

## 판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2017부해361, 369/부노56 병합 유성기업 주식회사 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2017. 8. 1.

■ 판정사항 : 초심유지

단체협약 상 쟁의기간 중 징계는 불가함에도 근로자에 대해 징계한 것은 중대한 절차상 하자로서 부당하나 부당노동행위는 아니라고 판정한 사례

■ 판정요지

근로자의 휴대전화를 위력으로 빼앗는 행위, 공개되지 아니한 징계위원회 회의 촬영을 지시하여 징계위원회 진행을 방해한 행위 및 시무식을 중단시킨 행위 등은 쟁의행위와 무관한 개인 비위행위로서 징계사유에 해당되나, 노동조합의 쟁의행위가 적법한 절차에 의해 개시되고 목적의 정당성이 유지되는 이상 단체협약 상 ‘쟁의기간 중 신분보장’에 따라 근로자 개인의 비위행위가 있더라도 징계가 불가한바, 단체협약 상 ‘쟁의기간 중 신분보장’을 위반한 징계는 절차상 중대한 하자가 있어 부당징계에 해당된다.

쟁의행위와 무관한 근로자의 개인 비위행위를 근거로 행한 사용자의 징계처분이 단체협약을 위반한 사정이 있더라도 이를 부당노동행위 의사에 기인한 조치라고는 볼 수는 없다.

# 중 앙 노 동 위 원 회

## 재 심 판 정 서

사      전      중앙2017부해361, 369/부노56 병합 유성기업 주식회사 부당  
해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

근    로    자      ○ ○ ○  
(재심신청인 겸  
피신청인)      ○ ○ ○

노    동    조    합      ○ ○ ○ 노동조합  
(재심신청인)  
○ ○ ○

위원장 ○ ○ ○

근로자 및 노동조합의 대리인 ○ ○ ○

변호사 ○ ○ ○, ○ ○ ○

사    용    자      유성기업 주식회사  
(재심신청인 겸  
피신청인)      ○ ○ ○

대표이사 ○ ○ ○

대리인 ○ ○ ○

담당 변호사 ○ ○ ○, ○ ○ ○, ○ ○ ○, ○ ○ ○, ○ ○ ○

판    정    일      2017. 8. 1.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

## 주 문

이 사건 근로자 및 노동조합과 사용자의 재심신청을 모두 기각한다.

## 초 심 주 문

[충남지방법노동위원회 2017. 3. 10. 판정 2016부해308/부노40 병합]

1. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자3에게 2016. 7. 14.자로 행한 해고는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로자3을 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
3. 이 사건 근로자들 및 노동조합의 나머지 구제신청은 모두 기각한다.

## 재심신청취지

[근로자 및 노동조합]

1. 충남지방법노동위원회가 행한 충남2016부해308/부노40 병합 판정 중 기각부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자의 이 사건 ○○○에 대한 2016. 5. 3.자 해고처분, 이 사건 ○○○에 대한 같은 해 7. 1.자 해고처분은 부당해고이고, 이 사건 ○○○에 대한 2016. 5. 3.자 해고처분과 이 사건 ○○○에 대한 같은 해 7. 1.자 해고처분, 이 사건 ○○○에 대한 같은 해 7. 14.자 해고처분은

각각 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다.

3. 이 사건 사용자의 이 사건 근로자들에 대한 해고처분은 이 사건 노동조합에 대한 불이익취급 내지 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.
  4. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에 대한 해고처분을 취소하고, 즉시 원직에 복직시키며, 해고기간 동안의 임금 상당액을 지급하라.
  5. 이 사건 사용자는 이 사건 판정문을 사내게시판에 30일간 게시하라.
- 라는 판정을 구합니다.

[사용자]

1. 초심판정 중 근로자 ○○○에 대한 부분을 취소한다.
  2. 근로자 ○○○의 부당해고 등 구제신청을 기각한다.
- 라는 판정을 구합니다.

## 이 유

### 1. 당사자

가. 근로자

○○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)는 1991. 10. 7. 유성기업 주식회사에 입사하여 동 회사의 영동공장에서 근무하던 중 부당하게 해고(이하 ‘이 사건 해고’라 한다)되었다고 주장하는 사람이다.

나. 노동조합

○○○노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’이라 한다)은 금속산업 및 금속

관련 산업 근로자들을 조직대상으로 하여 2001. 2. 14. 설립된 ○○○노동조합총연맹 산하의 산업별 노동조합이며, 유성기업 주식회사 아산공장 및 영동공장에는 이 사건 노동조합 ○○○지부 ○○○지회(이하 ‘○○○지회’라 한다) 및 ○○지부 ○○지회(이하 ‘○○지회’라 하고, ○○○지회와 ○○지회를 합쳐 ‘○지회’라 한다)를 두고 있다.

다. 사용자

유성기업 주식회사(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 회사’라 한다)는 아산, 영동, 대구, 인천 남동에 소재하고 있는 공장에서 상시근로자 700여 명을 고용하여 자동차 엔진부품 제조업을 행하는 법인이다.

## 2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자와 ○○○, ○○○ 및 노동조합은 이 사건 사용자가 이 사건 근로자와 ○○○, ○○○에게 2016. 5. 3.과 같은 해 7. 1. 및 같은 달 14일에 각각 행한 해고는 부당해고이자 부당노동행위라고 주장하며 같은 달 26일 충남지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2017. 3. 10. 이 사건 근로자에 대한 부당해고를 인정하고 나머지 구제신청은 모두 기각하는 판정을 하였다.

다. 이 사건 근로자, ○○○, ○○○ 및 노동조합과 이 사건 사용자는 2017. 4. 10. 초심지노위 판정서를 각각 수령하고, 이에 불복하여 이 사건 사용자는 같은 달 19일, 이 사건 근로자, ○○○, ○○○ 및 노동조합은 같

은 달 20일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

※ 당초 재심 신청하였던 근로자 ○○○, ○○○에 대한 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청은 2017. 7. 19. 취하됨.

### 3. 당사자의 주장 요지

#### 가. 근로자 및 노동조합

이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 징계해고 처분은 단체협약의 '쟁의 중 신분보장' 규정을 위반하였으며, 따라서 징계사유가 인정될 수 없고, 단체협약의 '징계위원회 구성과 정족수' 절차규정을 위반하였으며, 징계양정 또한 적정치 못한 부당징계 해고이자 이 사건 노동조합의 조직력을 약화시키려는 의도에서 비롯된 불이익취급 내지 지배·개입의 부당노동행위이다.

#### 나. 사용자

이 사건 해고는 이 사건 근로자가 노동조합 활동이나 쟁의행위와 무관하게 오랜 기간 상습적으로 지속된 업무방해 등 개인 비위행위에 대한 징계처분이므로 이는 정당한 인사권의 행사로서 행한 징계처분인바, 부당노동행위와는 아무런 관련이 없다.

### 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 1991. 10. 7. 이 사건 회사에 입사하여 이 사건 회사 영동공장 소속으로 재직 중에 있었다.[초·재심이유서 및 답변서]

<이 사건 근로자의 입사일 등 현황>

성명	입사일자	해고일자	소속	노동조합 내 지위
○○○ (이 사건 근로자)	1991. 10. 7.	2016. 7. 14.	영동공장	대의원

나. 이 사건 회사에는 이 사건 노동조합, ○○노동조합(이하 ‘신청 외 노동조합1’이라 한다) 및 ○노동조합(이하 ‘신청 외 노동조합2’라 한다)이 조직되어 있으며 임·단협 유효기간 등 현황은 아래와 같다.[초·재심이유서 및 답변서]

<이 사건 회사 내 노동조합 현황>

명 칭	이 사건 노동조합 ○지회	○○노동조합 <신청 외 노동조합1>	○노동조합 <신청 외 노동조합2>
대표자	○○○.○○○	공석	○○○
설립일	1961. 10. 3.	2011. 7. 15.	2016. 4. 19.
조합원수	306명	20명	244명
임<단>협 유효기간	2010. 4. 1.~2011. 3. 31. <2010. 4. 1.~2012. 3. 31.>	2016. 4. 1.~2017. 3. 31. <2016. 4. 1.~2018. 3. 31.>	좌동
교섭형태	개별교섭	개별교섭	개별교섭

상급단체	○○○노총	미가입	미가입
------	-------	-----	-----

※ 2012년 단체협약은 신청 외 노동조합1이 교섭대표노동조합으로서 체결하였으며 이후 단체교섭은 개별교섭 형태로 진행됨.

※ 2011년부터 재심판정일 현재까지 이 사건 노동조합과 사용자 간에 체결한 단체협약은 없음.

다. 이 사건 해고는 이 사건 노동조합과 사용자가 2010. 1. 13. '경제상황 및 제반조건들을 감안하여 2011. 1. 1. 주간 연속 2교대제 도입을 목표로 추진한다'라는 내용이 포함된 '2009년 지회 임금 및 교대제 개선 합의서' 체결 후 동 합의서에 근거하여 진행된 특별단체교섭을 시작으로 아래 경위와 같이 전개되어 왔다.[초·재심이유서 및 답변서, 노 제17호증 판결문(2015나11661), 노 제303호증 결정문(2016카합10145), 사 제8호증의1 판결문(2014가합1969)]

라. 이 사건 노동조합과 사용자는 위 '다'항의 합의서에 따라 2011. 1. 18. 부터 같은 해 5. 4.까지 11차에 걸쳐 '주간 연속 2교대제 도입'과 관련한 특별교섭을 진행하였으나 우선 논의 사항 등에 대한 입장 차이로 결렬되었다.[초심이유서, 노 제36호증 2009년 지회임금 및 교대제 개선 합의서]

※ 특별교섭에서 이 사건 노동조합은 근무형태 및 월급제 도입을 우선 논의하고 생산량에 대한 문제는 추후 논의할 것을 주장한 반면, 이 사건 사용자는 생산량 확보에 대한 고려 없이 주간 연속 2교대제 논의는 어렵다고 주장함.

