



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해147 제주특별자치도 부당해고 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2016. 4. 27.

■ 판정사항 : 초심취소

운전직 근로자의 음주운전으로 인한 면허취소는 징계사유에 해당하나, 특별사면 및 면허재취득 등의 사정변경을 고려하면 징계해고는 양정이 과하여 부당하다고 판정한 사례

■ 판정요지

① 징계시점에 특별사면을 받고 운전면허를 재취득하여 장래 운전업무 수행이 불가능하다는 징계의 주된 사유가 치유되었음에도 이러한 사정변경을 고려하지 않고 징계해고한 점, ② 음주운전이 근무시간 외에 발생하였고 인명피해 등의 교통사고가 발생하지 않았으며 그간 징계 전력이 전혀 없었던 점, ③ 제주특별자치도에서 약 5년간 130여 명이 음주운전으로 인한 징계를 받았으나 중징계 처분을 받은 사람이 없었고, 특히 해고된 사람이 전혀 없었던 점, ④ 출근정지 3개월로 인해 그 기간 동안 통상임금의 50%가 감액되는 불이익을 이미 보았으며, 해고가 정당하다면 이에 더하여 감액된 임금을 기준으로 퇴직금 정산의 불이익이 상당하여 이중제재의 성격을 갖는다고 보이는 점 등을 종합하면, 근로자의 음주운전은 비난받아 마땅하나, 사용자가 위와 같은 사정 등을 전혀 고려하지 않고 기계적으로 취업규정을 적용하여 통상의 운전직 근로자 징계와 동일하게 취급한 것은 징계양정이 과다하여 부당하다.



중 앙 노 동 위 원 회 재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부해147 제주특별자치도 부당해고 구제 재심신청

근 로 자 김○○

(재심신청인)

제주 ○○○

대리인 ○○공인노무사사무소

공인노무사 김○○

사 용 자 제주특별자치도

(재심피신청인)

제주 ○○○

도지사 원○○

판 정 일 2016. 4. 27.

우리 위원회는 위 재심신청 사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 제주특별자치도지방노동위원회가 2016. 1. 26. 2015부해139 부당해고 구제 신청 사건에 관하여 행한 판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2015. 10. 16. 이 사건 근로자에게 행한 해고처분은 부당 해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건



근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

초 심 주 문

[제주특별자치도지방노동위원회 2016. 1. 26. 판정 2015부해139]

이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

재심신청취지

초심판정을 취소한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

김○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 1990. 7. 26. 제주특별자치도 제주○○에 입사하여 환경미화 청소차량 운전기사로 근무하던 중 2015. 10. 16. 부당하게 해고되었다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자

제주특별자치도(이하 ‘이 사건 사용자’라 한다)는 「지방자치법」 및 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」에 따라 2006. 7. 1. 정부의 직할 하에 설치된 지방자치단체로서 민원사무, 집행사무 등 지방종합행정을 수행하고 있으며, 상시 근로자수는 2,200여 명이다.



2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 2015. 10. 16. 행한 해고는 부당하다며 같은 해 11. 20. 제주특별자치도지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 1. 26. 8·15 특별사면이 있었다고 하더라도 음주운전 및 면허 취소를 이유로 한 해고는 정당하다며 구제신청을 기각하였다.

다. 이 사건 근로자는 2016. 2. 1. 초심지노위의 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 같은 달 4일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

특별사면으로 면허를 재취득한 이후에 행한 이 사건 해고는 부당하고, 특히 최근 5년간 제주특별자치도 소속 공무원 및 공무원 중 음주운전으로 인한 해고가 1건도 없었음에도 해고한 것은 형평성을 결여한 가혹한 징계처분이며, 또한 취업규정의 징계절차를 위반하여 이 사건 근로자가 정당한 방어권을 행사할 수 없었다는 점에서 징계사유와 징계양정을 검토할 필요도 없이 당연 무효이다.

