

■ 최신 판례 ■

[노동] 징계사유 발생 후 징계시효에 관한 취업규칙 규정이 개정된 경우 징계시효는 개정 전 취업규칙에 의할 것인지, 아니면 개정된 취업규칙에 의할 것인지

여연심 변호사 | 임미경 변호사

1. 사건의 개요

피고보조참가인 1 내지 4는 원고 공단의 근로자입니다. 피고보조참가인들은 2007년에 각각 금품 수수 비위행위를 저질렀습니다.

원고 공단은 2009년 7월 31일 인사규정을 개정하면서 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 대한 징계시효를 3년에서 5년으로 연장하였습니다. 원고의 인사규정은 부칙에 “이 규정은 2009년 7월 31일부터 시행한다”라고만 규정하였을 뿐 별도의 경과규정을 두지는 않았습니다. 원고 공단은 노동조합으로부터 위 개정 인사규정에 대한 동의를 받았고, 그 당시에 종전에 발생한 징계사유에 대한 소급적용에 관하여 명시하지 않았습니다.

감사원이 2010년 말부터 2011년 초까지 원고 공단에 대하여 진행한 감사 결과 및 수사기관의 조사에 따라 피고보조참가인들의 비위행위가 발견되었습니다. 원고 공단은 피고보조참가인 1, 2에 대하여 2011년 11월 20일 징계의결을 요구하여 위 참가인들은 2011년 12월 13일 최종적으로 파면되었습니다. 또한 원고 공단은 피고보조참가인 3, 4에 대해서 2012년 1월 5일 징계의결을 요구하여 2012년 1월 26일 위 참가인들에 대한 해임 또는 파면처분이 내려졌습니다.

참가인들은 자신들에 대한 파면처분이 징계시효를 초과하여 내려진 것으로서 위법하다는 취지로 부산지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 부산지방노동위원회는 2012년 4월 13일

“참가인들에 대한 파면·해임의 징계처분은 징계시효 3년이 도과되었다”는 이유로 참가인들에 대한 징계처분을 부당해고로 판정하였습니다. 이에 원고 공단은 중앙노동위원회에 재심판정을 구하였으나, 중앙노동위원회 역시 원고 공단의 파면처분이 위법하다고 보아 재심신청을 기각하였습니다. 원고 공단은 위 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

2. 대법원의 판단

가. 판결요지

- (1) 취업규칙은 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 갖는 것이므로 명확한 증거가 없는 한 그 문언의 객관적 의미를 존중하는 해석을 하여야 하고, 객관적 의미를 넘는 해석을 할 때에는 신중하고 엄격하여야 할 것이다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결 참조). 그리고 사업자가 취업규칙을 작성·변경하면서 시행일을 정하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 취업규칙은 정해진 시행일부터 효력이 발생하므로 징계사유의 발생 시와 징계절차 요구 시 사이에 취업규칙이 개정된 경우에 경과 규정에서 달리 정함이 없는 한 징계절차 요구 당시 시행되는 개정 취업규칙과 그에 정한 바에 의하는 것이 원칙이고, 그 개정 취업규칙이 기존의 사실 또는 법률관계를 적용대상으로 하면서 근로자에 대한 징계시효를 연장하는 등으로 불리한 법률효과를 규정하고 있는 경우에도 그러한 사실 또는 법률관계가 개정 취업규칙이 시행되기 이전에 이미 완성 또는 종결된 것이 아니라면 이를 헌법상 불소급의 원칙에 위배되어 근로기준법 제96조 제1항에 따라 효력이 없다고 할 수 없으며, 그러한 개정 취업규칙의 적용과 관련하여서는 개정 전 취업규칙의 존속에 대한 근로자의 신뢰가 개정 취업규칙의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 예외적인 경우에 한하여 그러한 근로자의 신뢰를 보호하기 위하여 신의칙상 그 적용이 제한될 수 있을 뿐이다.
- (2) 참가인들의 각 금품수수 비위행위는 2007년 1월 19일부터 2007년 12월경까지 사이에 있었고, 원고는 2009년 7월 31일 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 대한 징계시효 3년을 5년으로 연장하면서 위 징계시효 연장에 관한 경과규정을 두지 않고 개정일