마. 이 사건 노동조합은 위 '라'항의 특별교섭이 진행 중이던 2011. 3. 25. 부터 같은 해 5. 17.까지 아래와 같이 쟁의행위를 하였다.[초·재심이유서 및 답변서, 노 제17호증 판결문(2015나11661), 사 제8호증의1 판결문(2014가



합1969)]

<2011. 3. 25~2011. 5. 17.까지의 쟁의행위 내용>

- 2011. 3. 25. : 노조의 잔업·특근거부 등 지시에 따라 ○지회 조합원들 불시에 집단 조퇴
- 2011. 3. 26., 3. 27 : ○○○지회 확대간부 결의 사항에 따라 ○○지회 소속 조합원 집단 주말 특근거부(각 12명, 86명)
- 2011. 3. 28 10:10~12:30 : 검사와 조합원 근로제공 거부  
※ 아산·영동공장의 점심시간은 12:30부터 13:30까지임.
- 2011. 4. 13. : 업무시간 중 1시간 동안 과별로 만국기를 제작하며 근로거부
- 2011. 4. 19. 13:30~16:00 : 과별로 현수막 제작하며 근로제공 거부
- 2011. 4. 26. : 투쟁지침1호 공고에 따라 불펜 안 잡기 및 전산입력 거부 등으로 근로제공 거부
- 2011. 5. 1. : 야간특근 거부, 이에 이 사건 사용자가 2011. 5. 2. 08:30부터 09:20까지 관리직원을 생산라인에 투입하였으나 일부 조합원들의 방해로 중단 후 철수
- 2011. 5. 3. : 투쟁지침2호에 따라 집단 조퇴
- 2011. 5. 4. : 투쟁지침3호에 따라 09:00부터 근로제공 거부, 14:00부터 항의 집회
- 2011. 5. 6. : 투쟁지침3호에 따라 각 과별 보물찾기 진행
- 2011. 5. 9. : 투쟁지침4호에 따라 08:30부터 12:30까지 태업
- 2011. 5. 16. : 09:30부터 11:20까지 태업, 11:20부터 14:30까지 근로제공 거부, 같은 날 22:30부터 태업

○ 2011. 5. 17. : 각 과 · 부서별 무단외출 및 조퇴 및 태업

바. 한편, 이 사건 노동조합은 위 '마'항의 쟁의기간 중인 2011. 5. 3. 초 심지노위에 조정신청을 하였으나, 같은 달 13일 아래와 같이 당사자 주장의 현저한 차이로 조정중지 결정되었고, 이 사건 노동조합은 같은 달 17일 22:00부터 익일 10:30 까지 쟁의행위 찬반투표를 실시 후 가결되어 쟁의행위를 결의하였다.[초심이유서, 노 제17호증 판결문(2015나11661), 노위 제2호증 결정서(충남2011조정8)]

<노위 제2호증 결정서(충남2011조정8) 일부 발췌>

<주문>

본 조정신청사건은 노·사 당사자간 주장에 현격한 차이로 조정안의 제시가 불가하다고 판단되어 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료하되, 양 당사자는 2009년도 노사합의서 정신에 따라 상호 입장을 이해하면서 양보하는 자세를 견지하여 성실한 교섭을 통하여 자주적으로 해결할 것을 권고한다.

<이유>

2. (중략)

그러나 주간연속 2교대제 도입과 관련하여 노동조합은 현행 시급제 급여 체계를 월급제로의 전환하여 조속한 시행을 요구하고 있는 반면 사용자측은 시급제의 월급제로의 전환에 따른 근무시간 단축으로 생산량 확보에 대한 노사간의 합의가 우선적으로 선행되어야 구체적인 주간연속 2교대제의 시행방법에 대해 협의 할 수 있음을 제시하고 있어 당사자간 주장이 현저한 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

사. 한편, 이 사건 노동조합은 위 '마'항의 쟁의기간 중인 2011. 5. 3. 초심지노위에 조정신청을 하였으나, 같은 달 13일 아래와 같이 당사자 주장의 현저한 차이로 조정중지 결정되었고, 이 사건 노동조합은 같은 달 17일 22:00부터 익일 10:30 까지 쟁의행위 찬반투표를 실시 후 가결되어 쟁의행위를 결의하였다.[초심이유서, 노 제17호증 판결문(2015나11661), 노위 제2호증 결정서(충남2011조정8)]

<노위 제2호증 결정서(충남2011조정8) 일부 발췌>

<주문>

본 조정신청사건은 노·사 당사자간 주장에 현격한 차이로 조정안의 제시가 불가하다고 판단되어 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료하되, 양 당사자는 2009년도 노사합의서 정신에 따라 상호 입장을 이해하면서 양보하는 자세를 견지하여 성실한 교섭을 통하여 자주적으로 해결할 것을 권고한다.

<이유>

2. (중략)

그러나 주간연속 2교대제 도입과 관련하여 노동조합은 현행 시급제 급여 체계를 월급제로의 전환하여 조속한 시행을 요구하고 있는 반면 사용자측은 시급제의 월급제로의 전환에 따른 근무시간 단축으로 생산량 확보에 대한 노사간의 합의가 우선적으로 선행되어야 구체적인 주간연속 2교대제의 시행방법에 대해 협의 할 수 있음을 제시하고 있어 당사자간 주장이 현저한 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

아. 위 ‘사’항의 쟁의행위 결의 후 이 사건 사용자의 직장폐쇄 등의 경과는 아래와 같이 진행되었다.[초심이유서 및 답변서, 노 제57호증 내지 제64호증, 노 제17호증 판결문(2015나11661), 사 제8호증의1 판결문(2014가합1969), 노위 제호증 판결문(2011고단1175)]

<2011. 5. 18. 쟁의행위 결의 이후의 경과>

- (이 사건 노조) 2011. 5. 18. : 13:30부터 15:30까지 부분 파업 후 이 사건 사용자 관리직 직원들이 부품생산을 하였다는 이유로 같은 날 17:30까지 파업을 연장
- (사용자) 2011. 5. 18. : 18:00 관할 행정기관에 아산공장 직장폐쇄 신고 후 같은 날 20:00 폐쇄하고 같은 달 23일 영동공장도 폐쇄
- (이 사건 노조) 2011. 5. 18. : 22:00경 200여명의 조합원은 이 사건 사용자 비조합원 근로자 및 일용 경비직원을 밀거나 때리는 방법을 통해 아산공장 내부로 침입하여 생산라인에 작업 중이던 관리직 직원을 위협, 공장 밖으로 나가게 한 후 아산공장 전역을 점거
  - 이때 ○○지회 소속 조합원 200명도 ○○○지회의 요청을 받고 같은 달 19일 아산공장 점거에 가담.
- (이 사건 노조, 사용자) 2011. 5. 19. : 02:00경 ○지회 조합원이 이 사건 사용자가 고용한 일용 경비직원(당일 고용)이 타고 있던 차량을 둘러싸고 쇠파이프 등으로 차량을 내려침. 일용 경비직원(운전면허 없음)은 이 상황에서 차량을 운전하다가 ○지회 조합원 13명을 충격하여 부상(2주 내지 12주

치료를 요하는 상해)을 입히고, 해당 경비직원은 관련하여 형사처벌(징역2년, 집행유예 3년 등)을 받음.

- (이 사건 노조) 2011. 5. 24. : 16:00경까지 조합원들로 하여금 이 사건 사용자 직원의 공장 출입을 저지하였으나, 그 무렵 공권력 투입되어 아산공장 점거 종료.
- (이 사건 노조, 사용자) 2011. 5. 27. : 노동조합 아산공장 재진입시도, 이 과정에서 이 사건 사용자가 고용한 일용 용역직원 사이에 폭력사태 발생하여 조합원 등 부상자 다수 발생.
- (이 사건 노조, 사용자) 2011. 5. 30.~6. 3. : 이 사건 사용자에게 노조사무실 출입허용 요구, 사용자는 업무방해금지가처분(2011카합79)을 신청, 법원은 2011. 6. 9. 그간 노조의 직장 점거와 폭력사태, 아산공장의 건물배치 등을 고려 다른 물리적 충돌 가능성이 있어 ○○○지회 및 일부 조합원들에 대하여 이 사건 사용자가 노조사무실 대체장소를 제공하고 아산공장 출입은 안된다는 취지의 결정함.
- (이 사건 노조) 2011. 5월말~6월경 : 복귀 조합원 및 이 사건 사용자 관리 직원들에게 ‘다음은 당신 차례입니다’, ‘노조 탈퇴와 그에 대한 각오는 하소’, ‘내 손에 잡히면 죽는다’ 등과 같은 보복 내지 욕설의 문자를 보내고, 실명을 기재하여 ‘유성기업 애완견들의 명복을 빕니다’라는 플랜카드를 게시함.
- (이 사건 노조, 사용자) 2011. 6. 14. : 이 사건 사용자에게 조합원 396명 일괄 업무 복귀하겠다고 통지하였으나, 이 사건 사용자는 조합원 개별 복귀를 주장하며 직장폐쇄 유지하였고, 이 사건 노동조합은 같은 날 15:50경 아산공장 정문을 점거한 채 폐기물 운반차량, 납품차량 등의 정문 출입을 방

해하는 쟁의행위를 계속.

