- ③ 주리 & 로미 (포메라니안) : 퍼피 미디움 사료 1/5 + 우유

■ 병원 잔디방에 올라온 내원 시간 확인하고 해당 시간에 내원하기

■ 진료 예정일은 화이트보드에 써놓기

■ 똥 치우기, 너무 더러운 패드(신문지) 갈아주기

■ 물 부족한 애들 더 채워주기(더러운 물은 대걸레통에 버리기)

■ 부족한 물품 있으면 지하 창고에서 가져오기 (패드, 두유, 사료, 멀티슈 등)

■ 불 끄기 및 온도 체크

(3) 오후 (4시~)

■ 퍼피 사료(로얄캐닌 미디움 퍼피) 스탠볼에 온수로 불리기

- ↳ 남은 불린 사료에 저녁 먹일 만큼만 추가

■ 불 켜기

■ 갖고 놀던 장난감 다 빼서 한곳에 모아놓기

■ 청소하기

- ↳ 아침에 갈아준 패드와 신문지 중 더러운 것들만 교체하거나 위에 작은 패드로 덮어주기

■ 저녁밥 / 약 급여

- 퍼피들 급여용 분유 유리볼에 제조(3스푼 분량)

① 퍼피들

- 퍼피들 : 미디움(스몰) 불린 사료 2스푼 + 따뜻한 물
 - ↳ 3마리 있는 방은 한 마리 켄넬에 넣어놓고 급여하면 편합니다.
- 설이, 제인, 라라, 모나, 리자 새끼들 : 미디움 불린 사료 으깨서 2스푼 + 분유탄 물 1스푼
- 다음날 급여할 사료 불러 묘사 냉장고에 넣어두기(힐스컵 2컵)

② 주리 & 로미 (포메라니안) : 로얄캐닌 퍼피 미디움 사료(힐스 사료컵 1/5분량) + 우유

③ 모건들 : 퍼피 미디움 사료 3/4컵(힐스컵) + 우유 + 습식캔 1스푼

- ↳ 남은 캔은 묘사 냉장고에 보관

④ 성견들 : 처방약 있는 개체들은 우유 약간과 함께 급여

- ↳ '향이'는 주사기로 약 따로 강급

⑤ 톤즈 : 안약 오른쪽 눈 넣어주기(하루 2번)

■ 식후 똥 치우기

■ 물그릇 설거지는 하지 않고 물만 새로 갈아주기

- ↳ '향이'는 물그릇 빼기

■ 사무실 싱크대에서 밥그릇 설거지하기

■ 남은 습식과 다음날 급여할 불린 사료 락앤락 통에 담아 묘사 냉장고에 넣어두기

■ 대걸레통 물 버리고, 대걸레들X펠프 빨아놓기

■ 창문, 블라인드 닫기

■ 소등 및 에어컨 끄기

■ 로미는 켄넬에서 재우기

■ 쓰레기는 묘사 앞 카트 이용해서 더봄 정문 앞 쓰레기 장에 버리기

카라 입양 매뉴얼

(1) 카라 입양의 정의와 목적

카라 입양이란?

- 카라의 보호하에 있는 동물들에게 평생을 함께 할 수 있는 가족을 찾아준다.

목적

- 유기동물, 위기동물, 구조동물, 사설보호소 동물들에게 평생 반려 가족을 찾아주어 동물의 복지를 증진 시킨다.
- 반려동물 구매 감소와 번식장이 폐쇄 될 수 있도록 시민 의식변화를 유도한다.

(2) 입양 절차 안내

① 입양 신청서 작성

- 카라 홈페이지에서 입양하기 클릭 후 입양신청서를 작성해 주세요.
- 입양신청서는 상세히 작성해 주시고 모든 정보를 정확히 입력해 주세요.

② 서류심사 후 개별연락 인터뷰 및 센터 방문 상담

- 담당 활동가가 서류심사를 진행하고 개별 연락을 드립니다.
- 신청자가 원할 경우 센터에 방문하여 입양상담을 진행할 수 있습니다.
- 인터뷰 심사 후 최종 입양 진행이 이루어집니다.

③ 입양이동 가정 방문(입양진행)

- 입양이 확정되면 활동가가 직접 입양동물과 함께 입양 가정으로 방문하여 입양이 진행됩니다.
- 가정 방문 시 입양자가 입양서류를 작성하고 동의서에 서명, 주의사항을 설명드르면 입양절차가 마무리 됩니다.
- 방문한 가정이 해당 동물에게 적절한 환경이 아닐 경우 입양이 취소될 수 있습니다.

④ 입양완료

필독!

입양신청서 작성 시 '반려(입양 불가) 사유는 따로 안내되지 않으며, 성실하게 입양신청서를 작성해야만 입양 심사가 진행된다'는 것을 인지할 수 있도록 신청 페이지 등에 공지합니다.

- * 입양신청서 작성 후 입양상담까지는 약 2일~2주가 소요 됩니다.
- * 카라의 입양원칙에 동의하시는 분들만 입양신청이 가능합니다.
- * 입양 상담은 서류에서 1차 선별된 신청자에 한해 담당 활동가와 전화 통화로 진행됩니다.
- * 아직 중성화 되지 않은 동물을 입양할 경우, 입양 후 반드시 중성화 수술을 해야 합니다. 이에 동의하지 않을 경우에는 입양 진행이 어렵습니다.

- * 맞음비는 위기동물 치료비, 반려동물보호 복지 활동에 전액 사용됩니다.
- * 가족 구성원 전체의 동의를 얻지 않은 경우, 미성년자의 경우 입양 진행은 어렵습니다.
- * 가족 구성원 중 알레르기가 있거나 알콜중독, 정신 질환 등으로 동물에게 위해를 가할 가능성이 있다고 판단되면 입양이 불가능 합니다.
- * 개 입양 시 마당견으로의 반려는 입양 불가능합니다.
- * 고양이 입양 시 외출냥이, 산책냥이로의 반려는 입양 불가능합니다.
- * 입양신청서 심사에서 인터뷰 가능 대상으로 선정되지 않은 분에게는 따로 연락 드리지 않는 점 양해해 주시기 바랍니다.

○ 입양 동의서

① 본인(이하 '입양인'이라 합니다.)은 동물권행동 KARA (이하 '단체'라 합니다.)를 통하여 반려동물(이하 '입양동물'이라 합니다.) 을 입양함에 있어 입양동물이 자연사하는 시점까지 책임 있는 보호자로서 입양동물에게 최적의 환경과 보살핌을 제공할 것이며 최선을 다하여 입양동물을 보호할 것에 동의합니다.

② 입양인은 입양인이나 혹은 가족을 포함한 제 3자의 고의 또는 과실로 인하여 입양동물에 대한 학대행위가 발생하거나 입양동물이 양도, 매매, 유기, 유실된 경우에는 단체로부터의 어떠한 민, 형사상의 처벌에도 이의를 제기하지 않고 따를 것에 동의합니다. 입양인은 입양동물이 양도, 매매, 유기, 유실된 경우에 그 즉시로 단체에 통지할 의무를 지니며 입양동물을 되찾기 위한 노력에 최선을 다하여 협조할 것에 동의합니다.

③ 입양인은 입양동물에게 양질의 사료와 깨끗한 물을 공급하고, 적합하고 적절한 운동, 질병에 대한 예방접종, 정기 건강검진을 시행하는 등, 꼭 필요한 복지를 제공하는 것에 동의합니다.

④ 만일 입양동물이 질병에 걸렸을 때는 신속하게 필요한 수의학적 치료를 받게 하고 성실하게 그 치료에 임해야합니다. 입양인은 입양동물이 사망한 경우에도 이 사실을 단체에 통지할 것에 동의합니다.

⑤ 입양인은 상시 입양동물에게 입양인의 연락처가 기재된 이름표를 반드시 착용시켜야 하며 만일 입양인의 연락처가 변경되거나 주거지의 변동사항이 있을 시에는 즉시 단체에 이에 대한 정보를 통지할 것에 동의합니다.

⑥ 입양 후 단체에서 시행하는 입양동물의 모니터링을 위한 전화 또는 방문에 응할 것이며 단체가 입양동물의 면회나 사진을 요구할 시 언제든지 이에 협조할 것에 동의합니다.

⑦ 입양인은 단체의 입양동물 중성화수술 방침에 동의하며, 입양 전에 미리 중성화수술이 시행될 수 없는 경우에는 입양동물의 건강상태가 양호하고 그 연령이 수술하기에 적합한 조건이 갖추어지는 즉시 중성화수술을 시행하고 이에 대한 사실을 단체에 통지하며 중성화수술 전이라 할지라도 그 어떠한 경우에도 입양동물을 교배하지 않을 것에 동의합니다.

소을 제18-1호증

⑧ 입양인은 개인적인 사유로 파양을 하는 경우에는, 반드시 단체로 입양동물을 보내 주셔야 합니다. 임의대로 재입양할 수 없으며, 단체에게 입양비 반환을 청구할 수 없습니다.

⑨ 입양인은 입양 후에도, 만일 단체에서 입양인이 입양동물을 돌볼 여건과 환경이 적합하지 않다고 판단하여 입양동물의 반환을 요구하는 경우에는 이에 이의를 제기하지 않고 적극 협조할 것에 동의합니다.

입양인은 이하에 서명함으로써 상기의 조항에 동의하며,
입양인이 상기의 조항에 동의해야하며 이의를 제기함이
없이 따를 것을 서약합니다.

(3) 서류심사

① 심사기준

- 신청서에 기재된 내용이 성실하게 답변이 되었 다면 서류 심사 진행

○ 다음의 경우에는 입양이 어렵습니다.