나. 사용자

이 사건 근로자가 근무하는 사업장은 지방자치단체로서 고도의 공공성



과 책임성, 성실성이 요구되며, 이 사건 근로자의 담당업무 또한 자신뿐만 아니라 청소차량에 함께 동승하는 2명의 환경미화원인 동료의 생명과 신체의 안전까지 책임져야 하는 고도의 집중과 주의를 요하는 운전업무를 맡고 있는바, 음주운전 단속적발 당일 근무를 불과 3시간 남겨둔 상태에서 혈중알코올 농도 0.142%라는 과도한 음주상태였고 만약 경찰에 적발되지 않았다면 동료들의 생명까지도 위협해 질 수 있는 심각한 상황이었으며, 비록 운전면허 취소처분을 받은 후 37일 만에 8·15 특별감면으로 새로운 운전면허를 재취득하였다고 하더라도 음주운전이라는 기왕의 비위사실 자체는 여전히 유효하므로 형사처분과는 별개로 음주운전을 이유로 한 징계처분은 정당하다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 근로자는 1990. 7. 26. 이 사건 사용자의 제주○○에 환경미화원으로 입사한 후 2009. 5. 1. 청소차량 운전원으로 직종을 변경하여 근무하던 중 2015. 6. 2. 1:50경 혈중알코올 농도 0.142%로 자동차를 운전하다 제주서부경찰서의 음주단속에 적발되었고, 제주서부경찰서는 같은 달 11일 이 사건 근로자를 「도로교통법」 위반혐의로 제주지방검찰청에 불구속 기소하고 같은 날 이 사건 사용자의 제주특별자치도감사위원회(이하 ‘도감사위



원회'라 한다)에 공무원 범죄 수사상황을 통보하였다.[초심답변서, 노위 제4호증 청소차량 운전원 음주운전 사건처리 결과, 노위 제5호증 광복 70주년 특별사면 자료 요청에 따른 회신]

나. 도감사위원회는 2015. 6. 23. 이 사건 사용자에게 공무원 범죄 조사 개시사항을 알렸고, 이에 이 사건 사용자는 같은 해 7. 15. 이 사건 사용자의 제주특별자치도 공무원 및 기간제근로자 제3인사위원회(이하 '제3인사위원회'라 한다)를 개최하여 이 사건 근로자에 대해 같은 달 18일부터 같은 해 10. 17.까지 출근정지를 의결하였다.[노위 제1호증의15 공무원 근로자 출근정지에 따른 의견제출 요청, 노위 제1호증의16 공무원 근로자 출근정지 심의, 노위 제1호증의17 공무원 근로자 출근정지 통보, 노위 제1호증의20 공무원 근로자 출근정지 명령, 노위 제1호증의21 공무원 범죄 수사상황 통보사항에 대한 조사결과 알림]

다. 2015. 7. 18. 이 사건 근로자의 운전면허가 취소되었으나, 같은 해 8. 14. 정부의 광복 70주년 특별사면으로 운전면허 행정처분 특별감면(국민 불편 해소, 생계형 운전자들의 조속히 경제활동 복귀 배려)에 의해 '음주운전 1회'인 경우에 해당하여 음주운전에 따른 결격기간(2015. 7. 18. ~ 2016. 7. 17.)이 말소 처리됨에 따라 같은 달 24일 자동차 제1종 대형 운전면허를 재취득하였다.[노 제1호증 운전경력 증명서, 노위 제3호증 '2015년 광복 70주년 특별사면 실시' 보도자료, 노위 제5호증 광복 70주년 특별사면 자료 요청에 따른 회신, 노위 제6호증 본청 결격조치]

<광복 70주년 운전면허 특별감면 주요 내용 발췌>



구분	특별감면 효과	제외대상		
면허 벌점	· 일괄 삭제	· 2회 이상 음주 운전		
면허 정지	· 대상자 → 집행철회 · 기간 중 → 잔여기간 면제	음 주 운 전 자	· 2회 이상 음주 · 음주인사 사고 · 음주측정 불응	· 약물 사용 운전 · 뺑소니 · 차량 이용 범죄 · 허위부정 면허취득 · 정기·수시 적성 검사 불합격자· 미필자
면허 취소	· 취소처분 철회			
면허 취득	· 결격기간 해제			