○ (이 사건 노조) 2011. 6. 16.~22일 : 조합원 300여명이 동 기간동안 20~30명씩 교대로 아산공장 정문 앞에서 출근투쟁 명목으로 연좌농성(직장폐쇄 철회 및 조합원 전원 일괄복귀 요구하며 관리직 직원 출입방해, 생산부분의 반출 및 원자재 반입 차량 출입 방해)

○ (이 사건 노조) 2011. 6. 22. : 조합원 100여명은 07:03경 아산공장 정문 앞에서 이 사건 사용자가 고용한 일용 경비직원들이 부품 반출을 위해 점거 조합원들을 밀어내자 쇠파이프, 나무 몽둥이 등을 이용하여 그 경비직원들을 폭행하고 공장 진입시도, 이 과정에서 아산공장 담장 파손하고 적재함에 있던 부품을 도로에 집어던짐.

※ 이 과정에서 이 사건 노조 조합원들도 두개골 골절, 광대뼈 함몰 등 수십명 상해를 입음.

- 같은 날 20:30경부터 22:00경 까지 이 사건 노조 조합원 300명과 ○○○노총 ○○○노조연맹 ○○○지부 소속 조합원 800여명은 아산공장 진입로에 있는 굴다리 앞 도로에서 아산공장 정문 앞으로 통과를 시도하면서 같은 날 오전 폭력 충돌 상황을 이유로 우회할 것을 요구하는 경찰관들과 몸싸움을 하였고 그 과정에서 죽봉, 쇠파이프, 나무 몽둥이 등을 휘둘러 경찰관 108명 상해

자. 이 사건 노동조합 유성지회 조합원 중 이 사건 사업장에 복귀하지 않은 조합원 269명은 2011. 7. 22. 대전지방법원 천안지원에 직장폐쇄 효력정지 가처분 신청을 하였고 같은 해 8. 16. 아래와 같은 내용으로 조정이

성립되었다.[노 제76호증 조정조서(2011카합131)]

<노 제76호증 조정조서(일부 발췌)>

조정사항

1. 채무자는 2011. 8. 31.까지 채권자 전원을 업무에 복귀시킨다.
2. 채권자들을 업무에 복귀시키는 순서는 채무자가 정한다. 다만, 채무자는 2011. 8. 19.부터 채권자 전원에 대하여 노조사무실 및 노조사무실이 있는 건물 식당에 출입할 수 있도록 한다. 채권자들은 한꺼번에 30명까지 출입할 수 있고(아산, 영동 각 별도로 30명씩), 식당에서 식사하는 시간(매일 13:30부터 14:40까지)에는 인원제한을 두지 않는다. 위 출입제한 규정은 2011. 9. 1.부터는 효력이 없다.
3. 채권자들을 업무에 복귀시키는 순서에 관계없이, 채무자는 채권자들에 대한 임금을 최초 복귀되는 사람과 동일하게 지급한다. 채무자는 2011. 8. 22.까지는 최초 복귀를 시켜야 한다.
4. 위 각 사항은 채권자들 중 200명(비대위 및 노동조합 임원, 상집간부는 포함)이상이 개별적으로 다음과 같은 내용의 서약서를 작성하여 2011. 8. 18.까지 채무자에게 교부하는 것을 조건으로 한다.

내용: 1) 앞으로 불법행위를 하지 않겠습니다.

2) 기본 복귀자 및 관리직과 화합을 위해서 노력하겠습니다.

※ 채무자: 이 사건 사용자, 채권자: 이 사건 노동조합 조합원 269명

차. 위 '자'항의 조정에 따라 이 사건 사용자는 2011. 8. 22.부터 복귀하지 않고 있던 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에게 임금을 지급하였고 같은

해 8. 31.까지 조합원은 모두 복귀하였다.[초·재심이유서 및 답변서]

카. 이 사건 사용자는 위 ‘차’항의 직장폐쇄 철회 이후 복귀하는 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에게 교육명령, 자택대기명령 등을 하며 일정 수 이상(5명 이내) 조합원의 사업장 출입을 제한하였다.[초·재심이유서 및 답변서]

※ 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들은 이 사건 사용자의 출입제한이 위 ‘자’항의 조정조서 위반이라고 하며 대전지방법원 천안지원에 집행문부여 신청을 하였고, 이후 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들은 채권압류 및 추심명령 신청을 하여 동 지원으로부터 금 49,163,180원의 채권압류 및 추심결정을 받았음.[노 제77호증 판결문(2011가단31603), 노 제130호증 판결문(2012나17217), 노 제131호증 판결문(2013다62858)]

타. 이 사건 사용자는 직장 폐쇄 철회 후 2011. 10. 18.과 같은 해 11. 1. 이 사건 노동조합 ○○지회 조합원 27명에 대해 같은 해 3. 25.부터 같은 해 7. 31.까지의 행위(불법파업, 명예훼손, 공장점검 등)에 대해 단체협약 및 취업규칙 위반을 이유로 징계해고 처분을 하였고, 이에 대한 민사소송(해고 무효확인) 1심법원과 행정소송(부당징계 및 부당노동행위구제재심판정취소) 1심법원은 각각 위 해고처분을 절차상 단체협약 위반으로 무효라는 취지의 판결을 하였으며, 이 사건 사용자는 위의 각 1심 판결에 모두 항소하였으나 항소심 계속 중인 2013. 5. 28. 해고처분을 취소하고 위 27명 중 24명(퇴사자 제외)을 2013. 6. 3.자로 복직시켰다. 이후 이 사건 사용자는 2013. 10



월경 위 24명에 대해 재징계(2013. 10. 21.자 각 해고)하였다[초·재심이유서 및 답변서, 노 제4호증 판결문(2011구합27183), 노 제12호증 판결문(2011가합6611)]

※ 대전고등법원(해고무효확인)은 2016. 7. 21. 위 ‘타’항 하단의 재징계에 대해서 절차상 중대한 하자 등(단체협약 상 쟁의행위 기간 중 신분보장 규정 위반 등, 다만 징계사유가 존재함을 부정하지는 않음)을 이유로 무효취지의 판결(2015나22661)을 하였지만, 대전지방법원 천안지원은 조합원 ○○○에 대한 해고에 대해 정당하다는 판결(2016. 11. 18.)을 하였음.[노위 제17호증 판결문(2015나11661), 사 제8호증의2 판결문(2015가합102807)]

※ 이 사건 사용자 및 노동조합(조합원)은 위 판결(2015나11661, 2015가합102807)에 대하여 각각 상고 및 항고하여 진행 중에 있음.

파. 한편, 이 사건 재심신청일 현재까지 진행 중인 단체교섭 및 쟁의행위의 경위는 아래와 같다.[초·재심이유서 및 답변서, 노 제101호증 내지 제119호증 각 문서, 노 제124호증 신문스크랩(○○○ 인가취소), 노 제212호증 판결문(2013가합367)]

※ 이 사건 근로자는 이 사건 노동조합(○지회)의 실질적 집행기구인 확대간부회의의 구성원인 대의원(각 과별로 선출)으로서 확대간부 파업시 소속(과) 조합원을 대표하여 파업에 참여함.[초·재심이유서]

#### <교섭 및 쟁의행위 경위>

○ 2011. 4. 6.: 이 사건 노조는 2011. 2. 28.경 2011년 임단협 중앙교섭 요구사항으로 ‘최저임금 인상, 복수노조 창구 단일화 저지, 비정규직의 단계적 정

규직화, 노동시간 단축 등을 확정하고 이 사건 사용자가 포함된 금속산업사용자협의회와 중앙교섭 진행

- \* 이 사건 노동조합은 전국단위 노동조합으로 교섭형태는 중앙교섭(이 사건 노조-금속산업사용자협의회), 지부집단교섭(이 사건 노조 ○○○지부 18개 지회-지역 내 사업장 16개소), 사업장 보충교섭(이 사건 노조 각 지회-개별 사업장)의 3단계 구조로 진행되며, 개별기업이 중앙교섭 내지 지부집단교섭을 거부하는 경우 이 사건 노조와 개별기업이 직접교섭(대각선 교섭)
- 2011. 4. 21.: 이 사건 노동조합 ○○○지부와 지부 집단교섭 진행
- 2011. 6. 17.: 이 사건 노동조합 ○○○지부는 교섭결렬 이유로 초심지노위에 조정신청(초심지노위 6. 27. 조정종료 결정)
- 2011. 7. 14. : 이 사건 노동조합 충남지부 각 지회와 개별 사업체에서는 2011년 임금협약 갱신안에 합의하여 지부집단교섭이 마무리되었으나, 이 사건 사용자는 동 합의에서 제외
- 2011. 7. 27.: 이 사건 노동조합은 이 사건 사용자에게 2011년 임금 교섭요구하여 교섭창구 단일화 진행 중 신청 외 노동조합2의 개별교섭요구에 따라 이 사건 사용자는 같은 해 8. 18. 이에 동의
- 2011. 11. 28.: 이 사건 사용자는 신청 외 노동조합2와 단체협약에 대해 잠정합의하고, 이듬해 2. 15.경 2011년 임금협약 체결
  - 신청 외 노동조합2와의 개별교섭동의 및 신속한 단체협약 체결에 대해서는 이 사건 사용자를 자문한 ‘노무법인 ○○○’의 전략회의 문건 등의 교섭방침상 기재된 내용대로 진행