- 가정으로 입양이 아닌 경우 (ex. 공장, 회사, 군부대, 농장, 식당 등)
- 5마리 이상의 동물을 한꺼번에 키우고 있는 경우 (상담 후 입양이 가능 할 수 있습니다.)
ex) 모두 고양이거나 고양이 4, 개 1마리 인 경우
- 미취학 아동의 자녀가 3명 이상인 경우
- 가족 구성원 전체의 동의를 얻지 않은 경우나 미성년자의 입양신청인 경우
- 20대 초중반으로 고정 수입이 없고, 가족과 동거하지 않는 자취 중인 학생이거나 취업준비생인 경우
- 한국에 거주하는 외국인 (상담 후 입양이 가능 할 수 있습니다)
- * 봉사 등 카라와 관계가 오랜 시간 지속된 경우는 가능할 수 있음

○ 한국에 사는 외국인 입양기준

- 외국인 중 카라 장기 봉사자 이고 정서가 한국인과 비슷해 한국의 문화를 잘 이해하고 동물에 대한 생각이 지극하며 카라와 좋은 관계를 유지하며 성실하다고 판단될 경우 진행 가능함

- 고양이의 경우 한국에서 일하고 있는 외국어 선생님의 직업을 가진 사람으로 고양이 입양을 원할 경우 대체적으로 입양 불가

(이유: 외국은 대부분 외출냥이로 키우기 때문에 한국에서 외출냥이로 키우지 않더라도 본국으로 돌아갈 경우 외출냥이로 키우는 경우가 많아 유실 사례 많음. 또한 외국인 고양이 입양자는 본국으로 돌아갈 때 유기하고 가는 경우 많이 발견 됨)

○ 외국에 사는 한국인 입양진행

- ★ 개인 해외 입양은 캐나다, 미국, 호주, 일본, 뉴질랜드, 영국, 유럽(EU) 국가를 진행한다.
- 입양신청서는 카라홈페이지에서 동일하게 작성한다.
- 입양신청자의 서류 심사가 통과 될 경우 연락하여 상담을 진행한다(보이스톡 통화)
- 신청 개체의 건강상태, 접종상황, 성격 등 특이 사항 등은 미리 숙지하고 입양 상담 시 안내한다(동물등록 되어 있는지 확인하고 안 되어 있을 경우 칩 삽입)
- 개체는 나이가 많지 않은 개체나 건강상 특이 사항이 없는 개체들 위주로 입양을 진행 할 수 있도록 한다.
- 입양확정이 되면 확정 개체의 추가 검진을 진행하고 유럽으로 입양 진행 개체는 카라병원에 요청하여 외부 기관 광견병 항체가 검사를 진행을 한다.
- 이후 입양신청자와 카카오톡으로 소통하며 이동 봉사, 직접 이동, 지인 이동 등에 대해 소통 한다.
- 이동 날짜가 확정 되면 이동할 나라의 입국 서류를 준비한다.
- 출국일로부터 10일 안에 검역을 진행한다.

▷ 검역진행 절차

- ① 농림축산검역본부 접속->동물->수출반려동물 검역 예약신청->로그인 후 사전등록
- ★ 담당 활동가가 사전예약 시스템을 이용하여 미리 작성하여 접수한다.
- ② 검역소 방문(농림축산검역본부 서울지역본부 : 등촌로39가길 46. tel : 02-2650-0629)
- ③ 검역소 방문 준비물 : 예방접종 및 건강증명서(원본 2부), 출국할 개 or 고양이, 출국자(위임하여 진행하는 경우 활동가가 위임장 지참), 출국자 여권 사본 or 당사자가 출국하는 경우 여권 지참, EU국가 출국의 경우 퍼밋 서류(원본)
- ④ 모든 출국 동물은 내장칩이 꼭 삽입 되어 있어야 한다.
- ⑤ 검역소에 예방접종 및 건강증명서 1부는 제출한다.
- ⑥ 검역증을 원본과 사본을 받고 10,000원을 결제한다.

▷ 보호자(입양자) 직접 이동일 경우

- ① 보호자와 날짜를 조율해 검역소에서 만나고 입양자의 정보로 검역을 진행한다.
- ② 여권은 꼭 지참하시라고 안내한다.
- ③ 검역에 필요한 서류는 활동가가 준비하고 검역 후 받은 서류는 카라에서 보관하며 출국 당일 활동가가 직접 지참하고 공항으로 간다

▷ 이동 봉사자가 이동 하는 경우

- ① 이동봉사자의 정보를 받는다(여권 사본, e-티켓, 위임장)
- ② 활동가는 출국할 동물과 여권 사본을 지참하여 검역을 받는다.
- ★ 검역 후 받은 검역서류 원본과 사본 예방접종 및 건강증명서는 잘 보관하여 출국 당일 공항에서 출국 시 지참한다. EU 퍼밋 서류도 잘 보관하여 지참한다.

▷ 출국을 위한 입양개체 준비 사항

- ① 출국 개체 사이즈에 맞는 행복켄넬을 준비하고 물통과 받침을 준비한다(켄넬 사이즈는 약간 넉넉한 사이즈고 준비한다)
- ② 타올 여러장을 켄넬 바닥에 깔고 물을 넣은 물통과 받침은 케이블 타이로 단단히 고정 하여 준비한다.
- ③ 사이즈가 큰 케이블타이 한뭉치를 준비한다.
- ④ 하네스, 리드줄을 켄넬에 부착한다.

▷ 출국

- ① 입양자 or 이동봉사자와 출국 3시간 전 인천공항 3층 출국장에서 만난다.
- ② 3층 출국장으로 올라가기 전 밖에서 입양견이 마지막 대소변을 볼 수 있도록 산책한다.
(소심 개체의 경우 패스)
- ③ 입양자 or 이동봉사자를 만나 수속 진행을 한다.
- ④ 수속 진행 서류 예방접종 및 건강증명서 원본 1+1(여유분), 검역증(원본+사본), 유럽 출국 시 EU 퍼밋 서류를 제출한다.
- ⑤ 이동개체를 켄넬에 넣은 후 켄넬 문 등을 케이블 타이로 단단히 고정한 후 수속을 밟는다.
- ⑥ 수속 후 되돌려주는 서류는 서류첩에 넣어 입양자 or 이동봉사자에게 전달하여 본국에 도착 후 검역을 진행할 때 제출하시라 안내 한다.
- ⑦ 입양자 or 이동봉사자와 헤어진 후 반려동물이 출국 대기 장소로 이동시 함께 이동한 후 출국장으로 이동할 때까지 기다렸다가 출국장으로 들어가는 마지막 모습까지 본 후 해산한다.

○ 입양심사 체크 사항

- 가족 구성원 중 동물에 대한 알레르기나 우울증 등의 질환으로 치료를 받고 있는 경우
- 70세 이상 혼자 거주하고 있는 경우
- * 가족 회의를 통해 입양자의 신변에 문제가 생길 경우 다른 가족이 반려하기로 이야기가 완료 되었다고 하는 경우 입양이 가능할 수 있음
- * 억지로 자재분이 키우는 분위기라면 불가능(주관적 입양심사)
- * 입양자가 반려하기 어려운 상황이 올 경우 책임지기로 한 가족분의 신청서를 추가로 받아야 함
- 60세 이상 혼자 거주하는 경우 신변의 문제 생길 시 대처 사항에 대한 확인이 필요할 수 있다
- 안정적이지 않은 직업의 혼자 사는 남자의 경우
- * 안정적인 직업, 환경, 경제력, 사회적 위치 등의 사람일 경우 상담 후 입양 가능 할 수 있으나 안정적인 사람이라 생각하여도 성격적 결함이 있다고 판단 될 경우 입양불가(주관적 입양심사)
- 과거 반려동물의 유기, 유실, 양도, 매매의 경험이 있는 경우
- * 양도의 경우 반려견을 무슨 사유로 양도 했는지 다시 찾아오려고 노력했거나 현재도 연락 중으로 잘 살고 있는 것이 확인 될 경우 입양 진행할 수 있음
- * 후회와 반성의 태도가 보인다면 입양 가능할 수 있음
- * 후보호자가 아니었던 경우로 부모님이 다른 곳으로 보낸 경우 입양 가능 할 수 있음
- 외로워서 키우려고 한다거나 먼저 키우고 있는 반려동물이 심심할까봐 키우려고 할 경우
- 못 키울 상황이 오면 친척집에 보낸다거나 카라로 보낸다는 답변 즉 다른 곳으로 양도 한다 라고 적었을 경우
- 입양을 원하는 개체의 기제가 품종만 나열하고, 작은 종을 원하고, 어린 새끼만의 입양을 원할 경우
- 전반적인 신청서의 답변이 예, 아니오 라는 단답형의 경우
- 집의 형태가 단독주택인데 담이 없는 경우(실내견으로 키울 경우 상담 후 진행 가능)
- 주거지가 환경적으로나 경제적으로 동물을 반려하기에 적합하지 않은 경우(협소한 원룸, 임

대 주택, 반지하, 옥탑방 등- 사람의 됴됨이에 따라 입양가능성 등을 고려해 팀내 논의 할 수 있음)

- 마당개로 키울 경우
- 중성화 수술을 반대하거나 꼭 해야하나구 반문하는 경우, 중성화 하겠다고 대답은 하였으나 못마땅한 듯 대답하는 경우(주관적 판단)
- 동물에 있어 모든 것에 자신만만해 하며 자만이 가득 찬 경우(주관적 판단)
- 심사자를 가르치려고 한다거나 내가 알아서 한다는 등의 답변을 하는 경우
- 의료비 지출을 걱정하는 경우
- 오프리쉬 산책 금지에 동의하지 않을 경우
- 이에 저애를 고르는 경우
- * 인터뷰를 하다보면 심리를 파악하게 되는데 이애를 택하면 저게 아쉽고 저애를 택하면 이게 아쉽고의 경우가 종종 있어 이런 경우 입양 불가
- 죽을때까지 키운 반려견이 있다면 사망 사유 확인(적절한 치료를 진행했는지에 대한 확인으로 병명을 물어볼 수 있고 어떤 병원(동네 병원인지 2차 병원인지 3차 병원인지 등등)에서 치료했는지 확인할 필요 있음. 금액이 많이 들었다고 한다면 적극적인 치료를 진행 했다는 것으로 판단 할 수 있고 비용이 너무 많아 치료를 못했다고 한다면 반려 처리 될 수 있음
- 상담 시 담당자의 질문에 무성의하게 대답하거나 공격적으로 대답하는 등 원활하게 대화가 진행되지 않을 경우에는 신청서에 큰 문제가 없더라도 반려될 수 있음
- 신청서에 작성한 내용과 상담 시 답변 내용이 다른 경우 반려될 수 있음