당일부터 시행하기로 인사규정을 개정하였는바, 2009년 7월 31일 자 개정 인사규정이 근로자에 대한 징계시효를 연장하여 불리한 법률효과를 규정하고 있더라도 위 개정 인사규정의 시행 전에 참가인들의 각 금품수수 비위행위에 대한 개정 전 징계시효인 3년이 완성된 것이 아니어서 이를 헌법상 금지되는 소급규정에 의한 권리침해라고 볼 수는 없고 달리 참가인들의 신뢰를 보호하기 위하여 그 적용이 제한될 수 있는 여지가 있다고 볼 사정도 없다. 따라서 2009년 7월 31일 자 개정 인사규정은 그 부칙에 정해진 시행일인 2009년 7월 31일부터 효력이 발생하는 것이므로 원고가 2011년 11월 20일 및 2012년 1월 5일에 참가인들에 대한 징계의결 요구 당시에 징계시효는 개정된 인사규칙에 따른 5년이라고 할 것인데, 원고의 참가인들에 대한 징계의결 요구 당시 5년의 징계시효가 지나지 않았음은 명백하다. 따라서 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 관계법령

근로기준법

제94조 (규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

제96조 (단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

헌법

제13조 ① 모든 국민은 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니하며, 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 아니한다.

② 모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다.

③ 모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

3. 시사점

대상판결은 “기존의 사실 또는 법률관계를 적용대상으로 하면서 근로자에 대한 징계시효를 연장하는 등으로 불리한 법률효과를 규정한 개정 취업규칙의 효력 및 개정 취업규칙의 적용이 제한되는 경우”에 대하여 대법원의 입장을 확실하게 정리하였다는 의미를 가집니다. 위 판결에 따라 취업규칙 중 징계시효 규정이 개정되었고 개정 전 발생한 행위에 대한 경과규정이 없는 이상, 징계처분을 함에 있어 적용되는 징계시효는 징계의결 요구 당시 시행되는 개정 취업규칙에 따르는 것으로 법리가 정리되었습니다.

다만, 취업규칙 개정으로 징계사유의 시효가 연장되었더라도 그 개정 당시 이미 구 인사규정에 따른 시효가 도과하였다면, 인사규정 개정 전에 이미 그 비위행위와 관련하여서는 더 이상 징계를 할 수 없음이 확정된 것이라고 볼 수 있습니다. 이러한 경우에는 인사규정이 개정되어 징계사유의 시효가 연장되었고, 그에 관한 별다른 경과규정이 없다고 하더라도 그러한 경우까지만 징계시효가 연장된다고 볼 수는 없을 것입니다.

또한 대법원은 개정 전 취업규칙의 존속에 대한 근로자의 신뢰가 개정 취업규칙의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 예외적인 경우에는 개정 취업규칙상 징계시효의 적용이 제한될 수 있다고 판단하였습니다. 그러나 통상적으로 징계시효의 연장이 종전의 징계사유의 시효가 지나치게 짧아 비위에 상응한 처벌이 어려워 징계제도의 취지를 퇴색시킨다는 문제의 식화에 진행된다는 점, 종전 규정의 지속으로 인한 당사자들의 신뢰라는 것은 비위행위를 저지른 후 일정 기간만 경과하면 징계처분을 받지 않는다는 것으로서 그 보호가치가 그리 크지 않다는 점을 고려하면, 신의칙에 의해 개정 취업규칙 적용이 제한되는 경우는 드물 것으로 생각됩니다.

취업규칙의 징계시효 부분을 개정한 후 징계절차를 진행할 때 위와 같은 점을 고려해서 각 사안 별로 징계시효가 도과하였는지를 판단하시기 바랍니다.

4. 다운로드 : [대법원 2014. 6. 12. 선고 2014두4931 판결](#)