- 고용노동부는 2012. 10. 19. ‘노무법인 ○○○’이 이 사건 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위를 지도·상담하였다는 이유로 노무사 2명 의 자격 및 노무법인 설립인가를 취소
- \* 위 노무법인 ○○○의 부당노동행위 지도에 따라 이 사건 사용자 주도로 설립된 신청 외 노동조합1에 대한 소송(노동조합설립무효확인)에서 1심법원(서울중앙지방법원)은 신청 외 노동조합1의 설립이 무효라고 판결하였고 현재 항소심(2016. 4. 20.) 진행 중에 있음
- 2012. 1. 20. : 이 사건 노동조합 초심지노위에 노동쟁의 조정신청 하였으나, 같은 달 26일 취하
- 2012. 3. 26.~재심신청일 현재 : 이 사건 노동조합 ○지회 쟁의행위 찬반투표 진행(가결)하여 이 사건 재심신청일 현재 쟁의행위 계속 중
- 쟁의행위는 일부조합원이 1일 1~8시간 파업하는 형태(일부 조합원 10~30분 단위 파업, 상경투쟁(노숙농성, 피케팅 등))로 진행 중

하. 이 사건 사용자의 2011년 이후 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에 대한 징계는 총 245명(중복 인원 제외, 2012년 이후 105명), 361건(해고, 출근정지 3개월 내지 10일 등)에 이르는 반면, 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에 의한 불법행위 관련 형사사건(업무방해, 업무방해 및 특수공무집행방해, 폭력행위 등, 폭행, 상해, 모욕, 명예훼손, 재물손괴, 퇴거불응 등)은 69건에 달한다.[초·재심이유서 및 답변서, 사 제22호증의1 내지 사 제22호증의66 각 문서(판결문 등), 사 제31호증의3 연도별 징계현황]

※ 위 징계자 중 망.○○○는 이 사건 사용자의 징계 관련 사실관계 조사를 위

한 출석요구를 받고 2016. 3. 17. 자살함(산재처리됨).

거. 위 ‘하’항의 징계 중 이 사건 근로자에 대한 징계(각 해고)도 포함되어 있으며 이 사건 해고 경위는 아래와 같다.

### 《이 사건 근로자에 대한 해고 경위》

너. 이 사건 근로자는 2014. 3. 26. 이 사건 회사 영동공장 공장장을 따라 관리동까지 진입하였고 이에 이 사건 회사 ○○○ 부장이 징계처분자는 관리동 출입을 할 수 없으니 나가라고 요청하자 2층 공장장실까지 따라와 문을 닫지 못하게 하였다.[초심답변서, 사 제15호증 현장동영상]

※ 이 사건 근로자는 이 사건 해고에 대한 징계사유 발생 시 출근정지3개월의 징계(2014. 3. 20.자)를 받은 상태였다.

더. 이 사건 근로자는 2014. 6. 17. 이 사건 회사 ○○○ 대리(이하 ‘○○○ 대리’라 한다)의 휴대전화를 위력으로 빼앗고 이에 대한 반환요청에도 불구하고 휴대전화 안의 영상을 지우라고 강요하였다.[사 제16호증 현장동영상]

러. 이 사건 근로자는 2014. 6. 27. 이 사건 사용자의 징계위원회 개최장소에 상복을 입고 나타나 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에게 징계위원회 진행을 촬영하라고 지시하였다.[사 제17호증 현장동영상]

며. 이 사건 근로자는 2014. 12. 26.과 2015. 1. 5. 내지 같은 달 9일 이 사건 회사 영동공장 임원진 차량 뒤에 주차를 하여 임원진 차량의 이동을 막았고, 같은 달 5일에는 이 사건 회사의 대표이사가 참석한 시무식 도중 “유성기업이 언제 힘들지 않은 적 있었냐” 등의 고성을 질러 시무식이 조

기에 종결되었다.[사 제16호증 현장동영상, 사 제18호증의1 내지 4 각 현장 사진]

버. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 위 ‘너’항 내지 ‘머’항의 각 행위 등을 이유로 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합 ○지회에 아래와 같이 징계위원회 개최 통보 및 징계위원 선정을 요구하였으나, 이 사건 근로자와 이 사건 노동조합 ○지회 모두 이에 응하지 않았고, 이 사건 사용자는 2016. 7. 14.자로 이 사건 근로자를 해고하였다.[초·재심이유서 및 답변서, 사 제1호증의 3 내지 16 각 문서(경고장, 출석요구서 등)]

<이 사건 근로자에 대한 징계절차 경과 및 내용>

구 분	처분일	내 용	입증자료
경고	15. 1. 7. 16. 1. 8.	○ 경고 2회(공장장)	사 제1호증의4 사 제1호증의5
징계 요청	16. 1. 13.	○ 주조1팀 ○○○ 팀장 요청(2014. 3. 26. ~ 2016. 1. 5. 사규위반)	사 제1호증의6
사실조사 출석요구서 발행	16. 1. 22.	○ 근로자3에게 소명기회 부여 - 본인 미참석	사 제1호증의7
징계위원회 출석 통지서 발행	16. 1. 27.	○ 징계위원회 개최일정 통보(2016. 2. 4.) - 노측 징계위원 및 징계대상자 미참석)	사 제1호증의8
징계위원회 개최 일정 통보 및 징계위원 선정 요청	16. 1. 27.	○ ○ ○ 지회 발신공문 - 징계위원회 개최일정 및 징계위원 선정 요청	사 제1호증의9

징계위원회 개최	16. 2. 4.	○ 노측 징계위원 및 징계대상자 미 참석 - 2차 징계위원회로 소명기회 추가 부여하기로 결정	
2차 징계위원회 출석통지서 발행	16. 2. 4.	○ 징계위원회 출석통지서 발행(2016. 2. 12.)	사 제1호증의10
2차 징계위원회 개최일정 통보, 징계위원 재선정 요청	16. 2. 4.	○ ○ ○ 지회 발신공문 - 2016. 2. 4. 징계위원회 미참석에 따른 2차 징계위원회 개최 통보	사 제1호증의11
2차 징계위원회 개최	16. 2. 12.	○ 노측 징계위원 및 징계대상자 미 참석 - 3차 징계위원회로 소명기회 추가 부여하기로 결정	
3차 징계위원회 출석통지서 발행	16. 2. 15.	○ 징계위원회 출석통지서 발행(2016. 2. 18.)	사 제1호증의12
3차 징계위원회 심문회의, 징계 의결회의 개최일정 통보 및 징계위 원 재선정 요청	16. 2. 15.	○ ○ ○ 지회 발신공문 - 2016. 2. 4., 2016. 2. 16. 노측 징 계위원회 미참석에 따른 3차 징 계위원회 심문회의 및 의결회의 개최일정 통보 및 징계위원 재선 정 요청(2016. 2. 18.)	사 제1호증의13
3차 징계위원회 개최	16. 2. 18.	○ 노측 징계위원 및 징계대상자 미 참석 - 4차 징계위원회로 소명기회 추가 부여하기로 결정	
4차 징계위원회 출석통지서 발행	16. 2. 29.	○ 징계위원회 출석통지서 발행(2016. 3. 3.)	사 제1호증의14

4차 징계위원회 심문회의, 징계 의결회의 개최일정 통보 및 징계위 원 재선정 요청	16. 2. 29.	<p>○ ○ ○ 지회 발신공문</p> <p>- 2016. 2. 4., 2016. 2. 12., 2016. 2. 18. 노측 징계위원회 미참석에 따른 4차 징계위원회 심문회의 및 의결회의 개최일정 통보 및 징계위원 재선정 요청(2016. 3. 3.)</p>	사 제1호증의15
4차 징계위원회 심문회의 및 의 결회의 진행	16. 3. 3.	<p>○ 4차에 걸친 징계위원회 개최에도 불구하고 노측 징계위원 및 징계대상자 불참으로 사측 징계위원으로 심문회의 및 의결회의 진행</p> <p>- 징계의결 결과: 해고</p>	
징계처분통지서 발행	16. 7. 15.	<p>○ 2016. 7. 14. 07:15 주조1공장 휴게실에서 징계통보서 전달</p> <p>- 해고처분일자: 2016. 7. 14. 08:00 부 해고</p> <p>○ 내용증명으로 자택 및 가게로 징계처분통지서 발송(2016. 7. 14.)</p> <p>- 2016. 7. 15. 근로자3 본인 수령</p>	사 제1호증의3
징계처분결과 공 고	16. 7. 14.	<p>○ 영동공장 식당에 징계처분 결과 공고</p>	사 제1호증의16

서. 이 사건 해고 전 이 사건 근로자에 대한 그간의 징계 처분 내역은 아래와 같다.[초·재심 답변서]

<이 사건 해고 전 이 사건 근로자에 대한 징계 내역>

구 분	징계 사유	징계처분 일시
출근 정지 3개월	○ 2011. 3. 25.부터 2011. 7. 31.까지의 불법 태업, 집회, 파업, 공장 점거, 폭력/폭행 행위, 업무복귀 방해 등의 참가, 주도 등 사원의 본분에 배치되는 해당 비위행위에 따른 이 사건 회사의 재산상 손실 초래, 직장질서 문란 행위	2011. 10. 19.  (사 제1호증의1 징계처분통보 서)
출근 정지 3개월	○ 2013. 5. 24. 오전 출근 시 확성기를 이용한 업무 방해 주도 및 관리직들과의 고성 및 욕설 몸싸움 등 폭력사태를 주도  ○ 2013. 6. 19. 관리부 사무실 무단 난입 점거 및 업무 방해 주도  ○ 2013. 10. 21., 22., 23. 정당한 업무복귀명령 및 업무 지시 거부  ○ 2013. 11. 7. 공장장실 무단난입 점거 및 업무 방해 주도  ○ 2013. 11. 14. 공장장실 무단난입 점거 및 업무 방해 주도  ○ 2013. 11. 15. 관리부 무단난입 점거 및 업무 방해 주도  ○ 2014. 1. 3. 취업시간중 소정의 작업복 착용 대신 상복을 입고 시무식 참석  ○ 2014. 1월 6/7/8/9/10/13/14/15/16/17/20/21/22/23/24. 2월 4/5/6/7/11/12/18/24/26. 수차례의 경고장 및 관리	2014. 3. 20.  (사 제1호증의2 징계처분통보 서)



	자의 제지에도 불구하고 종식시간에 사내식당에서 상복을 입고 고성으로 거의 매일 회사를 비방 선전하며, 구호를 외치면서 조합원들을 선동하여 폭력행위를 조장하며, 다른 사원들의 휴식을 방해하는 등 직장질서를 문란행위	
--	--	--

※ 이 사건 근로자는 이 사건 노동조합 ○○지회장(2011. 10. 12~2013. 9. 30.), 대의원 겸 대의원 대표(2013. 10.~2014. 11. 2. 및 2015. 10. 28.~)를 역임함.