3) 개별 전화 인터뷰

- 서류 심사에 합격이 되었다면 개별 연락을 하여 심도 있는 상담 진행
- 대외적으로는 2주 심사기간을 가지고 공지하나 내부적으로는 최대한 빨리 검토하도록 한다.
- 입양 반려 시 일관된 응대 필요, 입양 대상에서 반려되었을 경우 따로 연락드리지 않는다.
- 입양 상담 완료 후 더봄센터 또는 아름품에서 입양 대상 동물을 만날 수 있다.
- 신청자가 기존 카라 입양자일 경우에도 신청서에 따라 심사를 진행한다.
- 입양심사는 일괄적인 심사표(체크리스트)만으로는 진행이 어려워 주관적인 판단이 반드시 필요하다. 문서(신청서)로는 파악하기 어려운 사람의 심리상태, 반려동물에 대한 생각 등을 상황에 맞는 질의/응답을 통해 파악해야 한다. 입양은 '물건'이 아닌 '생명'을 책임져야 하는 것이며, 모든 동물마다 성향과 특질이 다르기 때문에 정해진 하나의 기준만으로 입양 적정성을 판단할 수 없다. 매뉴얼이 입양 심사 진행에 기초자료로 참고는 될 수 있지만, 절대적인 기준이 될 수는 없다.

(4) 입양 상담 시 체크리스트

[개]

- 처음 동물을 키워보는 경우

- 1) 동물을 왜 키우려고 하는지 이유
- 2) 평소 유기동물에 대한 마인드
- 3) 식구가 늘어 나는 것과 같다 안내
- 4) 처음 며칠 적응 기간 힘들 수 있는 문제
- 5) 입양으로 경제적 부담에 대한 능력
- 6) 마음을 쉽게 열지 못하는 동물에 대한 문제

○ 어린 강아지(1살 미만) 입양인 경우

- 1) 강아지를 키워 본 적이 있는지
- 2) 강아지가 물건을 물어뜯는 문제
- 3) 킁킁거리거나 짖는 분리불안 문제
- 4) 배변훈련 문제
- 5) 털 빠짐 문제
- 6) 중성화 수술 및 예방접종 필수 사항

○ 미혼의 경우 또는 기혼이지만 자녀가 없는 경우

- 1) 배우자 동의 필요
- 2) 결혼, 출산 후 계속 키울 생각인지
- 3) 부모님과 배우자의 부모님의 동의
- 4) 장기간 여행이나 집을 비울 경우 맡아 줄 곳 있는지
- 5) 집주인이 찬성했는지(전,월세의 경우)
- 6) 집을 비우는 시간(크게 중요하지 않으나 입양 받은 날부터 집을 비우시라고 안내)

○ 기혼의 경우(자녀가 있는 경우)

- 1) 자녀들의 동의
- 2) 아이들이 동물에 대한 알려지 반응 여부
- 3) 아이들끼리 입양동물 산책 금지
 - 초등학교 불가능, 고등학교 가능
 - 중학생은 판단 하에 가능할수
- 4) 아이가 심심해해서 입양하는 행위 금지
 - 부모가 전적으로 책임질 수 있는지 확인 필요
- 5) 문단속 철저히
- 6) 안전문 설치

○ 반려동물을 키운 경험이 있는 경우

- 1) 지금도 키우고 있다.
- 2) 없는 경우 이유
- 3) 양도한 경우 지금도 상태를 체크 하는지
- 4) 키운 기간
- 5) 키우기 시작했을 당시 반려견 나이
- 6) 사망했다면 사망한 이유

○ 지금 반려동물이 있는 경우

- 1) 중성화 진행여부
- 2) 성격(기존의 키우던 동물)
- 3) 지금 반려동물을 만나게 된 계기
- 4) 성격(입양 갈 아이)
- 5) 다른 아이와 잘 지내는지
- 6) 기존 아이의 스트레스, 돌발행동, 적응시간이 길수도 있다.

[고양이]

○ 처음 동물을 키워보는 경우

- 1) 동물을 왜 키우려고 하는지 이유
- 2) 평소 유기동물에 대한 마인드
- 3) 식구가 늘어 나는것과 같다 안내
- 4) 처음 며칠 적응 기간 힘들 수 있는 문제
- 5) 입양으로 경제적 부담에 대한 능력
- 6) 마음을 쉽게 열지 못하는 동물에 대한 문제

○ 어린 고양이(1살 미만)입양인 경우

- 1) 고양이를 키워 본 적이 있다.
- 2) 어린 고양이가 발가락, 머리카락을 물어 뜯는 문제
- 3) 발정기에 울고 다니는 문제
- 4) 1살까지 우다다를 하며 뛰는 문제
- 5) 자정부터 새벽 2시까지 안자고 사람을 괴롭히는 문제
- 6) 털 빠짐 문제
- 7) 중성화 수술 및 예방접종 필수 사항

○ 미혼의 경우 또는 기혼이지만 자녀가 없는 경우

- 1) 배우자 동의 필요
- 2) 결혼, 출산 후 계속 키울 생각이다.
- 3) 부모님과 배우자 부모님의 동의
- 4) 장기간 여행이나 집을 비울경우 맡아 줄 곳 있다.
- 5) 집주인이 동의했는지(전, 월세의 경우)

○ 기혼의 경우(자녀가 있는 경우)

- 1) 아이들이 동의
- 2) 아이들이 동물에 대한 알려지 반응여부
- 3) 아이가 심심해해서 입양하는 행위 금지
- 4) 문단속 철저히
- 5) 방묘장, 방묘문 안내

○ 고양이를 키운 경험이 있는 경우

- 1) 지금도 키우고 있다.
- 2) 없는 경우 이유
- 3) 양도한 경우 지금도 상태를 체크
- 4) 키운 기간
- 5) 키우기 시작 했을 때 나이(반려묘)
- 6) 사망했다면 사망한 이유(아팠다면 적절한 치료를 진행했는지 확인)

○ 지금도 고양이를 키우고 있는 경우

- 1) 중성화 진행여부
- 2) 성격(기존의 키우던 동물)
- 3) 지금 반려동물을 만나게 된 계기
- 4) 성격(입양 갈 아이)
- 5) 다른 고양이를 만나본 적이 있는지
- 6) 다른 고양이와 잘 지내는지
- 7) 기존 아이의 스트레스, 돌발행동, 적응시간이 길수도 있다.

○ 고양이 둘째 입양 진행 시 꼭 안내할 사항

- 1) 첫째 고양이가 1개월~1살 이하인 경우 태어나서 다른 고양이를 만난적이 없다 하더라도 1주일 정도 격리 기간을 두고 합사 진행하며 개체의 예민한 정도에 따라 격리 기간을 일주일 늘릴 수 있다
- 2) 첫째 고양이가 2살 정도로 태어나서 다른 고양이를 한 번도 만나본 적이 없다면 개체의 예민정도에 따라 합사 기간을 최소 1주일~1달 정도 격리를 두면서 서서히 합사 진행한다.
- 3) 첫째 고양이가 2살 이상이고 태어나서 다른 고양이를 한번도 만나본 적이 다면 사회성이 이미 형성되어 다른 개체를 못 받아 들일 수 있다고 안내하고 격리 기간을 1달 이상 두면서 서서히 합사를 진행해야 한다.
- 4) 첫째 고양이가 5살 이상으로 태어나서 다른 고양이를 한 번도 만나본 적이 없다면 입양을 안하시는게 좋을 수 있다고 안내하고 그래도 입양을 원하실 경우 3개월 이상의 격리 기간을 가지고 서서히 합사를 진행하시라고 안내한다.
- 5) 다른 고양이와 살아왔던 첫째 고양이라면 1주일 정도의 합사 기간을 갖는다.
- 6) 둘째 고양이를 입양 후 첫째 고양이가 사료 및 캔을 4일째가 되는 날까지 먹지 않을 경우 꼭 단체로 연락을 하고 둘째 고양이를 다시 단체로 복귀시킨다.
- 7) 반대로 둘째 고양이가 4일째가 되는 날까지 사료 및 캔을 먹지 않을 경우 단체로 연락하고 단체로 복귀시킨다.

* 고양이의 예민 정도에 따라 격리 기간이 늘어날 수 있다.

★ 입양 상담 마무리에는 꼭!! “입양동물도 평생 가족이므로 무지개다리를 건널 때까지 사랑과 책임으로 반려해 주셔야 한다”라고 안내합니다.