라. 도감사위원회는 2015. 9. 1. 이 사건 근로자에 대하여 음주운전으로 인한 품위 손상을 이유로 중징계 의결 요구를 주요 내용으로 하는 공무원 범죄 통보사항에 대한 조사결과를 이 사건 사용자에게 통보하였다.[노위 제 1호증의13 공무원 범죄 통보사항에 대한 조사결과 알림]

마. 이 사건 사용자는 2015. 9. 4. 제3인사위원회에 이 사건 근로자의 징계의결을 요구하면서 이 사건 근로자에게 이메일로 같은 달 7일 인사위원회에 출석할 것을 통지하였으나, 징계의결 요구서 사본을 송부하지는 않았다.[사 제6호증 출석통지 이메일 수신 확인]

바. 이 사건 사용자는 2015. 9. 14. 개최한 제3인사위원회에서 이 사건 근로자에게 소명의 기회를 부여한 후 해고를 의결하고, 같은 달 16일 이 사건 근로자에게 “해고일: 2015. 10. 16, 근거: 제주특별자치도 공무원직 취업규정 제58조제6호 및 제60조제5항, 사유: 음주운전(면허취소)”을 주요 내용으로 하는 해고예고 통지서를 송부하면서 이 사건 근로자의 출근정지 사유를 “직무수행 능력이 현저히 부족하고 근무태도가 극히 불량한 공무원직”에



서 “중징계(해고, 정직)에 해당되는 징계의결 중인 공무원”으로 변경하였다.[노위 제1호증의3 공무원 징계처분 사유 설명서 통지, 노위 제1호증의7 제주특별자치도 공무원 및 기간제근로자 제3인사위원회 회의록, 노위 제1호증의23 공무원 출근정지 사유변경 알림, 노위 제2호증의13 징계의결서, 노위 제2호증의14 해고예고 통지서]

사. 이 사건 근로자는 2015. 10. 1. 이 사건 사용자의 초심 결정에 불복하여 재심을 신청하였고, 이 사건 사용자는 같은 달 22일 개최한 제3인사위원회에서 이 사건 근로자에게 소명의 기회를 부여한 후, “초심유지(해고)”를 의결하였다.[사 제7호증 재심처분 재심사 청구서, 노위 제2호증의4 공무원 징계처분 사유 설명서(재심) 통지, 노위 제2호증의6 재심 징계의결서, 노위 제2호증의7 제주특별자치도 공무원 및 기간제근로자 제3인사위원회(재심) 회의록, 노위 제2호증10 제주특별자치도 공무원 및 기간제근로자 제3인사위원회(재심) 개최에 따른 인사위원회 출석 통지]

아. 이 사건 양 당사자는 2016. 1. 26. 개최된 초심지노위 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

가) 방어권행사의 불이익 주장과 관련하여, 위원회에 출석해 보니 위원들이 특별사면을 받아 면허를 재취득한 것도 모르고 재취득해도 해고밖에 없다는 분위기 속에서 충분히 소명하지 못했다.

나) 음주운전 시 해고는 이 사건 발생이전에 알고 있었고, 깊이 반성하



고 사죄하니 선처를 바란다.

다) 3개월 출근정지 기간을 두고 해고한 것은 이중징계이며 징계절차 및 형평성에 비추어 부당하다.

2) 사용자

가) 음주운전 면허취소는 운전직 종사자가 아닌 경우에도 정직 6개월의 징계를 하고 운전을 주 업무로 하는 운전직 종사자(공무원 및 공무직 불문)의 경우 양형에서 한 단계 높게 부과하며 표창을 받았다고 하더라도 감경 사유에서 제외하도록 규정되어 있다.

나) 최근 3년간 운전직 종사자 중 문화예술진흥원 소속 공무원이 2014. 6. 30. 음주운전으로 면허취소(인사사고) 되어 당연 퇴직한 경우가 1건 있고 공무직의 경우 음주로 면허정지 되어 정직 처분을 받은 건은 있지만 면허취소로 퇴직한 경우는 없었다.