어. 이 사건 당사자 등은 2017. 3. 10. 초심지노위 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초심지노위 심문회의 진술내용]

1) 이 사건 근로자와 ○○○, ○○○ 및 노동조합

가) (이 사건 해고는) 이 사건 노동조합의 합법적인 현장순회를 이 사건 사용자가 막으면서 조합원들로 하여금 폭언, 폭력을 유도하였고 이는 징계를 위한 이 사건 사용자의 계획적인 행동이다. ○○○ 시나리오에 나와 있다.

나) (이 사건 해고의 비위행위 관련) 근로자 ○○○가 전날 술을 마셨을 수도 있다. 하지만 사측도 업무시간 중 술을 마시고 노동조합의 정당한 쟁의행위를 막아선 적이 있다.

다) 이 사건 근로자는 징계위원으로서 그간 이 사건 사용자에게 의한 노동탄압이 너무 심해서 이렇게 가다가는 조합원들이 죽음에 이를 수도 있겠다는 생각에 이와 같은 상황을 방지하고자 하는 의미에서 상복을 입고 징계위원회에 간 것이다.

라) 대법원은 일관되게 정당하게 개시된 쟁의행위 기간 중 발생한 징계 사유에 대하여 징계를 할 수 없다고 판결하고 있고, 실상 이 사건 근로자들의 (이 사건 해고 관련)비위행위들도 경미한 것이므로 그간의 대법원의 판례가 적용된다고 보아야 할 것이다.

마) 경남제약 사건에서 대법원은 조합원들이 몽둥이를 들고 회사의 용역 경비들을 몰아낸 건에 대해서도 쟁의행위 기간 중 징계를 할 수 없다고 판시하였다. 그 사건에 비하면 이 사건 해고에 이른 비위행위는 경미한 것이다.

바) 만국기 등의 설치는 지게차 운행 등 업무에 방해가 되지 않게 높게 달았다.

사) (정당하게 개시된) 쟁의행위 기간 중에는 쟁의행위와 무관하게 발생한 비위행위에 대해서도 징계위원회 개최는 불가하다고 판단하여 징계위원회에 참석하지 않았다.

아) 이 사건 근로자와 ○○○, ○○○의 이 사건 해고관련 비위행위들은 정당한 쟁의행위(현장 순회 등) 과정에서 발생한 일들이다.

자) 이 사건 근로자가 ○○○의 휴대전화를 빼앗은 이유(이 사건 해고 관련 비위행위)는 이 사건 근로자가 점심시간에 정당한 쟁의행위로서 1인 피켓시위를 하고 있는데 이에 대해 적지말라는 요구에도 불구하고 계속 사진을 찍었기 때문이다.

차) 이 사건 회사의 조합원 징계와 관련하여 37명 정도가 재판 진행 중에 있다.

## 2) 사용자

가) 현재 제품 생산량은 연 500만개에서 250만개 수준으로 감소하였는데 2011년부터 이어진 이 사건 노동조합의 쟁의행위로 인해 현대자동차로부터 받던 물량이 많이 줄어들었다.

나) ○○○는 주간근무자임에도 술을 먹고 야간에 사업장에 와서 직원에게 욕설을 한 것이다.

다) 이 사건 노동조합의 만국기 설치를 막은 것은 지게차가 다니는 통로에 설치하려고 하여 안전상의 이유가 있었기 때문이다.

라) 단체협약상 쟁의기간 중 신분보장 규정이 있으나, 이 사건 근로자들의 비위행위는 쟁의행위가 아닌 개인적 일탈로서 형법상 폭언, 폭행에 해당하는 행위들이다. 동 신분보장 규정의 한계를 넘었다.

마) 이 사건 해고(양정)는 이번에 발생한 이 사건 근로자와 ○○○, ○○○○의 행위만을 가지고 한 것이 아니라 계속 누적되고 반복되는 비위행위를 고려하여 결정하였고, 폭언, 폭행, 정당한 업무지시의 거부 등이 반복되어 더 이상 근로관계 유지가 어려워져 해고에 이른 것이다.

바) 이 사건 노동조합의 쟁의행위가 6년째 계속되고 있는데 조합원의 어떠한 행위도 징계를 못한다고 할 수 없다.

사) 이 사건 근로자가 ○○○ 대리의 휴대전화에서 지우라고 한 영상은 이 사건 근로자의 피켓시위 전에 발생한 이미 해고된 다른 조합원의 폭행 장면에 대한 것이었고, (이 사건 근로자가 휴대전화를 돌려주지 않아 부른)

경찰도 본인이 영상을 지울 의사가 없으면 어쩔 수 없다고 하며 돌아갔다.

아) 그간 이 사건 노동조합 조합원들의 위법행위에 대한 징계는 여러 차례 있었다.

자) 최근 6년간 해고된 근로자(조합원)는 19명이다.

차) 이 사건 근로자 및 ○○○, ○○○에 대한 징계는 (쟁의행위와 관계 없는 행위에 대한) 일반징계이다.

저. 이 사건 당사자들은 2017. 8. 1. 우리 위원회 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자 및 노동조합

가) 출근 시간 전 이 사건 노동조합 조합원의 1인 시위와 관련하여 사측과 고성미 오가는 일이 있었는데도 공장장이 이를 방조하고 있어서 대의원 자격으로 이에 대한 항의를 하는 차원에서 공장장에게 얘기 좀 하자고 한 것이다.

나) 2011년 임금교섭이 현재까지 이어져 오고 있고, 2014년 임단협, 2015년 임금협약, 2016년 임금협약에 대해서까지 쟁의권이 확보되어 있다.

다) 쟁의기간 중 신분보장과 관련해서는 2010년과 2012년 단체협약의 내용이 동일하고, 해고 시 의결 정족수만 차이가 있다.

라) 상복은 부당한 징계가 계속되고 있어 부당한 징계를 멈추라는 의미로서 쟁의행위의 일환으로 입은 것이다.

마) 정당한 쟁의행위를 (사용자가) 촬영하는 것을 막는 것은 정당한 행

위로서 무죄로 인정되고 있고, 촬영행위를 막는 것을 금지해달라는 이 사건 사용자의 가처분 신청도 초상권 침해를 이유로 기각되었다.

바) (사업장 내) 주차공간이 협소하여 주차할 자리가 없으면 조합원들도 임원 자리에 주차를 한다. 그리고 이 사건 회사 임원들도 쟁의행위를 촬영하기 위해 차를 (쟁의행위를 촬영할 수 있는) 주차장 안쪽에 주차하기도 한다. 그리고 (징계사유로 삼은 때도) 차량에 키를 꽂아 놓았다.

사) (차량이동시) 경찰에 신고한 이유는 그때 차안에 지갑이 있었기 때문이었다.

아) 노동조합 측에서도 사측을 촬영한다.

## 2) 사용자

가) (이 사건 근로자의 공장장에 대한 항의 당시) 이 사건 근로자는 징계처분(출근정지) 기간 중에 있었다. 그래서 이 사건 근로자에게 수차례 회사에 들어오지 말라고 하였음에도 공장장 사무실까지 따라 들어와 문을 못 닫게 한 일이다.

나) 2010년과 2012년 단체협약 상 해고관련 내용 중 해고의결 정족수 외에는 다른 부분이 없다.

다) 이 사건 근로자가 휴대전화를 뺏어 지우라고 한 영상은 이 사건 노동조합 ○○○지회 조합원이 신청 외 노동조합1 조합원을 잡아끄는 것을 찍은 영상을 지우라는 것이었다.

라) 공개된 장소에서 증거 수집을 목적으로 (쟁의행위를) 촬영하는 것은

정당하다는 판례도 있다.

마) (징계사유 발생일로부터 징계까지 상당기간이 지난 이유는) 2011년에도 대량징계가 한 차례 있었던 데다가 근로자에게 한 두가지 징계사유가 발생했다고 해서 바로 징계를 하면 징계권 남용의 문제가 생겨서 이후 반성의 기미가 보이면 징계를 하지 않지만 반복되어 일어날 경우 징계를 하였다.

바) 이 사건 근로자에 대해 (이 사건) 징계를 한 것은 이 사건 근로자의 마지막 징계사유인 시무식 행사방해가 크게 작용했다. 그리고 이 사건 근로자는 이전에 두 번의 출근정지 3개월의 징계를 받은 사실이 있어 그 다음 징계(해고)에 대해서 고민을 하느라 징계가 늦어졌다.