(5) 담당자 방문(입양이동)

소을 제18-1호증

- 입양자 집으로 입양 동물과 함께 방문한다.
- 처음 적응 기간 중 생길 수 있는 문제점들을 설명해주고 대처 방법을 안내한다.
- * 이동 후 3일간은 불안한 증상을 보일 수 있으나 3일 이후 안정화 된다고 안내
- * 사람이 없을 때 짓거나 하울링 할 수 있다고 안내하고 이럴 경우 TV를 켜놓고 나가거나, 라디오, 음악을 켜놓고 외출 하시라고 안내
- * 대소변을 안쌀 경우 배란다, 화장실에 패드를 깔고 입양 개체에게 인식 시켜 주시라고 안내
- * 입양 후 이틀째에도 대소변을 안 볼 경우 울타리가 쳐져있는 공간 또는 옥상으로 목줄과 가슴줄을 타이트 하게 2중으로 채운 후 이름표까지 채운 후 외부로 나가 대소변을 볼 수 있게 안내
- 유실의 위험성에 대해 주의 사항을 안내한다.
- * 잃어버렸을 경우 바로 단체에 연락을 취하셔야 한다고 안내
- 산책은 언제부터 가능한지 안내
- * 손 잘타는 개체는 1주일 후부터 산책 가능
- * 사람은 좋아하나 안으려고 하면 살짝 도망가는 개체 2주일 후부터 산책 가능
- * 사람은 좋아하는 편이나 구석으로 몰아야 안을 수 있는 개체는 1달 후부터 산책 가능
- * 겁이 좀 많고 도망 다니기는 하나 사람이 안으려 하면 허락하는 개체는 2달~3달 후부터 산책 가능(반려견 놀이터에서 1개월 이상 산책 연습 필요)
- * 사람 안좋아 하고 많이 도망가지 않고 리콜 안되고 야생성이 있는 개체는 3달~5달 후부터 산책 가능(반려견 놀이터에서 3개월 이상 산책 연습 필요)
- * 먹을 건 다 받아 먹고 절대 안잡히는 개체는 6개월 이상 지켜보고 반려견 놀이터에서만 산책하고 1년 후 카라와 면밀한 상담과 훈련사 판단하에 산책 가능 안내
- * 완전 쭈구리는 산책 불가
- 먹이는 음식의 주의 사항을 안내한다.
- * 간식 금지
- * 화식 추천
- * 질 좋은 사료 안내
- * 먹이면 안되는 음식 안내(포도, 초코렛, 양파, 술, 삼겹살 등)
- 담당자 방문시에, 집안구조에 따라 방묘문, 중간문, 펜스 등 필요한 것이 있는지 확인하고 설치토록 권유
- 입양 동의서의 내용을 다시 한번 안내하고 유실과 양도에 대해서도 중요성을 안내 한다.
- * 문이 열린사이 개들이 나가는건 당연한 것으로 안내하고 문단속을 철저히 안내
- 입양서류를 작성하고 입양 동의서와 산책 동의서에 서명한다.
- 입양 가족과 반려동물의 기념사진을 찍는다.
- 가정 방문 시 환경에 따라 입양이 취소될 수 있다.

5) 입양완료

- 입양 완료된 개체는 최소 2주 후부터 입양후기를 작성한다.

(6) 임시보호 및 입양전제 임시보호

- 임시보호개체는 입양이 바로 가능한 개체 보다는 만성 질환 개체, 나이가 많은 개체, 사회

소을 제18-1호증

화가 필요한 개체들 위주로 진행 한다.

- 1) 임시보호는 입양 신청서와 동일한 절차로 진행 한다.
* 입양심사, 체크리스트, 임보이동시 입양이동 절차를 모두 진행
- 2) 임시보호 기간동안 돌봄에 있어 필요한 기본적인 비용(사료, 간식, 동물용품, 구충, 심장 사상충 예방약)은 임시보호 가정에서 직접 부담 한다.
- 3) 임시보호 기간 중 동물의 건강에 이상이 발견될 시 즉시 입양 담당자와 소통을 하며, 신속하게 검진 및 치료를 받을 수 있도록 한다.
- 4) 임시보호 기간은 1개월 단위로 갱신 되고 장기 임시 보호는 담당 활동가와 상의 후 진행할 수 있다.
- 5) 임시보호 개체를 입양으로 전환 하고 싶은 경우 담당 활동가에게 의사를 밝힌 후 입양으로 전화해 드리며 맞춤비 입금을 받는다.
- 6) 입양전제 임시보호의 경우 4개월 미만 개체는 15일, 1년 미만 개체는 1개월로 진행할 수 있으며 1세 이상~ 5세 미만의 경우 최대 2개월, 5세 이상의 개체의 경우 3개월 까지 임시보호 기간으로 정할 수 있다.

(7) 입양 반려동물을 잃어버렸을 때

- 1) 입양동물을 잃어버렸을 경우 바로 단체에 연락
- 2) 입양자가 해야할 일
 - 전단지 작업이 가능할 경우 작업하여 출력 후 전단 작업 시작
 - 포인핸드 바로 전단지 제작 가능 안내
 - 당근, 포인핸드에 전단지 등록
 - 지자체 담당자에게 연락하여 구조 된 동물 있는지 문의
 - 구청 청소과에 연락하여 신고 된 사체 파악
- 3) 전단 작업이 불가능 한 경우 카라에서 전단작업 진행하여 출력 및 입양자 전달
- 4) 오픈 카톡방 오픈하여 함께 찾을 수 있는 사람들 모집하고 내용 공유
- 5) 애니멀 카라에 전단지 게시
- 6) 서울 경기 지역은 활동가 조직하여 전단 작업 진행
- 7) 카라에서는 2주 정도 개체 찾는 도움을 드리며 이후 sns홍보 지속
- 8) 보호자가 개체 포기 한 경우 활동가 조직하여 개체 찾기 계속 진행

(8) 입양 후 모니터링

- 1) 모니터링 기간은 입양진행 후부터 2년까지로 정한다.
- 2) 최초 입양진행 후 2주 차에 입양자에게 연락한다.
 - 적응은 잘하고있는지
 - 대소변은 잘 가리는지
 - 밥은 잘 먹는지
 - 별 문제 없는지 안부
- 3) 입양 후 3개월, 6개월, 1년 이 되었을 때 입양자에게 연락하여 안부를 물어본다.

- 4) 1년 후 다시 한번 연락하여 안부를 물어본다.
- 5) 어린개체를 입양한 입양 가족에게는 입양 개체가 6개월이 되는 시점에 연락하여 중성화 진행 여부를 확인하고 수술이 안되었을 경우 수술 권유 한 후 재연락 하여 확인한다.
- 6) 3개월 미만 개체로 동물등록(칩삽입) 안하고 간 입양 개체에 대해 4개월령 되었을 때 연락하여 동물등록 후 칩 번호 안내받아 기록한다.
- 7) 중성화 수술 진행을 이행하지 않을 경우 최초 약속과 다른 부분을 이야기하고 재권고 한다(중성화 후 병원기록 카라로 제출 안내) 이후에도 이행되지 않을 시 단체로 귀속 될 수 있도록 팀내 논의한다.
- 7) 모니터링 중 입양개체의 질병 관련 문의를 받을 경우 치료 관련 상담을 진행해 줄 수 있다(카라병원 원장님 상담, 동물병원 안내 등 진행)
- 8) 입양자가 입양동물에 대해 파양 의사를 보일 경우 질책은 절대 하지 않으며 파양하는 이유를 간략하게 물어본 후 안전하게 카라로 돌아올 수 있도록 안내한다.

(9) 아픔품 산책 매뉴얼

- 1) 센터 외부 산책은 6개월 이상 봉사한 봉사자님만 손 타는 개체에 한해 가능하다. (6개월 미만 봉사자는 옥상 산책만 가능)
2024.4월 기준 외부 산책 가능 개체: 호강, 이찌, 율로우, 베트
- 2) 옥상 산책은 1개월 이상 봉사한 봉사자님만 가능하다.
- 3) 리콜 했을 때 안오는 개체들, 안오려 할 때 도망가는 개체들은 봉사자님과 옥상 산책만 가능하다.
- 4) 산책 시에는 꼭 이중줄을 착용한다.
 - 하네스+허리 리드줄 연결
 - 목줄+리쉬 연결
 - 목줄과 하네스는 손가락 두 개만 들어갈 정도로 타이트하게 한다.
 - 옷을 입힐 경우 옷 안쪽으로 하네스를 채우고 불가하면 옷 바깥으로 하되 타이트하게 착용한다.
 - 인식표가 하네스나 목줄에 달려 있거나 인식표 목걸이를 했는지 확인한다.
- 5) 휴대폰을 꼭 챙겨서 나간다.
- 6) 슬리퍼는 착용을 금한다.
- 7) 6개월이 되어 처음 외부 산책을 나가는 봉사자님은 활동가가 붙어서 하네스 착용법, 리쉬 잡는 법 등을 알려주고 함께 산책을 나간다.
- 8) 활동가는 개체 제한 없이 외부 산책 가능하며 4번 내용은 동일하게 적용한다.
- 9) 입양을 원하는 손님이 방문하셨을 때는 입양 확정이 되지 않은 개체는 산책을 나가지 않는다.
- 10) 개체별 산책 시간은 최대 20분으로 제한한다.

(10) 활동가 입양 및 임시보호

[입양]

- 활동가 입양의 경우 카라홈페이지에 입양 신청서를 작성한다.

- 심사가 진행되고 간단한 인터뷰를 진행한다.
- 맞춤비는 받지 않으며 선물은 제공한다.
- 집에 데려다 주지 않으며 입양하는 활동가가 직접 집으로 데리고 간다.
- 이후 집에서 지내는 사진을 제공 받고 외화한다.

[임시보호]

- 입양 가능 개체는 임시보호 진행이 어려우며 사회화가 필요한 개체나 나이가 많아 입양이 어려운 개체, 만성 질환이 있는 개체 입양 확정 개체에 대해 임시 보호 진행이 가능하다.
- 임시보호 개체에게 필요한 치료, 내복약, 사상충약, 프론트라인, 사료, 패드 등을 지원하고 교통비도 지원할 수 있다.
- 임시보호 기간은 협약하여 진행한다.
- 입양 전제 임시보호는 4개월 미만 개체는 15일, 1년 미만 개체는 1개월로 진행할 수 있으며 1세 이상~ 5세 미만의 경우 최대 2개월, 5세 이상의 개체의 경우 3개월 까지 임시보호 기간으로 정할 수 있다. 임시보호 기간의 경우 필요 물품은 지원하며 교통비는 지원하지 않는다.