다) 음주운전에 의한 징계에 따른 개인적 불이익보다는 재발방지 등의 이익이 더 크므로 불가피하게 해고하게 된 것이다.

자. 이 사건 양 당사자는 2016. 4. 27. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자(대리인만 출석)

가) 신청인의 음주운전은 명백한 징계사유이고 잘못된 행위임을 인정한다. 그러나, 신청인은 25년 동안 청소차량 운전 환경미화원으로 일해 오면서 한 번도 징계를 받은 적이 없었고 나름대로 성실히 일해서 두 차례



도지사의 표창도 받았다.

나) 신청인은 외동아들로 모친이 만성폐질환으로 병원에 입원해 있어 모친 집에 물건을 가지러 갔다가 우연히 친구를 만나 술을 마셨고, 그 과정에서 친구가 “왜 그렇게 고생하느냐, 요양원에 맡겨버리지”라는 말을 heard 다툼이 있는 후 새벽 1:40에 한림읍 중산간도로에서 음주단속을 당했는데, 그곳은 음주단속이 있을 수 없는 장소로 아마 친구가 신고한 것으로 추정된다.

다) 취업규정 대로 30일 이내에 징계의결요구서를 보내고 징계처분을 했다면 납득이 갈 수 있는데 사면 이후에 징계가 행해진 점에 대해서는 납득할 수 없고, 2015. 8. 5. 음주단속에 적발된 운전직 8급의 경우 당시 도감사위원회에서 같은 해 9. 1. 징계처분을 요구해서 징계가 이루어졌다. 그런데 공무원인 신청인은 같은 해 6. 2. 단속에 걸렸고 당연 해고사항에 대해서 3개월 동안 징계를 하지 않은 것은 납득이 가지 않는다.

라) 제주특별자치도에서 약 5년 동안 138명이 음주운전으로 인해 징계를 당했지만 중징계를 받은 사람은 거의 없고 해고는 단 한 명도 없었다. 그리고 음주운전에 대해 일반직에게는 견책, 감봉정도로 하고 운전직에게는 해고를 규정한 취업규정은 너무 가혹하다.

2) 사용자

가) 신청인에게는 참으로 안타까운 일이지만, 음주운전은 본인뿐만 아니라 타인의 생명과 신체, 재산상의 피해를 유발할 개연성이 매우 큰 범죄



행위로 음주운전 행위를 근절함으로써 보호되어야 할 공익이 매우 크다는 점을 고려할 수밖에 없다.

나) 특별사면이 되어 운전면허가 취소되었다가 다시 운전면허를 재취득하게 된 이런 사례는 처음이다. 만약, 최초 음주운전으로 취소된 면허증이 사면되었다면 해고까지 가지 않는다. 운전면허가 취소된 부분에 대해서 징계조치가 이루어졌고 사면은 그 원인행위에 대한 사면이 아니라 면허를 다시 취득할 수 있는 기간을 단축시켜준 사면이었다.

다) 제주특별자치도 특별법에 따라 도감사위원회의 감사조치 의뢰가 와야 그때부터 징계위원회를 열 수 있어 어쩔 수 없이 30일 안에 징계처분을 하는 것은 불가능한 일이다. 또한, 취업규정에 운전직이 음주운전을 해서 자격이나 면허가 취소된 경우 당연퇴직 사유에도 들어가 있고 징계에도 들어가 있는데, 대법원 판례를 보니 징계절차로 가야 한다고 해서 도감사위원회에 갔다 올 수밖에 없다.

라) 퇴직금과 관련하여 당연퇴직의 경우 원금은 받는다. 출근정지의 경우 통상임금의 50%만 지급되고 퇴직금에서도 불이익이 있다.

마) 도감사위원회에서의 결정대로 음주운전 면허취소면 해고, 정지이면 정직이 정해져 있고, 사면이 완벽한 복권까지 의미하는 정도는 아니기 때문에 기왕에 벌어진 행위와 또 면허취소 당한 걸로 해서 근로를 제공하지 못한 부분 또 만약 사고가 났더라면 제주도나 제주시의 이미지나 대국민행정서비스의 신뢰도 훼손부분 이런 것들 때문에 해고할 수밖에 없었다.



