

## 대 법 원

## 제 2 부

## 판 결

사 건	2013두3351 부당해고구제재심판정취소
원고, 상고인	원고 1 외 6인 원고들 소송대리인 변호사 신영훈 외 1인
피고, 피상고인	중앙노동위원회위원장
피고보조참가인	보워터코리아 유한회사 소송대리인 변호사 손지열 외 4인
원 심 판 결	서울고등법원 2013. 1. 17. 선고 2012누19375 판결
판 결 선 고	2015. 5. 28.

## 주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고들이 부담한다.

## 이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관하여

단체협약에 정하여진 해고에 관한 절차위반이 그 해고를 무효로 하느냐 여부는 일률적으로 말할 수는 없고 그 규정의 취지에 따라 결정되어야 할 것으로서, 단체협약에서 징계위원회의 구성에 근로자측의 대표자를 참여시키도록 되어 있음에도 불구하고 이러한 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 관한 정의에 반하는 것으로 무효라고 보아야 할 것 이지만, 근로자측에 징계위원 선정권을 행사할 기회를 부여하였는데도 근로자측이 스스로 징계위원 선정을 포기 또는 거부한 것이라면 근로자측 징계위원이 참석하지 않은 징계위원회의 의결을 거친 징계처분이라고 하더라도 이를 무효로 볼 수는 없다(대법원 1999. 3. 26. 선고 98두4672 판결 등 참조).

한편 기업별 단위노동조합과 사용자가 체결한 단체협약에서 징계위원회를 노사 각 3 명의 위원으로 구성하기로 정하면서 근로자측 징계위원의 자격에 관하여 아무런 규정을 두지 않은 경우, 그 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정된다고 해석하여야 한다. 나아가 기업별 단위노동조합이 그 단체협약을 체결한 후 산업별 단위노동조합의 지부 또는 분회로 조직이 변경되고 그에 따라 그 산업별 단위노동조합이 단체협약상의 권리·의무를 승계한다고 하더라도, 노동조합의 조직이 변경된 후 새로운 단체협약이 체결되지 아니하였다면 근로자의 징계절차에는 기업별 단위노동조합일 때 체결된 단체협약이 그대로 적용되어야 하므로 그 징계절차에 있어서도 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정되어야 한다.

원심은 그 판시 사정을 종합하면, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다)이 참가인 소속 근로자가 아닌 전국금속노동조합 광주전남지부 소속 소외 1, 소외 2를 근로자측 징계위원으로 받아들이지 않은 데 잘못이 있다고 할 수 없고 이 사건 노동조합이

스스로 징계위원 선정을 포기 또는 거부한 것으로 보아야 하므로 이 사건 징계를 위한 징계위원회 구성에 단체협약 제22조 제1항을 위반한 위법이 없다고 판단하였다.

위 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 징계위원회 구성에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

## 2. 상고이유 제2점에 관하여

원심은, 이 사건 초심 징계위원회와 재심 징계위원회가 열릴 무렵 원고들이 쟁의행위에 참여하였다고 인정할 증거가 없고 이 사건 노동조합의 소수 조합원에 의한 지명파업이 간헐적으로 있었다고 하더라도 원고들에 대한 이 사건 징계로 말미암아 이 사건 노동조합의 단체행동권이 실질적으로 보장받지 못할 우려가 발생한다고 보기 어려우므로 이 사건 징계가 단체협약 제120조에 위반하였다고 할 수 없다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 보면, 위와 같은 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 단체협약상의 쟁의기간 중 징계금지 규정 위반에 관한 법리오해, 채증법칙 위반으로 인한 사실오인 등의 위법이 없다.

## 3. 상고이유 제3점에 관하여

원심은, 그 판시 사정을 고려하면 비록 이 사건 재심 징계위원회 개최에 관한 통지가 개최 7일 전까지 이루어지지 않았어도 그 통지가 원고들이 소명을 준비할 여유가 없을 정도로 촉박하게 이루어진 것으로 볼 수 없으므로 재심 통지기간을 준수하지 않았음을 이유로 이 사건 징계가 무효라고 할 수 없다고 판단하였다. 또한 원심은, 그 판시 사정에 비추어 보면 참가인이 원고들에게 이 사건 재심 징계위원회에서도 소명할 기회를 부여하였으나 원고들이 소명하지 아니하거나 소명 자체를 요구하지 않았다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 재심 징계위원회 개최에 관한 통보 하자, 소명기회 미부여에 관한 법리오해 및 채증법칙 위반으로 인한 사실오인 등의 위법이 없다.

#### 4. 상고이유 제4점에 관하여

원심은, 그 채택 증거에 의하여 참가인은 원고들이 2007. 9.경부터 계속해서 쟁의발생 신고를 하면서 쟁의기간 중임을 이유로 징계를 할 수 없다고 주장하였기 때문에 바로 징계위원회를 열지 않고, 원고 1의 징계사유 ①, 원고 4의 징계사유 ② ⑤, 원고 7의 징계사유 ④ ⑤에 대하여 해당 원고에게 각 징계사유 발생일로부터 3개월 이내에 위 각 징계사유가 징계대상에 해당되지만 이 사건 단체협약에 따라 징계를 보류한다는 내용의 통지를 한 사실을 인정한 다음, 따라서 위 각 징계사유는 이 사건 단체협약 제 23조 제10항 단서의 '징계위원회 진행사안'에 해당하므로 그 징계사유들에 대한 징계시효가 지났다고 볼 수 없다고 판단하였다. 원심은 또한, 그 판시 사실을 인정한 다음 원고들이 2007. 9.경부터 계속해서 쟁의발생 신고를 하면서 쟁의기간 중임을 이유로 징계할 수 없다고 주장하는 상황에서 참가인이 원고 4, 원고 5의 징계사유 각 ①(무단결근)에 관하여 위 원고들을 징계할 것을 예고하였고, 한편 그 무단결근 처리의 적법성 여부를 직접적인 다툼의 대상으로 삼아 행정구제절차가 진행 중이었으므로 위 각 징계사유는 징계위원회 진행사안에 해당되거나 형사사건으로 기소된 경우 또는 수사기관에서 조사 중인 때에 준하여 징계시효가 정지되었다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 보면, 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 징계시효 완성에 관한 법리오해, 판례 위반 및 채증법칙 위반으로 인한 사실오인 등의 위법이 없다.

#### 5. 상고이유 제5점에 관하여

원심은, 원고들이 상고이유로 다투고 있는 각 징계사유에 관하여 그 채택 증거로 각각의 징계사유 사실을 인정하고 그와 같이 인정된 각각의 사실을 징계사유로 삼는 것이 정당하다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 개별 징계사유의 존부 및 정당성에 관한 법리오해, 채증법칙 위반으로 인한 사실오인 등의 위법이 없다.

#### 6. 상고이유 제6점에 관하여

원심은, 그 판시 사정들을 고려하면 원고들에 대한 각 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계재량권의 범위를 일탈하거나 이를 남용한 것이라고 보기 어렵다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 보면, 위와 같은 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 징계양정에 관한 법리오해, 채증법칙 및 경험칙 위반으로 인한 사실오인 등의 위법이 없다.

#### 7. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자들이 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장

대법관

박상옥

대법관 이상훈

주 심 대법관 김창석

대법관 조희대