(11) 파양개체 관리

- 입양 후 파양이 되어 카라로 돌아오는 개체에 대해 입양 후 파양까지 1년 미만의 경우는 바로 입소한다.
- 입양 후 1년 이상이 되어 파양되는 개체는 병원 검진을 받는다.
- * 검진사항 : 혈액검사, 엑스레이, 필요시 초음파까지
- 개의 경우 바로 합사를 진행할 수 있고, 예민한 개체의 경우 분리하여 지켜 보다가 합사를 진행한다.
- 고양이의 경우 호텔장에 7일~10일 정도 계류하며 급여 상태를 확인하고 천천히 합사를 진행한다.
- 파양되어 돌아온 개체는 입양홍보를 진행하고 캄스에 등록한다.

입양하기

펫숍 쇼윈도에 진열된 동물의 이면에는 또 다른 생명의 고통이 있을 수 있습니다. 입양은 가장 실천적인 동물구호 활동입니다. 가족을 기다리는 동물들, 사지말고 입양하세요.

입양 절차 안내

입양 신청하기(Adopt)

-  입양
-  후원
-  결연
-  구조지원

동물구분	성별	크기	연령	활발함	
개/고양이/기타	암컷/수컷	대/중/소	puppy/junior/adult/senior	암견/보통/활발/매우활발	
All	All	All	All	All	🔍 검색 설정 초기화
이름(이름을 모를경우 비워두셔도 됩니다.)					검색

입양절차



입양신청서 작성 후 입양상담까지는 약 2-4주가 소요됩니다.

입양 상담은 선별된 분에 한하여 담당 활동가와 전화를 통해 진행되는 점 참고해 주세요.

입양 전 확인해 주세요

- 카라의 입양원칙에 동의하시는 분들만 입양신청이 가능합니다.
- 입양 동물은 반드시 중성화 수술을 해주셔야 하며, 동의하지 않을 경우 입양신청이 어렵습니다.
- 입양신청 서식에 모든 정보를 등록해 주셔야 상담이 진행됩니다.
- 맞춤비는 위기동물 치료비, 반려동물보호 복지 활동에 전액 사용됩니다.
- 가족 구성원 전체의 동의를 얻지 않은 경우나 미성년자의 입양신청은 어렵습니다.
- 개 입양 시 마당견으로의 반려는 불가능합니다.
- 고양이 입양 시 외출냥이, 산책냥이로의 반려는 불가능합니다.
- 임시보호 시 입양과 동일한 절차로 진행됩니다.

반려견 안전수칙 준수 서약서

본인은 동물권행동 카라의 동물을 입양함에 있어
동물의 생명과 건강 그리고 안전을 위해
아래 안전수칙을 준수할 것을 서약합니다.

- 아 래 -

본인 [] 은(는) [] 의 입양자로

[] 의 안전을 위하여

[] 이며, 그 어떤 경우에도
울타리가 없는 곳에서 [] 을 서약합니다.
이를 어길 시에는 입양하는 동물을 카라로 돌려 보내는 것에 동의합니다.

오프리쉬(off+leash): 강아지의 목줄 또는 하네스를 리쉬에 고정하여 보호자가 잡거나 묶어두지 않는 것

20 24 년 | 월 [] 일

서약인 :

[]

[]

(사) 동물권행동 카라



06

입양 후 단체에서 시행하는 **입양동물의 모니터링**을 위한 전화 또는 방문에 응할 것이며 단체가 입양동물의 면회나 사진을 요구할 시 언제든지 이에 협조할 것에 동의합니다.

07

입양인은 단체의 입양동물 **중성화수술 방침에 동의**하며, 입양 전에 미리 중성화수술이 시행 될 수 없는 경우에는 입양동물의 건강상태가 양호하고 그 연령이 수술하기에 적합한 조건이 갖추어지는 즉시로 중성화수술을 시행하고 이에 대한 사실을 즉시 단체에 통지하며 중성화 수술 전이라 할지라도 그 어떠한 경우에도 입양동물을 교배하지 않을 것에 동의합니다.

08

입양인은 **개인적인 사유로 파양을 하는 경우에는, 반드시 단체에게 통보하고 단체로 이동**해 주셔야 하며 임의대로 재입양할 수 없습니다. 또한, 단체에게 입양비 반환을 청구할 수 없습니다.

09

입양인은 입양 후에도, 만일 단체에서 **입양인이 입양동물을 돌볼 여건과 환경이 적합하지 않고 입양동물의 안전에 문제가 있다고 판단하여 반환을 요구하는 경우에는 이에 이의를 제기하지 않고** 적극 협조할 것에 동의합니다.

입양인은 이하에 서명함으로써 상기의 조항에 동의하며, 입양인이 상기의 조항을 위반 시에는 단체의 어떠한 처벌조치에도 이의를 제기함이 없이 따를 것을 서약합니다.

2024년 11월 [redacted] 일
입양신청자 [redacted]



(사) 동물권행동 카라

맞음비 계좌 : 우리은행 1005-403-538645 (사)동물권행동 카라

소을 제18-3호증

동물권행동 카라

고유번호 114-82-09801 서울시 마포구 서교동 457-5
전화02-3482-0999 팩스02-3482-8835 www.ekara.org info@ekara.org

입양 동의서

01

본인(이하 '입양인'이라 합니다.)은 동물권행동 KARA (이하 '단체'라 합니다.)를 통하여 반려 동물(이하 '입양동물'이라 합니다.)을 입양함에 있어 **입양동물이 자연사하는 시점까지 책임 있는 보호자로서 입양동물에게 최적의 환경과 보살핌을 제공할 것**이며 최선을 다하여 입양 동물을 보호할 것에 동의합니다.

02

입양인은 입양인이나 혹은 가족을 포함한 제 3자의 고의 또는 과실로 인하여 입양동물에 대한 학대행위가 발생하거나 입양동물이 양도, 매매, 유기, 유실된 경우에는 단체로부터의 어떠한 민, 형사상의 처벌에도 이의를 제기하지 않고 따를 것에 동의합니다. 입양인은 입양 동물이 **양도, 매매, 유기, 유실**된 경우에 그 **즉시로 단체에 통지할 의무**를 지니며 입양 동물을 되찾기 위한 노력에 최선을 다하여 협조할 것에 동의합니다.

03

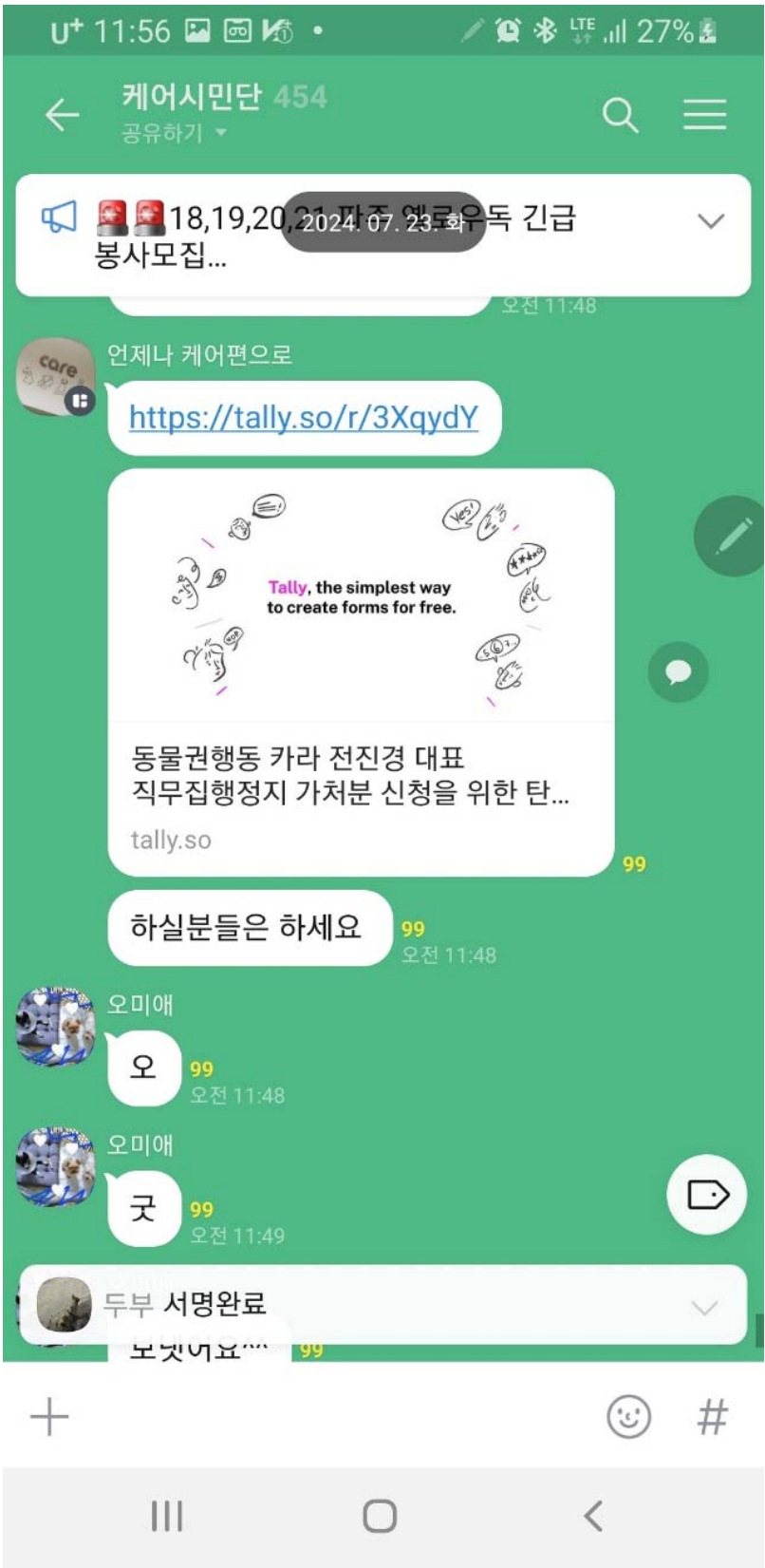
입양인은 입양동물에게 양질의 사료와 깨끗한 물을 공급하고, 적합하고 적절한 운동, 질병에 대한 예방접종, 정기 건강검진을 시행하는 등, 꼭 **필요한 복지를 제공**하는 것에 동의합니다.

