

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 단체협약상 쟁의 중 신분보장 조항은 개인적 일탈행위에 대한 징계에는 적용되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대전고등법원 2017. 8. 17. 선고 2016나17000 판결]

A사가 노동조합과 체결한 단체협약은 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 제한하는 조항(이하 '쟁의 중 신분보장 조항')을 두고 있습니다. 그런데 A사 노동조합은 2012년 쟁의행위를 개시한 이후 현재까지 이를 공식 종료하지 않고 있습니다. 근로자 B는 과거 직속 상사를 폭행·상해하여 징계받은 바 있는데, 최근 다시 위 직속 상사를 반복적으로 모욕하였다는 이유로 징계해고(이하 '이 사건 징계해고')되었습니다. 이에 근로자 B는 이 사건 징계해고는 쟁의 중 신분보장 조항을 위반한 것이라고 주장하며 근로자지위확인 가처분 및 해고무효 확인 소송을 제기하였습니다.

가처분 사건 재판부는 근로자 B의 주장을 받아들여 B에게 근로계약상의 권리가 있음을 임시로 정하였습니다. 그러나 본안 사건 1심은, 쟁의행위 과정에서 발생하였다거나 쟁의행위의 목적 달성에 기여하는 행위가 아닌 '개인적 일탈행위'에는 쟁의 중 신분보장 조항이 적용되지 않는다고 보아 B의 청구를 기각하였습니다. 이에 B는 항소심에서, 자신이 노동조합 간부를 역임하였고 쟁의행위에 적극 앞장 서 왔으며, 직속 상사에 대한 항의도 쟁의행위와 관계 있으므로 쟁의 중 신분보장 조항이 적용되어야 한다고 주장하였으며, 또한 회사가 단체협약상 징계절차를 위반하였다는 주장도 새롭게 제기하였습니다.

지평 노동팀은 항소심에서 A사를 대리하여, 이 사건 징계해고 당시 근로자 B가 파업에 참가하지 않았다는 점, 근로자 B의 징계해고사유는 쟁의행위와 무관하다는 점, 단체협약 해석상 회사가 징계절차를 위반하지 않았다는 점 등을 적극 주장하였고, 대전고등법원은 B의 항소를 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사