【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 징계해고의 정당성(사유, 절차, 양정) 여부에 있다고 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 징계사유의 정당성 여부

대법원은 “해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그의 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11247 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 음주운전 및 이로 인한 면허취소를 이유로 징계해고 한 것은 정당하다고 주장한다.



이에 대해 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '자'항에서와 같이, 이 사건 근로자도 음주운전의 징계사유에 대해서는 부인하지 않고 있어 징계사유에 대해서는 더 이상 살펴볼 필요가 없다.

나. 징계절차의 정당성 여부

이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 취업규정 제63조제3항에 따른 초심 징계의결 요구서 사본을 이 사건 근로자에게 통보하지 않은 징계절차 하자가 있다고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '마'항 내지 '사'항에서와 같이, 이 사건 근로자는 초심 및 재심징계위원회에 참석하여 충분히 소명하였으므로 이 사건 근로자가 주장하는 징계절차 하자는 치유되었다고 판단된다.

다. 징계양정의 적정성 여부

대법원은 “피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있 으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할



수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 비록 이 사건 근로자가 음주운전으로 인해 운전면허가 취소되었다가 37일 만에 8·15 특별감면으로 새로운 운전면허를 재취득하였다고 하더라도 음주운전이라는 기왕의 비위사실에 대해 징계하고 한 것은 정당하다고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘가’항 내지 ‘자’항에서와 같이, ① 통상 운전직 근로자의 음주운전으로 인한 면허취소에 대해 일반직 근로자 보다 과중한 징계처분을 하는 이유는 음주운전의 비난정도 보다 장래 해당업무의 직무수행이 현실적으로 불가능하다는 점을 고려한 것으로, 이 사건 근로자의 경우 음주운전 행위는 잔존하지만 징계시점에 특별사면을 받고 운전면허를 재취득하여 장래 운전업무의 수행이 불가능하다는 징계의 주된 사유가 치유되었음에도 이러한 사정변경을 전혀 고려하지 않고 징계해고한 점, ② 이 사건 근로자의 비위행위(음주운전)의 비난 정도가 결코 가볍지 않고 이 사건 근로자도 이 점에 대해 인정하고 깊이 뉘우치고 있음에 반해, 음주운전이 근무시간 외에 발생하였고 이로 인한 인명피해 등의 교통사고가 발생하지 않았으며 약 25년간 청소차량 운전기사로 근무하면서 징계 전력이 전혀 없었던 점 등을 고려할 때, 그 비난의 정도는 감소하였다고 볼 수 있는 점, ③ 제주특별자치도에서 약 5년간 130여 명이 음주운전으로 인해 징계처분을 받았지만 중징계 처분을 받은 사람은 없었고 특히



해고된 사람이 전혀 없었던 점에 비추어 볼 때 징계형평성에 반하는 것으로 보이는 점, ④ 취업규정에 의해 30일 이내에 징계를 하지 않음으로써 3개월 출근정지 기간 동안 통상임금의 50%가 감액되는 불이익을 이미 보았고, 해고가 정당하다면 이에 더하여 감액된 임금을 기준으로 퇴직금을 정산하게 되어 불이익이 상당하여 이중제재를 받는 것과 같은 성격을 갖는다고 보이는 점, ⑤ 해고 이외에 정직과 같은 중징계도 가능한 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 근로자의 단순 음주운전의 비위행위는 비난받아 마땅하나 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 보기 어렵고, 사용자가 위와 같은 제반 사정 등을 전혀 고려하지 않은 채 기계적으로 취업규정을 적용하여 통상의 운전직 음주운전(면허취소) 징계와 동일하게 취급한 것은 징계재량권의 일탈·남용에 해당된다고 판단된다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 달리한 초심지노위의 판정은 부당하므로 이를 취소하고, 이 사건 근로자의 재심신청을 인용하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.