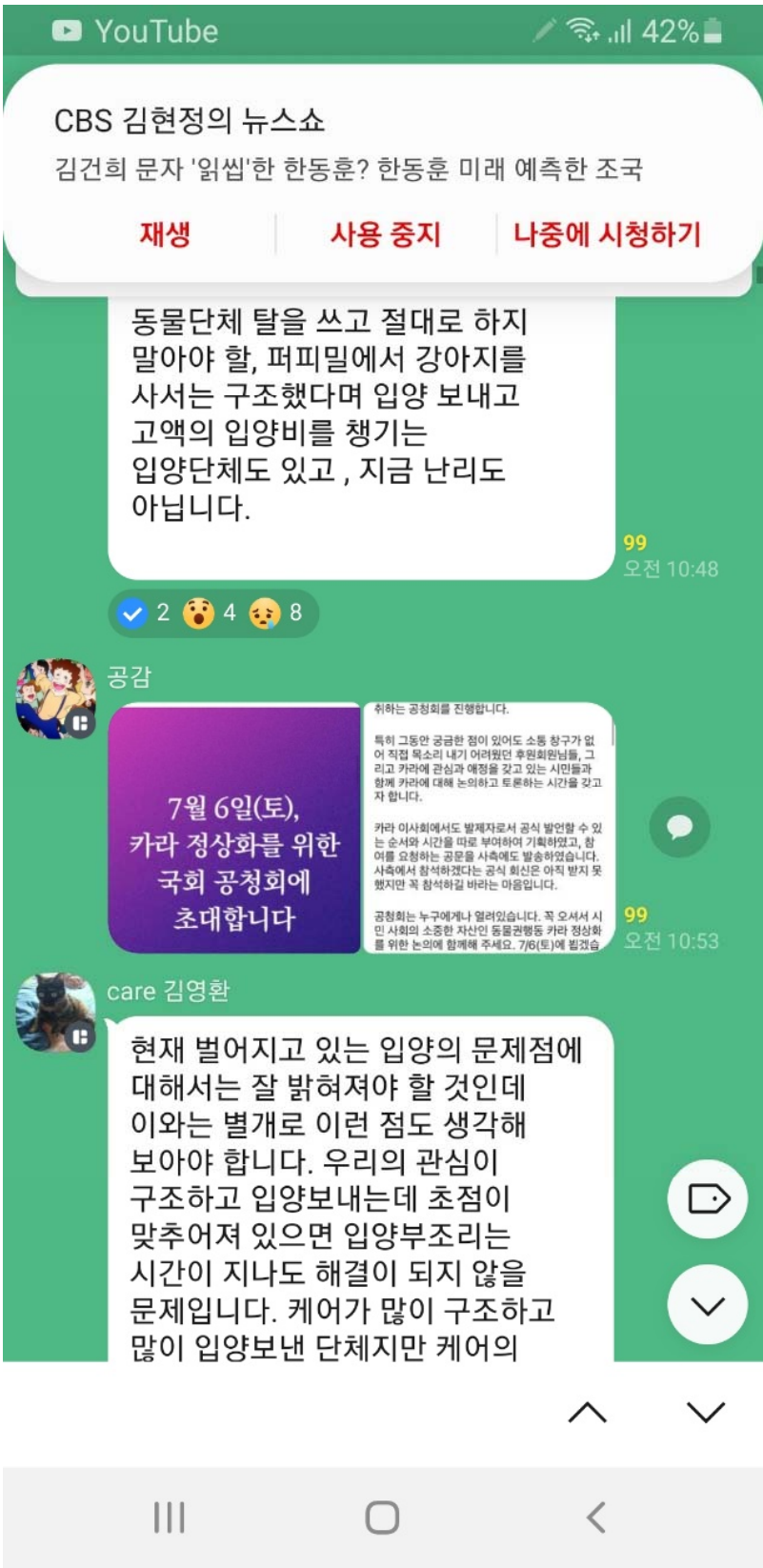
04

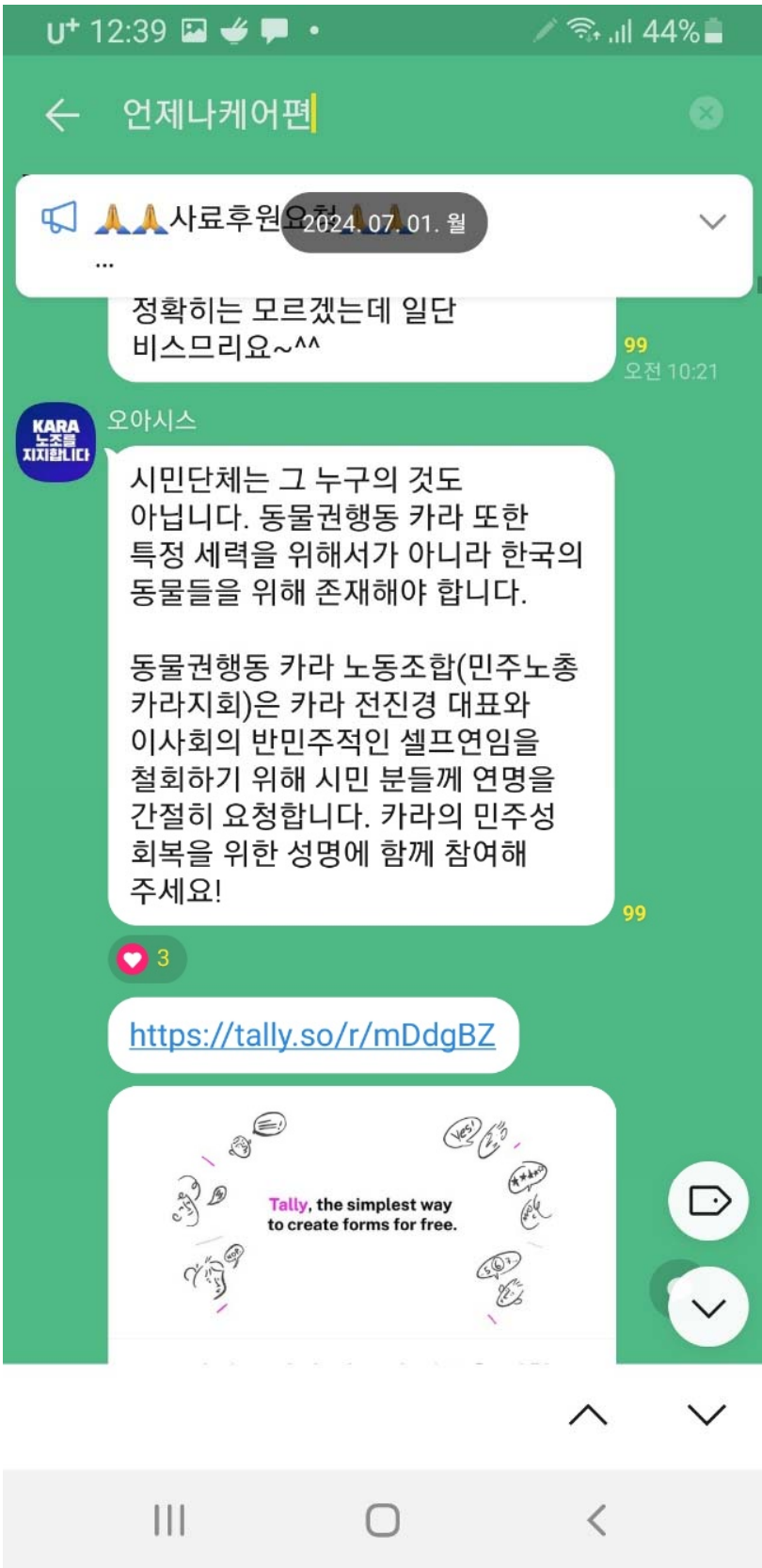
만일 입양동물이 질병에 걸렸을 때는 신속하게 필요한 수의학적 치료를 받게 하고 성실하게 그 치료에 임할 것이며 만일 입양동물의 완치가 불가능하고 그 고통이 극심한 경우에는 이를 단체에 통지하고 **단체와의 협의 하에 대안을 강구하며 임의로 처리하지 않을 것**에 동의합니다. 입양인은 입양동물이 자연사한 경우에도 즉시 이 사실을 단체에 통지할 것에 동의합니다.