사) 다른 근로자들이 임원 차량 뒤에 주차하는 경우는 전혀 없고, 임원의 주차자리는 이십 몇 년 전부터 계속 정해져 있었다.

아) 노사관계가 안 좋을 때 임원 주차자리에 조합원이 며칠씩 주차하는 경우는 있지만 임원 차량 뒤에 주차하는 경우는 없었고, 이는 분명히 고의성이 있다고 판단하여 이 사건 근로자에게 차를 빼달라고 요구하였고 ○○○ 대리가 (이 사건 근로자의 차를) 옮겨놨는데 이 사건 근로자는 상황을 뻔히 알면서도 경찰에 도난신고를 하였다. 이 일이 있고 부터는 근로자에게 차량을 직접 이동해 달라고 하였고 (이동시 이석해도) 근무시간을 인정해 준다고 하였음에도 이 사건 근로자는 이런 일을 반복 하였다.

자) 쟁의기간은 6년이 넘고 있다. 교섭은 2012. 3. 26.이후 현재까지 84차 정도까지 진행하였고, 금년에는 한 차례도 진행이 안 되었다.

## 【관련규정】

### 《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.

### 《노동조합 및 노동관계조정법》

제4조(정당행위) 헌법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타 행위로 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006.12.30, 2010.1.1>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

《단체협약》(유성기업(주)노동조합과 2012. 7. 12. 체결, 유효기간(2014. 3. 31.) 만료 후 재심신청일 현재까지 2회 갱신됨)

제31조(징계사유) 회사는 다음 호에 해당하는 자를 징계위원회에 회부할 수 있다.

- 1) 정당한 사유 없이 월간 7일 이상 무단결근 시(단, 불가항력에 의함이 인정될 자료제출 시 무단결근으로 하지 않는다.)
- 2) 고의로 회사에 막대한 손해를 끼쳤을 때
- 3) 금고 이상의 형을 받았을 때(일반적인 형사사건)

4) 조합원 및 상사도 폭력, 폭행을 하였을 때

제32조(징계의 종류) 징계종류는 견책, 출근정지, 정직, 해고 등이 있다.

제33조(징계위원회)

- 1) 징계위원회의 위원은 노사 각 5인의 징계위원으로 구성하며 의장은 사용자 측 대표가 된다.
- 2) 회사는 징계위원회 개최 1주일 전까지 서면으로 해당 조합원의 인적사항, 징계사유, 개최일시 및 장소를 조합 및 본인에게 통보한다.
- 3) 징계위원회 의결은 참석인원의 과반수의 찬성으로 의결하며 가부동수일 경우는 의장이 결정한다.
- 4) 정당한 조합활동으로 인한 해고는 할 수 없다.

제34조(징계절차)

- 1) 조합원을 징계하고자 할 경우는 늦어도 7일 전에 조합과 본인에게 통보하고 징계위원회에 참석 소명토록 기회를 주어야 하고 징계위원회 회의록을 작성, 징계위원 및 조합과 징계대상자 서명 후 회사, 조합, 징계대상자 각각 1부씩 보관토록 한다.
- 2) 회사는 징계사항의 입증 없이는 징계할 수 없다.

제113조(쟁의 중 신분보장) 회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다.

제123조(협약의 갱신) 회사는 유효기간 만료 시까지 갱신 요구가 없을 시는 기존의 단체협약을 자동갱신 된 것으로 하며, 갱신체결을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력은 유지되며 새로운 단체협약이 체결될 수 있도록 최선을 다한다. 단, 유효기간 만료를 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약의 해지를 요구할 수 없다.

《**단체협약**》 (이 사건 노동조합과 2010. 6. 25. 체결하였으나, 이 사건 사용자가 2015. 4. 24. 해지통보함)

제31조(징계사유) 회사는 다음 호에 해당하는 자를 징계위원회에 회부할 수 있다.

- 1) 정당한 사유없이 월간 7일 이상 무단결근 시  
(단, 불가항력에 의함이 인정될 자료제출 시 무단결근으로 하지 않는다.)
- 2) 고의로 회사에 막대한 손해를 끼쳤을 때



3) 금고 이상의 형을 받았을 때(일반적인 형사사건)

4) 조합원 및 상사도 폭력, 폭행을 하였을 때

제30조(징계의 종류) 징계종류는 견책, 출근정지, 정직, 해고 등이 있다.

제31조(징계위원회)

1) 징계위원회의 위원은 노사 각 5인의 징계위원으로 구성하며 의장은 사용자 측 대표가 된다.

2) 회사는 징계위원회 개최 1주일 전까지 서면으로 해당 조합원의 인적사항, 징계사유, 개최일시 및 장소를 조합 및 본인에게 통보한다.

3) 징계위원회 의결은 참석인원의 과반수 찬성으로 의결하며 가부동수일 경우는 의장이 결정한다. 단, 해고는 2/3이상으로 결정한다.

제32조(징계절차)

1) 조합원을 징계하고자 할 경우는 늦어도 7일 전에 조합과 본인에게 통보하고 징계위원회에 참석 소명토록 기회를 주어야 하고 징계위원회 회의록을 작성, 징계위원 및 조합과 징계대상자 서명 후 회사, 조합, 징계대상자 각각 1부씩 보관토록 한다.

2) 회사는 징계사항의 입증 없이는 징계할 수 없다.

제109조(쟁의 중 신분보장) 회사는 정당한 노동쟁의행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다.

제119조(협약의 갱신) 회사는 유효기간 만료 시까지 갱신요구가 없을 시는 기존의 단체협약을 자동갱신 된 것으로 하며, 갱신체결을 위한 교섭이 진행 중일 때에는 본 협약의 효력은 유지되며 새로운 단체협약이 체결될 수 있도록 최선을 다한다. 단, 유효기간 만료를 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약 해지를 요구할 수 없다.

### 《취업규칙(2012. 2. 23. 개정)》

제5조(복무의 기본원칙) 사원은 회사의 방침 및 제반규정을 성실히 지키고, 상사의 업무상 지휘, 명령에 따라 자기의 소임에 전념하여 작업능률을 향상시키고, 직장질서의 유지에 전력하여야 한다.

제6조(복무규율) 사원은 다음 사항을 지켜야 한다.

1. 건강에 유의하고 명량한 태도로 취업한다.
2. 회사 및 사원의 명예를 훼손하고 신용을 손상케 하는 행위를 하지 아니한다.
3. 회사의 기밀을 지키고 회사의 이익에 반하는 언동을 하지 아니한다.

4. 직무에 권한을 초월하는 행위를 하지 아니한다.
5. 직무에 관한 일로 부당한 금전, 물품을 받거나 요구하지 아니한다.
6. 재직 중 회사의 허가 없이 타 회사나 단체에 취업하거나 영업행위를 하여서는 아니된다.
7. 사원은 전거, 전적, 개명 기타 이력사항에 변동이 있을 경우 14일 이내에 회사에 신고한다.
8. 회사의 경영권, 인사권을 존중하고 이를 침해하지 아니한다.

제7조(직장 내의 질서유지) 사원은 다음 사항을 지켜 회사의 질서를 유지해야 한다.

1. 취업시간 중 상사의 허가 없이 근무처를 이탈하거나 자기의 소임을 소홀히 하는 등 업무의 태만행위를 하지 아니한다.
2. 취업시간 중 회사의 허가 없이 사적용무를 보거나 사용외출, 사용면회를 하지 아니한다.
3. 사내에서 불법행위를 하거나 타인의 업무를 방해하지 아니한다.
4. 사내에서 도박, 음주, 폭력, 폭행, 방가, 기타 직장의 풍기와 질서를 어지럽히는 행위를 하지 아니한다.
5. 사내에서 회사의 허가 없이 문서 또는 인쇄물을 배포하거나 게시하여서는 아니된다.
6. 취업시간 중에서는 소정의 작업복을 착용하여야 한다.
7. 사내에서 회사의 허가 없이 집회 및 결사를 하여서는 아니된다.

제42조(징계) 사원이 다음 각 호의 일에 해당할 때는 징계위원회에 회부하여 징계한다.

1. 사원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 직무상 의무를 이행하지 않거나 직무를 태만히 한 때
3. 회사의 위신을 손상하는 행위를 한때
4. 근무성적이 불량한자로서 개전의 정이 없는 때
5. 고의 또는 과실로 중대사고를 발생시키거나 회사에 손해를 끼친 때
6. 직무를 해태하여 재산상 중대 손실을 초래하였거나 회사질서를 문란케 한 때
7. 회사 생산 활동을 저해할 목적으로 법령 및 사규에 위반하여 선전, 선동, 허위사실 유포 등의 행위를 하였거나 이를 위한 사전준비를 하였을 때
8. 법령 및 사규에 위반하는 문서 또는 도서를 작성하거나 배포하였을 때
9. 업무이외의 목적으로 회사의 설비, 자재, 건조물 또는 물품을 부당하게 사

용한 때

10. 학력 또는 경력을 사칭하거나 기타 부정한 방법으로 채용되었음이 판명되었을 때

11. 사규 및 취업규칙에서 정한 준수사항을 지키지 않거나 근로계약을 위반한 때

12. 전항 각호에 준하는 부당 부실한 행위를 한때

제44조(징계의 종류) 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책 : 시말서를 제출받고 사유를 지적하여 훈계한다.

2. 정직 : 견책 후 3개월 이내의 기간 동안 출근은 하되 직책 및 직무의 집행을 정지시키고 정직기간 동안 급여는 기본급만 지급한다.

