

대법원 2016다242884 해고무효확인 사건

보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

대법원(주심 대법관 박정화)은 2018. 10. 4. 유성기업(주) 소속 근로자들인 원고들이 회사를 상대로 쟁의기간 중에 이루어진 해고의 무효확인을 청구한 사건에서 피고 유성기업(주)의 상고를 기각하여, “근로자들의 쟁의행위가 정당한 이상, 위 해고로 인하여 노동조합의 단체행동권이 저해될 우려가 있으므로, 사측이 그 쟁의기간 중에 근로자들을 해고한 것은 단체협약상 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정을 위반한 것으로 징계절차상 중대한 하자가 존재하고, 당초 사측이 해당 근로자들을 해고하였다가 취소한 경위와 당시 사측이 처해 있던 내외부적 상황, 재해고의 경위와 사유, 그 시점과 동기 및 징계양정표의 기준 등에 비추어 위 해고는 사측이 징계재량권을 일탈·남용한 경우에도 해당하므로, 위 해고는 모두 무효이다”는 이유로 피고의 원고들에 대한 위 해고처분이 무효임을 확인한 원심판결을 확정하였음(대법원 2018. 10. 4. 선고 2016다242884 판결)

1. 사안의 내용 및 소송 경과

■ 사안의 내용

- 원고들을 비롯한 피고(유성기업 주식회사) 소속 근로자들이 2011. 3.경 쟁의행위를 시작하자, 피고가 이에 대항하여 직장폐쇄 조치와 이에 따른 1차 해고처분을 하였음(이후 해고처분이 취소되어 복직됨)
- 그 후 2012. 3.경 원고들을 비롯한 피고 소속 근로자들이 임금협약 결렬을 이유로 쟁의행위를 개시하자, 피고는 그 쟁의행위 기간 중인

2013. 10. 21. 원고들을 다시 해고하였는데, 징계사유는 모두 기존 쟁의행위 기간 동안 발생한 사유들이었음

■ 소송 경과

- 제1심 : 원고들 패소
- 원심 : 원고들 승소
- 피고가 상고를 제기함

2. 대법원의 판단

■ 사건의 쟁점

- 피고의 원고들에 대한 해고처분에 절차상(쟁의 중 신분보장 규정 위반), 내용상(징계재량권의 일탈·남용) 하자가 존재하여 무효인지 여부

■ 판결의 결과

- 상고기각

■ 판단의 근거

- 원심 판단의 요지는 아래와 같음
 - 원고들을 비롯한 피고 소속 근로자들이 다시 쟁의행위를 개시한 것은 주된 목적이 임금협상을 위한 것이었고, 그 쟁의행위를 개시하기 위한 절차적 요건도 적법하게 갖추었다고 볼 수 있어 쟁의행위의 정당성이 인정됨
 - 당시 단체협약에는 쟁의기간 중에 일체의 징계 등 인사조치를 할 수 없다는 취지의 소위 ‘쟁의 중 신분조장’ 규정이 존재하는데, 피고가 당시 원고들의 쟁의가 적법하게 개시되었음에도 종전 쟁의행위 기간 중에 이루어진 사유를 들어 원고들을 징계한 것은 위 규정을 위반한 것이고, 당시 노조 측 징계위원의 참석 없이 징계의결이 이루어진 것도 위법함
 - 원고들을 비롯한 당시 피고 소속 근로자들이 당초 쟁의행위를 개시하게 된 동기와 경위, 이에 대항한 피고의 위법한 직장폐쇄 조치의 유지 또는 개시 및 일련의 부당노동행위(지배·개입), 이에 따른 피고의 원고들

에 대한 1차 해고처분의 취소경위, 재차 원고들에 대해 이루어진 해고와 관련된 징계사유와 처분내용, 그 해고의 시점과 동기 등에 비추어 볼 때, 피고의 원고들에 대한 해고처분은 징계재량권을 일탈·남용한 것이라고 볼 수 있음

- 원심 판단은 정당하고 상고이유 주장과 같은 법리오해 등의 잘못이 없음

3. 판결의 의의

- 이 판결은 단체행동권을 보장하기 위한 단체협약의 '쟁의 중 신분보장' 규정의 취지에 비추어 정당한 쟁의행위 기간 중에 이루어진 징계에 대해서는 엄격한 기준으로 적법성 여부를 따져 보아야 한다는 전제에서, 정당한 쟁의행위 기간 중에 그 쟁의행위 이전에 발생한 징계사유를 들어 근로자들을 징계하는 것은 절차상 위법하거나 징계재량권의 일탈·남용에 해당할 수 있음을 확인하였음