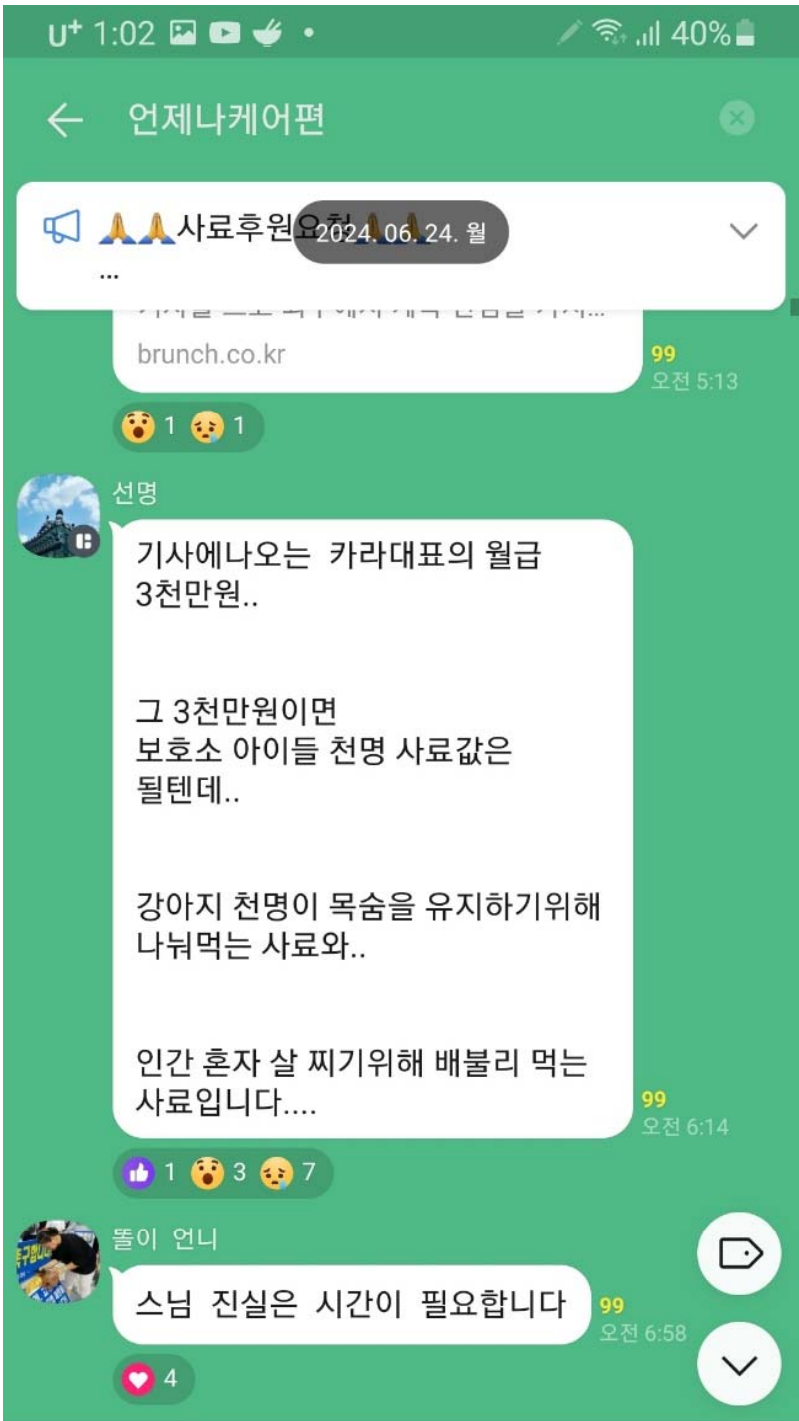
05

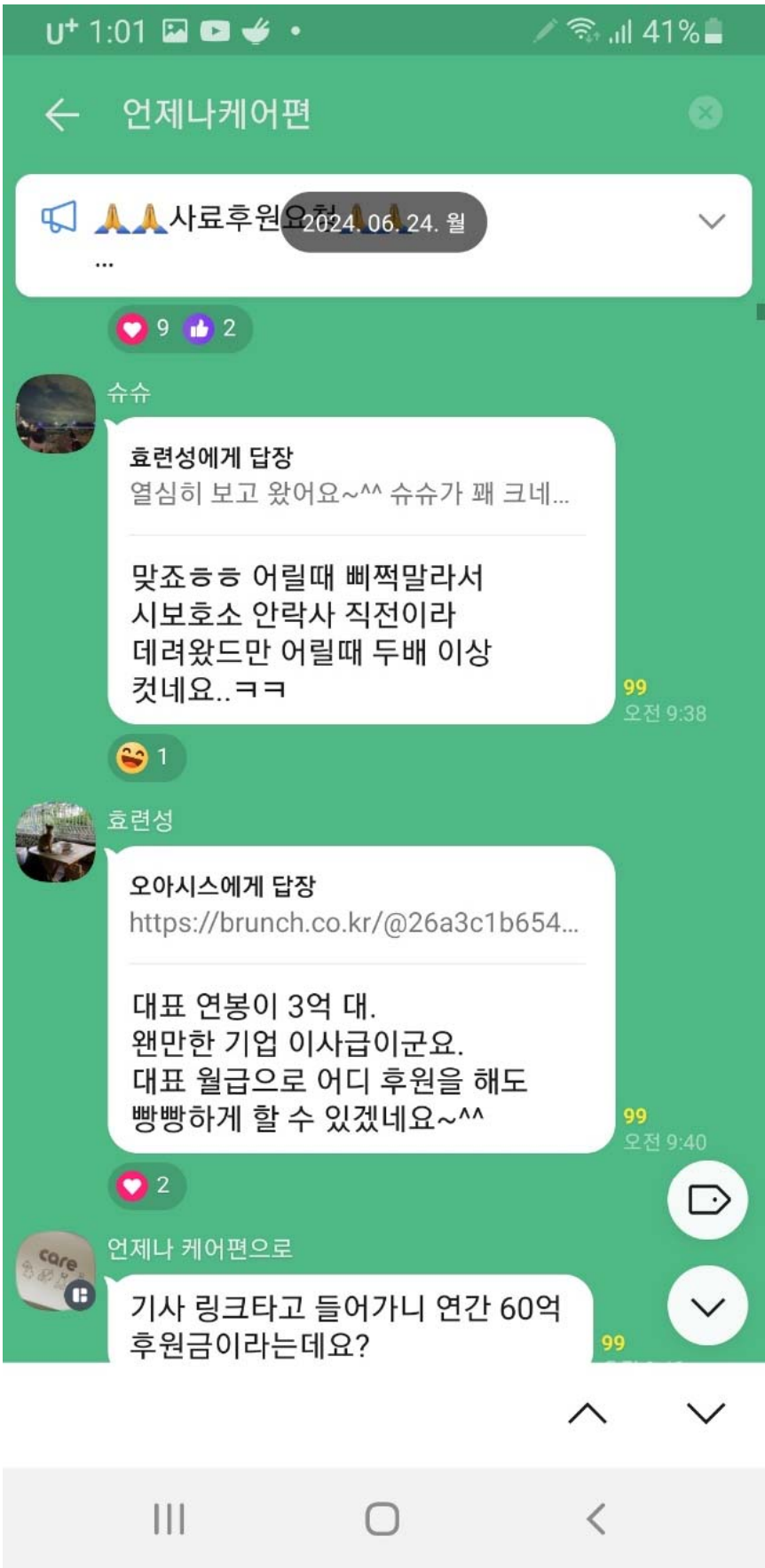
입양인은 상시 입양동물에게 **입양인의 연락처가 기재된 이름표를 반드시 착용**시켜야 하며 만일 입양인의 연락처가 변경되거나 주거지의 변동사항이 있을 시에는 즉시 구조자에게 이에 대한 정보를 통지할 것에 동의합니다.











한겨레

사회 사회일반

박소연 케어 대표 “대량 살처분과 다른 인도적 안락사” 사퇴 거부

기자회견서 “안락사는 최소한의 동물보호 활동” 공식입장 밝혀
“다음달 개·고양이 도살금지법 법제화되도록 노력해달라”

기자 선담은

수정 2019-01-19 14:23

등록 2019-01-19 14:23



“저 (동물) 안락사했습니다. 그러나 수의사법 위반일 때는 한 적 없습니다. 안락사를 하지 않았던 시기, 우리(케어)에게 돌아온 건 동물 구조를 거절하는 일뿐이었습니다.”

구조한 동물 수백 마리를 안락사한 사실이 드러나 논란이 일고 있는 동물권단체 '케어'의 박소연 대표가 '안락사 논란'에 대한 공식입장과 각종 의혹에 대해 입을 열었다.

박 대표는 19일 오전 서울 서초구의 한 건물에서 기자회견을 열어 “이번 논란으로 충격을 받은 회원과 활동가, 이사들 그리고 동물을 사랑하는 많은 분들께 진심으로 사죄드린다”며 “안락사 사실을 외부에 알릴 경우 이번과 같은 엄청난 비난과 논란이 일어날 것이 두려워 수년 동안 (케어) 내부 소수 임원들의 합의로만 안락사를 해왔다”고 밝혔다.

박 대표는 이날 기자회견에서도 안락사가 불가피한 선택이었다는 기존 입장을 고수했다. 그는 “케어의 안락사는 지방자치단체 동물보호소에서 매일 벌어지는 대량 살처분과는 다른 인도적 차원의 안락사였다”며 “정부의 지원을 받는 지자체 보호소와 달리 후원으로 운영되는 민간 보호소는 제반 조건의 한계 등으로 법적 근거와 기준을 갖고 안락사 여부를 결정할 수 없었다”고 주장했다. 그는 이어 “케어가 집단 구조에 나섰던 곳은 개 도살장이었다. 구하지 않으면 모두 도살당할 뻔한 개들을 구조해 80%를 살리고, 20%를 고통 없이 (안락사로) 보내줬다”며 “(개들의) 고통에 개입해 그것을 최소화해주는 것이 우리가 택할 수 있는 최소한의 동물보호 활동이었다. 어떤 비난도 감수하겠다”고 항변했다.



박소연 동물권단체 케어 대표가 19일 오전 서울 서초구의 한 건물에서 기자회견을 열어 최근 논란이 된 안락사 폭로에 대한 입장을 발표하기 전 고개 숙여 인사하고 있다. 백소아 기자 thanks@hani.co.kr

박 대표는 이날 부적절한 후원금 사용, 보호소 부지 문제 등 자신에 대한 여러 의혹에 대해서도 해명에 나섰다.