3. 출근정지 : 견책 후 3개월 이내의 기간 동안 출근을 정지시킨다. 출근정지기간 동안 임금은 지급하지 아니한다.

4. 징계해고 : 근로기준법이 정한 바에 따라 해고 한다.

#### 《징계규정(1998. 5. 1. 개정)》

제1조(목적) 본 규정은 취업규칙 및 기타사규를 위반하거나 회사에 손해를 끼치거나 명예를 실추시킨 사원의 징계에 관한 사항 중 징계절차 등 필요한 시행기준을 확립함을 목적으로 한다.

제11조(소집) 징계권자는 비위관련자를 징계하기 위하여 징계위원회의 소집이 필요하다고 인정되면 징계위원회 개최 7일 전까지 개최일시, 장소, 징계처리 대상자 및 징계사유 등을 명시한 별지 4호 서식의 징계위원회 소집 통보서를 징계위원 및 관계자에게 통보하여야 한다.

제12조(징계결정 기한) 징계위원회 위원회가 소집된 날부터 15일 이내에 징계의결을 하여야 한다. 단, 부득이한 경우 1회(15일)에 한하여 그 기간을 연장하여 의결할 수 있다.

제13조(징계위원회 구성) 징계위원회는 의장과 징계위원, 간사로 구성하며 다음과 같다.

(1) 갑반 : 비조합원인 사원의 징계의결시 소집되며 5인의 부장급 이상 징계위원으로 구성되고 의장은 징계권자 또는 그 위임을 받은 자가 된다.

(2) 을반 : 조합원인 사원의 징계의결시 소집되며 10인 이내의 징계위원으로 구성되고 의장은 징계권자 또는 그 위임을 받은 자가 된다.

제15조(의결) 징계위원회의 의결은 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우는 의장이 결정한다.

제16조(징계의 종류) 징계의 종류는 견책, 정직, 출근정지, 징계해고 등이 있다.

1. 견책: 시말서를 제출하고, 사유를 지적하며 훈계한다.
2. 정직: 견책 후 3개월 이내의 기간동안 출근은 하되 직책 및 직무의 집행을 정지시키고 정직기간동안 급여는 기본급만 지급한다.
3. 출근정지: 견책 후 3개월 이내의 기간동안 출근을 정지시킨다. 출근정지기간동안 임금은 지급하지 아니한다.
4. 징계해고: 근로기준법, 취업규칙, 단체협약에서 정한 절차에 따라 해고한다.

제18조(소명기회) 징계위원회 징계 의결 전, 징계대상자에 대하여 구두 또는 서면에 의한 소명기회를 징계위원회 회의 진행에 지장을 초래하지 않는 적절한 범위 내에서 허용할 수 있다.

제19조(형사사건에 대한 처리) 징계위원회 부의사항이 형사사건으로써 국가기관에서 기소한 경우는 당해 사건의 징계절차에 대해 유보하거나 중지할 수 있다.

제21조(징계결정) 징계위원회에서 징계가 결정되면 별지 5호 서식에 의거 출석위원이 서명 날인한 징계결정서를 작성 보존한다.

제22조(징계통보) 징계위원회에서 징계 의결된 징계결과는 별지 6호 서식의 징계통보서를 발부하며 본인에게 전달한다. 단, 견책이하의 징계에 대해서는 이를 생략할 수 있다.

## 5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 징계(해고)의 정당성, 둘째, 징계가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지에 있다 할 것이다.

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

### 가. 징계(해고)의 정당성

### 1) 징계사유의 정당성

이 사건 근로자 및 노동조합은 이 사건 사용자가 징계사유로 삼은 비위 행위들 중 대부분은 쟁의행위에 부수하여 발생한 것으로서 사용자에게 대한 항의차원에서 발생하였거나 일부는 비위행위라고 인정되기도 어려운 행위라고 할 것인바, 이 사건 근로자에 대한 징계사유의 정당성은 인정되지 않는다고 주장한다.

그러나 이 사건 사용자가 징계사유로 삼은 이 사건 근로자의 2014. 3. 26.부터 2016. 1. 5.까지의 행위에 대하여 각각 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '너'항 내지 '저'항에서 보는바와 같이, ㉠ 이 사건 근로자는 ○○○ 대리가 이 사건 근로자의 동의 없이 피케팅하는 모습을 촬영하여 이는 초상권 침해임을 알리고 촬영 중단을 요구했음에도 촬영이 계속되어 촬영을 못하도록 휴대전화를 쥐고 있었을 뿐이라고 주장하나, ㉡ 이 사건 근로자가 2014. 3. 26. ○○○ 대리의 휴대전화를 위력으로 빼앗은 후 반환 요청을 묵살한 사실이 인정될 뿐만 아니라 이와 같은 행위가 쟁의행위이거나 혹은 그에 부수하여 발생한 행위라고 보기 어려운 점, ㉢ 2012년부터 재심신청일 현재까지 6년 여간 지속되고 있는 이 사건 노동조합의 쟁의행위에 있어 그간 노사 모두 술하게 상호 촬영, 녹음·녹취 등이 있었을 것임은 쉽게 추정 가능한바, 유독 이 사건에서와 같이 상대방의 휴대전화를 위력으로 빼앗은 데 대한 정당한 이유가 있다고는 보이지 않는 점, ㉣ 이 사건 근로자의 목적이 ○○○ 대리의 휴대전화에 저장되어 있는 특정 영상의 삭제라고 한다

면 굳이 휴대전화를 빼앗는 방법 외에 다른 수단을 통해서도 목적 달성은 가능하다고 보이므로 2014. 3. 26. 발생한 이 사건 근로자의 위력에 의한 휴대전화 강탈행위는 징계사유로 삼음이 정당하고, ② 이 사건 근로자는 2014. 6. 27. 징계위원회 촬영을 지시한 것은 정당한 쟁의행위 중 하나로서 징계사유에 해당되지 않는다고 주장하나, 이 사건 회사 징계규정상에는 징계위원회의 공개 또는 비공개와 관련된 규정은 없으나, 동 규정 제25조에서는 ‘징계위원회 회의에 참석한 자는 직무상 알게 된 일체의 비밀을 누설하여서는 아니 된다.’라고 규정하고 있어 동 규정의 취지를 보건대 징계위원회 회의는 원칙적으로 비공개라고 봄이 타당하므로 공개되지 아니한 징계위원회 진행을 촬영토록 지시한 이 사건 근로자의 행위는 징계사유에 해당되는 점, ③ 이 사건 근로자는 2014. 12. 26.부터 이듬해 1. 9. 중 행한 주차행위(이 사건 회사 영동공장 임원 차량 뒤에 주차)는 부족한 주차공간으로 인해 부득이하게 발생하였을 뿐만 아니라 차량에 열쇠도 꽂아둔 상태였으므로 고의적인 업무방해 의도는 없었다고 주장하나, ㉠ 이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 이동 주차 요청을 묵살하고 수차례 이 사건 회사 영동공장 임원진 차량 뒤에 자신의 차량을 주차한 사실이 있어 이와 같은 행동에 고의성이 있어 보이는 점, ㉡ 이 사건 근로자는 근무시간 중 차량을 옮기기 위해 자리를 비우면 근무지 이탈로 징계를 받을 수 있었다고 항변하나, 사용자가 근로자에게 주차이동을 요구하고 그 직후 근무지 이탈로 징계할 것이라는 근로자의 주장은 사회 통념상 받아들이기 어려운 주장으

로 보이는 점 등을 고려하면 이 사건 근로자의 위 주차관련 비위행위는 고의적인 업무방해에 해당될 뿐 이 사건 노동조합의 쟁의행위와 어떠한 연관성도 찾기 어려워 징계사유로 인정된다 할 것이다.

또한, ④ 이 사건 근로자는 2016. 1. 5. 시무식 도중 한 말은 이 사건 회사의 대표이사가 “회사가 어렵다.”거나 “구조조정이 필요할 수 있다.”는 발언을 한 것이 이 사건 노동조합의 단결권 및 단체행동권을 위축시킬 수 있다고 판단하여 항의차원에서 행한 조치라고 주장하나, ㉠ 2012년 이후 6년 여간 지속되고 있는 이 사건 노동조합의 쟁의행위 양상을 보건대, 이 사건 회사 대표이사의 위와 같은 발언만으로 이 사건 노동조합의 단결권, 단체행동권이 위축된다고는 보기 어려운 점, ㉡ 이 사건 근로자는 단지 “유성기업이 언제 힘들지 않은 적이 있었냐”는 말만 하였다고 주장하나, 위와 같은 취지의 발언을 지속적으로 하여 결국 시무식이 파행된 점 등을 고려하면 이 사건 근로자의 시무식에서의 발언으로 인한 시무식 파행은 업무방해로서 징계사유에 해당된다고 봄이 타당하다.

그러나 이 사건 사용자가 징계사유로 삼은 ① 이 사건 근로자의 2014. 3. 26.의 행위는 비록 해당 일에 이 사건 근로자가 징계 중에 있었다고 하더라도 이 사건 근로자가 이 사건 회사 영동공장장을 방문한 목적이 관리직 직원들의 쟁의행위(피케팅) 방해와 이로 인한 몸싸움 발생에 대한 항의였으므로 그 목적의 정당성이 인정될 뿐만 아니라 이는 이 사건 근로자가 당시 이 사건 노동조합 ○지회의 대의원 대표로서 행한 행위로도 볼 수 있

는 점, ② 이 사건 근로자가 2014. 6. 27. 징계위원회에 근무복이 아닌 상복을 입고 참석한 사실은 있으나, 해당일은 이 사건 노동조합(○지회)의 파업일(이 사건 근로자도 참여하였을 뿐만 아니라 이 사건 사용자도 해당일 무노동 무임금 원칙을 적용하였다)로서 이 사건 근로자가 노무제공을 거부하여 일시적으로 이 사건 사용자와의 지배관계가 단절된 상태인바, 이 사건 근로자가 이 사건 회사 취업규칙 상 소정의 취업시간 중에 있었다고 보기 어려우므로 이와 같은 상황에서의 상복 착용행위는 쟁의행위의 일환으로 봄이 상당한 점 등을 종합적으로 고려하면 이 사건 근로자의 위 '①', '②'의 행위는 비위행위로서 징계사유를 구성하지 않는다.

