

## ■ 최신 판례 ■

## 쟁의행위 중 신분보장 규정이 있는 경우, 사용자는 사유를 불문하고 징계권을 행사할 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2017다257869 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

단체협약에서 '쟁의 중 신분보장' 규정을 두고 있다면, 사용자는 쟁의기간 중에는 쟁의행위와 관계없는 근로자의 개인적 일탈 사유가 있더라도 이에 대하여 징계할 수 없다고 본 판결입니다.

피고 회사는 노동조합과 체결한 단체협약에 "쟁의기간 중 어떤 징계나 전출 등 인사조치를 제한한다"라는 쟁의기간 중 신분보장 규정을 두었습니다. 이후 피고는 2012년부터 노동조합과 쟁의행위를 지속하였습니다.

원고는 과거 직속 상사를 폭행 및 상해한 행위로 인하여 징계를 받은 바 있었고, 쟁의기간 중 해당 상사를 다시금 반복적으로 모욕함에 따라 피고로부터 징계하고 처분을 받았습니다. 이에 원고는 위 단체협약 규정의 위반을 주장하며 근로자지위확인가처분 및 해고무효확인 소송을 제기하였습니다.

원심은 신분보장 규정의 취지가 노동조합이 단체행동권을 실질적으로 보장받지 못할 우려가 없는 경우까지만 징계 등의 인사 조치를 제한하는 것이라고는 볼 수 없다며, 해당 징계로 인하여 피고 회사의 노동조합의 단체행동권이 보장받지 못할 우려가 없기 때문에 이 사건 해고는 신분보장규정을 위반했다고 볼 수 없다고 판단한 바 있습니다.

그러나 대법원은 이와 달리 판단하였습니다. 대법원은 이 사건 쟁의 중 신분보장 규정은 "회사는 정당한 노동쟁의 행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조

치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다"라고 규정하고 있는데, 이러한 문언에는 징계사유의 발생 시기 및 그 내용에 대하여 특별한 제한을 두고 있지 않으므로, 해당 규정은 정당한 쟁의행위 기간 중에는 사유를 불문하고 피고가 조합원에 대하여 징계권을 행사할 수 없다는 의미로 해석해야 된다고 하였습니다.

그와 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 해석하는 것은, 해당 규정의 문언 및 그 객관적인 의미보다 근로자에게 불리하게 되는 것이므로 허용되지 않는다고 판단하였습니다.

또한 대법원은 사용자가 근로자의 행동이 쟁의행위와 무관하다거나 개인적 일탈이라는 것을 근거로 징계권을 행사할 수 있게 된다면, 개인적 일탈에 해당한다는 명목 하에 정당한 쟁의행위 기간 중 임의로 징계권을 행사함으로써 노동조합의 단체행동권을 침해할 우려가 있다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 해당 신분보장 규정에 따라 피고는 정당하게 개시된 쟁의행위의 기간 중에는 일체의 징계를 금지한다는 의미로 해석해야 된다고 보아, 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

해당 판결은 쟁의행위 중 신분보장 규정에 대하여 근로자에게 불리하게 해석될 수 있는 여지를 차단한 것으로서, 향후 신분보장 규정을 정함에 있어 유의해야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2017다257869 판결](#)