우선 케어가 운영하는 충주보호소의 부지를 박 대표 개인 명의로 매입한 사실에 대해 “언론사에 안락사 문제를 최초 제보한 전 직원이 추천한 곳이었는데, 농지는 법인 명의로 살 수 없다고 해서 부득이하게 대표인 내 이름으로 샀던 것”이라며 “(개인 명의에 대한) 말이 나올까봐 당시 케어 이사장들에게 상황을 설명하고, 이에 동의한다는 공증을 받았다”고 설명했다.

지난해 개 농장주를 보호소 직원으로 채용해 지원했다는 논란에 대해선 “그분은 스스로 개 농장을 접기 위해 케어에 입양을 요청했는데, 다른 농장과 달리 도살 시설도 없고 농장주가 개들의 건강을 열심히 관리하는 곳이었다”며 “공간 부족으로 케어에 데려올 수 없었지만, 우리가 (개들을) 매입하는 조건으로 해당 농장을 보호시설로 바꿔드리고 동물을 돌볼 수 있도록 한 것”이라고 언론 보도 내용을 반박했다.

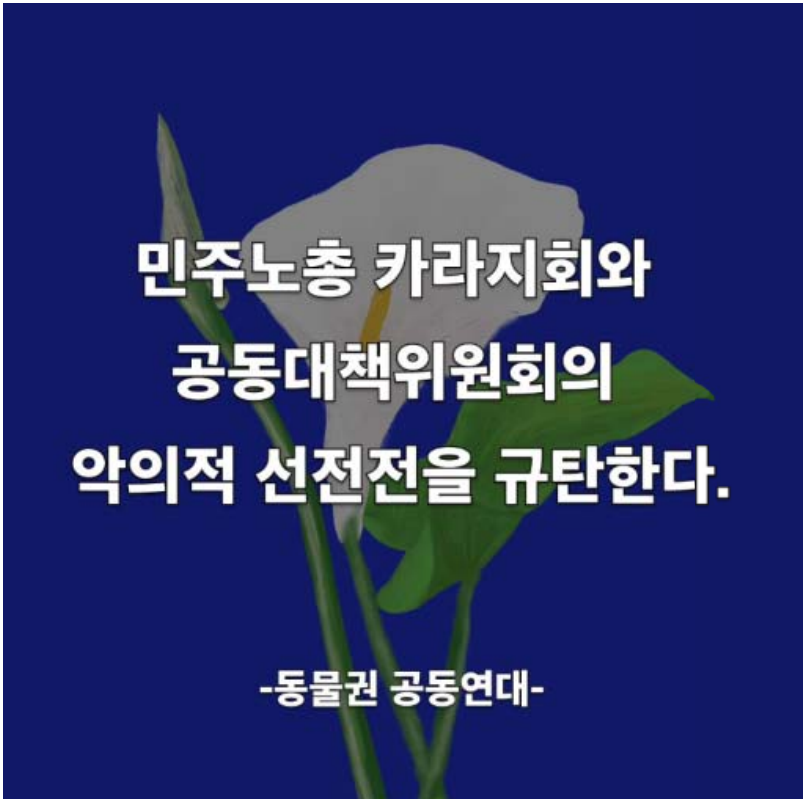
또한 케어의 후원금 중 3000여만원을 법률 자문에 쓰다며 받아갔다는 의혹에 대해서도 “업무 외 시간에 동물보호와 관련된 글을 포털에 써서 ‘스토리펀딩’을 받은 돈”이었다며 “케어 후원금으로 들어온 돈이 아니라 자유롭게 써도 된다고 생각했는데, 그 돈을 왜 ‘동물구호비’ 명목으로 회계에 넣었는지는 회계 담당자가 설명해야 할 것”이라고 해명했다.

마지막으로 박 대표는 이번 논란에도 불구하고 케어 대표직을 사퇴하지 않겠다는 뜻을 분명히 했다.

박 대표는 “제가 (대표직에서) 물러날 수 없는 것은 자리에 연연해서가 아니다”라며 “언론에 제보했던 전 직원과 외부 단체가 연결돼 있고, 내가 물러나면 많은 단체들이 케어의 경영권을 놓고 다툼을 벌일 것”이라고 말했다. 이어 그는 이번 안락사 논란만큼 개·고양이 도살 문제의 심각성을 공론화해달라며 “온 국민이 동물권에 관심을 갖게 된 이 순간을 여러분이 기회로 삼아달라. 다음달 ‘개·고양이 도살금지법’이 법제화되도록 노력해달라”고 요청했다.

한편, 비글구조네트워크 등 동물보호단체들은 지난 18일 서울중앙지검에 사기, 업무상 횡령, 동물보호법 위반 혐의로 박 대표를 고발했다.

선담은 기자 sun@hani.co.kr



haeng_gang

...

헌신한 전진경 대표, 카라의 정상화를 바라는 비노조원 활동가들에 대한 거짓 비방과 비열한 갈라치기를 당장 멈추고 공동대책위원회를 즉각 해산하라.

우리 54개 동물권 연대와 루시의 친구들은 카라가 지금의 위기를 발전의 계기로 삼아 조속히 정상화되기를 바라며 지난해 개식용 금지라는 위업을 이뤄낸 소중한 연대의 힘을 잊지 않을 것이다. 앞으로도 우리는 다양한 구조 현장에서, 루시법을 포함한 수많은 입법 논의장에서, 뜨거운 거리에서 산적한 동물권 문제 해결이라는 공동목표를 위해 더욱 강력히 우리 연대를 지켜낼 것이다.

54개 동물권 연대 : 광양애니멀즈, 꽃길동행, 너와함께냥, 다숨, 도로시 지켜줄게, 도행길, 동물과의 아름다운 이야기(동아이), 동물보호단체라이프, 동물보호단체행강, 동물보호연대, 동물권시민연대 레이, 부여길고양이보호협회, 부산동물사랑길고양이보호연대, 부천동물보호시민연대, 보령길고양이보호협회, 사단법인묘연, 사천길고양이보호협회, 우리다함께봉사합시다, 유업빠, 유행사, 위액트, 진도러브코리아, 제로독, 천안고양이보호협회, 천안나비야, 한스케어협동조합, 함안길천사, 코리아독스, 코카프렌즈, 케이케이 나인레스큐, 캣치독팀, 티버티레스큐, CRK, LCKD
강릉시동물사랑센터봉사팀, 구례시보호소봉사팀, 꿈꾸는고양이 입양센터, 다사랑, 더귀하게, 대전봉사팀, 미남이센터, 바독이센터, 별에서온댕댕, 순창구름, 우당탕, 안철라, 울트라켓, 장수군보호소봉사팀, 제주오라보호소, 제주성음보호소, 제주행복이네, 창원시보호소봉사팀, 호피, 행복심터봉사팀



kk9r.kr님 외 100명이 좋아합니다
5월 31일

댓글 달기...

게시

민주노총 전국민주일반노동조합 카라지회와 소위 공동대책위원회, 우희종 위원장은 동물권행동 카라에 대한 마녀사냥식 허위의혹 제기로 인하여 야기된 시민단체 죽이기 행위를 즉각 중단하라.

54개 동물권 연대와 루시의 친구들은 지난 20년간 선도적 동물권 활동으로 동물권 증진이라는 공익 실현을 위해 앞장서 온 동물권행동 카라(이하 카라)의 현 대표와 이사진에 대한 지지를 선언하며 민주노총 전국민주일반노조 카라지회와 소위 공동대책위원회(우희종 위원장)는 허위사실 유포와 마녀사냥식 여론전으로 인하여 동물단체 전반의 신뢰도를 실추시키는 무책임한 행위를 지금 당장 멈출 것을 강력히 요구하는 바이다.

우리는 건전하고 발전적인 노동조합의 필요성과 근로자의 복지가 증진되어야 한다는데 이견이 없다. 그러나 민주노총 전국민주일반노조 카라지회의 노조원과 비노조원 갈라치기, 마구잡이식 비방과 왜곡을 자행하는 폭력적이고 비민주적인 활동방식을 규탄하지 않을 수 없다.

또한 동물권의 비전문가인 자들이 모여 카라의 정상화란 명분 아래 자칭 공동대책위원회를 설립하고 일방적인 주장만으로 의혹을 제기하며 시민단체 죽이기에 앞장서고 있는 이 사태를 동물권 전반에 대한 심각한 위협과 위기라고 인식하여 이 자리에 섰다.

우리는 공동대책위원장 우희종과 그 위원들에게 지난 20여년간 진정성 있고 투명한 활동으로 시민사회와 후원자들의 신뢰를 한 몸에 받아온 동물권 행동 카라의 대외 신뢰도를 하루아침에 추락시킨 심각한 결과에 대해 진정성 있는 사과와 즉각 해산을 강력히 요구한다.

이는 지난 수십년간 정부의 지원과 관심이 전무한 열악한 상황에서 고군분투해온 동물단체와 활동가들에 대한 모욕이 아닐수 없으며 누구를 위한, 무엇을 위한 노동조합이며 공동대책위원회인지 묻지 않을수 없다.

루시법 제정과 개식용종식 입법 이후 후속 캠페인, 현장 활동 등 동물권 단체들의 역할이 절실한 이때에 일방적인 비방과 장외투쟁에 가로막혀 카라의 사회적인 소임을 다하지 못하는 것에 대해 비통함을 금할 길이 없다. 민주노총 전국민주일반노조 카라지회는 카라의 지난 20여년간의 동물권 운동 발자취, 시민들의 후원과 봉사, 활동을 수행해 온 동료와 임원들 그리고 개혁을 위해 함께 싸워 온 동료 단체들과의 연대, 이 모든 것은 시민 공동의 자산이란 것을 잊지 말아야 할 것이다.