

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다257869 해고무효확인

원고, 상고인



피고, 피상고인



원 심 판 결 대전고등법원 2017. 8. 17. 선고 2016나17000 판결

판 결 선 고 2019. 11. 28.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대전고등법원에 환송한다.

이 유

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

1. 단체협약 위배와 징계위원회의 구성 및 정족수 하자에 관한 상고이유에 대하여

가. 원심은, 이 사건 쟁의행위는 목적에 있어 정당하고 절차적으로도 제반 규정을

준수함으로써 정당하게 개시되었으며 원고에 대한 이 사건 해고 역시 시기적으로 이 사건 쟁의행위 기간 중에 이루어진 것임을 인정하면서도, 피고의 2010년 및 2012년 각 단체협약 중 '쟁의 중 신분보장' 규정은 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장받지 못할 우려가 없는 경우에까지 징계나 전출 등의 인사조치를 제한하는 취지로는 볼 수 없다면서, 이 사건 해고의 원인이 된 비위사실은 이 사건 쟁의행위와 무관한 원고의 개인적 일탈행위에 불과할 뿐 아니라 이 사건 해고로 인하여 산업별 노동조합인 전국 금속노동조합 충남지부의 유성기업 ○○지회와 같은 충남지부의 유성기업 △△지회(이하 위 '○○지회'와 '△△지회'를 합하여 '유성기업지회'라고 한다)가 단체행동권을 실질적으로 보장받지 못할 우려가 있다고 볼 수 없음을 이유로, 이 사건 해고에는 단체협약 가운데 '쟁의 중 신분보장' 규정을 위반한 하자를 인정할 수 없다고 판단하였다. 나아가 원심은, 피고가 노동조합 측 징계위원 5인이 참여하는 징계위원회를 구성하기 위해 노력을 기울였음에도 유성기업지회가 이에 불응한 것은 징계의결권 행사를 남용하거나 포기한 경우에 해당하므로 피고가 사측 징계위원만으로 징계위원회를 개최하여 이 사건 해고를 의결한 것 역시 징계절차상의 하자로 볼 수 없다고 판단하였다.

나. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 단체협약서와 같은 처분문서는 특별한 사정이 없는 한 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고, 한편 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 근로자의 경제적, 사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 체결하는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없다(대법원 1996. 9. 20. 선고 95다20454 판결, 대법원 2005. 9. 9. 선고

2003두896 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다86287 판결 등 참조).

또한 단체협약에서 '쟁의기간 중에는 징계나 전출 등의 인사 조치를 아니 한다'고 정하고 있는 경우, 이는 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사 조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이라 할 것이므로, 쟁의행위가 그 목적에 있어 정당하고 절차적으로 노동조합 및 노동관계조정법의 제반 규정을 준수함으로써 정당하게 개시된 경우라면, 비록 그 쟁의 과정에서 징계 사유가 발생하였다고 하더라도 쟁의가 계속되고 있는 한 그러한 사유를 들어 쟁의기간 중에 징계위원회의 개최 등 조합원에 대한 징계절차의 진행을 포함한 일체의 징계 등 인사 조치를 할 수 없다(대법원 2009. 2. 12. 선고 2008다70336 판결, 대법원 2013. 2. 15. 선고 2010두20362 판결 참조).

2) 이 사건 단체협약의 '쟁의 중 신분보장' 규정은 "회사는 정당한 노동쟁의 행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다."라고 규정하고 있는 바, 이러한 문언 자체로 징계사유의 발생시기나 그 내용에 관하여 특별한 제한을 두고 있지 않음이 분명하므로, 위 규정은 그 문언과 같이 정당한 쟁의행위 기간 중에는 사유를 불문하고 피고가 조합원에 대하여 징계권을 행사할 수 없다는 의미로 해석함이 타당하다.

3) 만일 이와 달리 비위사실이 쟁의행위와 관련이 없는 개인적 일탈에 해당하거나 노동조합의 활동이 저해될 우려가 없는 경우에는 정당한 쟁의행위 기간 중에도 피고가 징계권을 행사할 수 있다는 식으로 '쟁의 중 신분보장' 규정의 적용 범위를 축소하여 해석하게 되면, 위 규정의 문언 및 그 객관적인 의미보다 근로자에게 불리하게

되어 허용되지 않는다고 보아야 한다. 이와 같이 근로자에게 불리한 해석은, 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사 조치에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 위 규정의 도입 취지에 반한다.

사용자인 피고가 근로자를 징계하게 되면 그 적법성·정당성 여부를 떠나 그 자체로 노동조합의 활동을 위축시킬 추상적 위험이 있으므로, 정당한 쟁의행위 기간 중에는 징계사유의 발생시기 및 그 내용을 불문하고 일률적으로 징계를 금지하기 위하여 '쟁의 중 신분보장' 규정이 도입된 것이지, 각각의 개별적인 징계사유 내지 징계로 야기되는 구체적인 결과별로 위 규정의 적용 여부를 다르게 취급하라는 취지로는 볼 수 없기 때문이다.

4) '쟁의 중 신분보장' 규정이 앞서 본 취지에 따라 도입된 것임에도 쟁의행위와 무관하다거나 개인적 일탈이라 하여 징계가 허용된다고 새기게 되면, 사용자인 피고가 개인적 일탈에 해당한다는 명목으로 정당한 쟁의행위 기간 중에 임의로 징계권을 행사함으로써 노동조합의 단체행동권을 침해할 우려가 있다. 근로자의 비위행위가 쟁의행위와 무관한 개인적 일탈에 불과한 것인지, 쟁의행위와 관련이 있는지를 구분하는 것 역시 항상 명확하게 판가름되는 것이 아니어서, 근로자는 그만큼 불안정한 지위에 놓이게 된다.

5) 요컨대, '쟁의 중 신분보장' 규정은 앞서 본 바와 같이 정당하게 개시된 쟁의행위의 기간 중에는 일체의 징계를 금지한다는 의미로 해석하여야 할 것이므로, 피고가 이 사건 쟁의행위 기간 중에 원고를 징계해고한 것은 위 규정에 위배되어 무효라고 봄이 타당하다. 나아가 '쟁의 중 신분보장' 규정을 위반하여 이루어진 징계위원회의 개

최에 대하여는 유성기업지회가 징계위원회 구성 요청에 응할 의무가 없으므로 유성기업지회가 피고의 그와 같은 요청에 불응한 것을 두고 징계의결권을 남용하거나 포기하였다고 평가할 수 없고, 오히려 피고가 사측 징계위원만으로 징계위원회를 개최하여 이 사건 해고를 의결한 데에 징계절차상 중대한 하자가 있다고 볼 여지가 많다.

다. 그럼에도 원심은 이 사건 쟁의행위가 그 목적 및 절차 면에서 정당하게 개시되었다고 인정하면서도 앞서 본 바와 달리 피고의 원고에 대한 이 사건 해고는 '쟁의 중 신분보장' 규정에 위배되지 아니하고 피고가 사측 징계위원만으로 징계위원회를 개최한 것에도 아무런 절차상 하자가 없다고 보아, 이 사건 해고의 무효확인과 해고 기간 중에 발생한 임금 중 일부금의 지급을 구하는 원고의 청구를 모두 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 처분문서인 단체협약의 해석 및 징계위원회의 구성 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 결론

그러므로 나머지 상고이유 주장에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장

대법관

김재형

대법관 민유숙

주 심 대법관 이동원