## 2) 단체협약 상 '쟁의기간 중 신분보장' 규정의 적용 및 위반 여부

대법원은 “단체협약에서 ‘쟁의기간 중에는 징계나 전출 등의 인사 조치를 아니 한다’고 정하고 있는 경우, 이는 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사조치 등에 의하여 노동조합 활동이 위축되는 것을 방지함으로써 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이므로, 쟁의행위가 그 목적이 정당하고 절차적으로 「노동조합 및 노동관계조정법」의 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 2013. 2. 15. 선고 2010두20362 판결).”라고 판시하고 있다.



이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대한 징계(해고)는 쟁의행위와 무관하게 지속된 개인 비위행위를 이유로 행해진 것이므로 정당한 인사권의 행사로서 행한 조치일 뿐만 아니라, 이 사건 노동조합의 쟁의행위는 근로조건 유지, 향상이라는 당초의 목적을 벗어나 이 사건 회사의 대표이사 내지 고객사 대표이사의 처벌을 촉구하는 등 외부 활동을 이유로 지속되고 있으므로 이 사건 근로자에 대한 해고에 있어 단체협약 상 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정이 적용될 이유가 없다고 주장한다.

이 사건 사용자의 주장이 위와 같고, 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 근로자에 대한 징계사유의 상당부분이 인정된다는 점에서 이후 이 사건 사용자가 단체협약 상 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정(2010년과 2012년 단체협약상 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정은 그 내용이 동일하므로 별도로 판단하지 않는다)에도 불구하고 이 사건 근로자에 대한 징계 절차를 진행하는 것이 가능한지에 대한 판단이 필요하므로 이를 위해 먼저 재심판정일 현재 진행 중인 이 사건 노동조합의 쟁의행위의 정당성 여부와 이 사건 해고로 단체행동권 행사 위축될 우려가 있는지 등에 대하여 살펴보도록 한다.

#### 가) 쟁의행위 목적의 정당성

대법원은 “근로자의 쟁의행위가 적법하기 위해서는 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교

섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성 결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 할 것인바, 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단해야 할 것이고, 부당한 요구사항을 제외하였다면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다 (대법원 2009. 6. 23. 선고 2007두12859 판결).”라고 판시하고 있다.

살피건대, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘다’항 내지 ‘하’항에서 보는 바와 같이, ① 이 사건 노동조합의 쟁의행위는 당초 2011년부터 도입하기로 한 ‘주간 연속 2교대제’ 관련한 노사 간 현격한 입장 차이에서 시작된 점, ② 이 사건 당사자의 공식적인 단체교섭이 2014. 10. 16. 이후 재심판정일 현재까지도 재개되지 못한 사정은 있으나, 단체교섭 중단 사유가 이 사건 노동조합의 귀책사유에 의한 것이라고 단정할 수 없을 뿐만 아니라 그 이전까지는 수십여 차례 단체교섭이 이루어지고 있었으므로 이는 일시적인 단체교섭의 중단으로 보이는 점, ③ 이 사건 당사자 간 단체교섭이 장기화된 측면은 있으나, 이와 같은 상황은 이 사건 사용자가 신청 외 노동조합1과는 신속한 단체협약을 체결하고 이 사건 노동조합과는 최대한 교섭을 장기화하고자 한 교섭전략에 그 원인이 있다고도 보일 뿐만 아니라, 그간 노사 간에 발생한 폭력 등 극한

상황의 발생 원인이 이 사건 노동조합에게만 있다고 단정하기 어려운 점 등을 고려하면 비록 수년간 교섭 내지 쟁의행위 상황이 지속되었다고 하여 이를 이 사건 노동조합이 쟁의권을 남용하고 있다고 단정하기 어려운 점, ④ ㉠ 한편, 이 사건 노동조합의 교섭요구 내용 중 상당부분을 차지하는 것이 단체협약 상 규범적 또는 채무적인 부분을 넘어 그간 이 사건 사용자에게 의한 징계처분의 취소(철회) 등을 포함하고 있다고 하더라도, 위 판례 법리에 비추어 봤을 때, 이 사건 노동조합의 쟁의행위가 위 징계처분의 취소를 목적으로 발생하였다거나 유지되고 있다고 단정하기 어려운 점, ㉡ 이 사건 노동조합이 위 ‘㉠’에서와 같이 이 사건 근로자 등의 징계 취소를 요구하는 것과 함께 해고자 복직, 고소·고발 및 손해배상 소송의 철회, 이 사건 사용자 대표이사 등 경영진에 대한 구속, 퇴직 등을 주장하는 것은 근로조건 유지·개선을 목적으로 시작된 위 ‘①’의 ‘주간 연속 2교대제 도입’ 및 ‘2011년 임금교섭’이 장기화되고 그 과정에서 신청 외 노동조합1의 설립문제와 함께 ‘○○○’을 통한 이 사건 사용자의 노동조합 지배·개입의 문제가 발생한 와중에 노사갈등이 격화되어 그간 이 사건 노동조합 ○지회 조합원들에 대한 360여 차례에 이르는 징계(징계의 정당성 여부는 별론으로 한다)가 있었다는 측면을 고려하면 이 사건 노동조합이 위와 같이 징계취소 등의 주장을 다소 강하게 한다고 하더라도 이는 근로조건 유지·개선이라는 이 사건 노동조합의 쟁의행위의 본래의 목적에 부수하여 발생한 것에 불과하므로 전체적으로 보아 쟁의행위의 목적이 훼손되었다고 단정하기 어렵다.

#### 나) 쟁의행위 절차의 정당성

대법원은 “근로자의 쟁의행위가 정당행위가 되기 위한 절차적 요건으로서, 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 찬성 결정이라는 절차를 거치도록 한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조제1항은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이라고 할 것인데...(중략) (대법원 2009. 6. 23. 선고 2007두12859 판결).”라고 판시하고 있다.

살피건대, 위 법원판례의 법리 및 ‘4. 인정사실’의 ‘바’항, ‘파’항에서 보는바와 같이, ① 이 사건 노동조합 ○○○지부는 2011. 4. 21.부터 이 사건 사용자와 2011년 임금협약을 위한 단체교섭을 진행하였으나, 같은 해 6. 17. 단체교섭 결렬을 이유로 초심지노위에 조정신청을 하였고, 초심지노위에서는 같은 달 27일 조정 종료결정을 한 사실이 있는 점, ② 위 ‘①’의 조정종료 이후 이 사건 노동조합 ○지회는 2012. 3. 26. 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 재심신청일 현재 쟁의행위 계속 중에 있으므로 이 사건 노동조합의 쟁의행위 개시에 있어 절차적 하자가 있다고 볼 수 없다.

#### 다) 이 사건 해고로 단체행동권 행사 위축의 우려가 있는지

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 노동조합 내 지위가 노조법상 인정되는 임원이 아닐 뿐만 아니라 대의원 등 일반적 역할을 하는 것에 불과하

고, 또한 이 사건 근로자의 징계사유는 쟁의행위와 무관한 개인적 비위행위를 근거로 이루어졌다는 점에서 이 사건 근로자에 대한 해고로 인해 이 사건 노동조합의 단체행동권이 침해된다고 볼 수 없을 뿐만 아니라 현재 이 사건 노동조합의 쟁의행위는 사내파업보다는 사업주 구속 촉구집회, 현대차그룹 회장의 구속 촉구 등 외부집회가 대부분이어서 설령 이 사건 근로자가 해고된다고 하여 위와 같은 집회의 개최나 참석에 아무런 지장을 주지 않는다고 주장한다.

그러나 위 '4. 인정사실'의 '파'항, '서'항에서 보는바와 같이, ① 이 사건 근로자는 그간 이 사건 노동조합 ○○지회장(2011. 10. 12~2013. 9. 30.), 대의원 겸 대의원 대표(2013. 10.~2014. 11. 2. 및 2015. 10. 28.~)와 교섭위원의 직책을 수행하고 있을 뿐만 아니라 이 사건 노동조합 집행기구인 확대간부회의의 구성원으로도 활동하고 있는 점, ② 이 사건 노동조합 ○지회의 최근 쟁의행위 양상이 조합원의 일부만 참여하는 1일 몇 시간 단위의 간헐적 파업이 주를 이룬다고 하더라도 위 '①'과 같은 직책 및 역할을 수행하는 이 사건 근로자를 사업장에서 배제토록 하는 징계를 하게 되면 이 사건 노동조합의 향후 단체행동권이 위축될 수 있음은 어렵지 않게 예상할 수 있는 점 등을 고려하면 이 사건 징계로 인해 이 사건 노동조합의 단체행동권이 침해될 우려가 없다고 단정할 수 없다.

그러므로 위와 같은 사실을 종합해 보건대, 이 사건 노동조합의 쟁의행위는 그 목적상 정당성이 훼손되었다거나 쟁의행위 개시에 있어 절차상 하

자가 있다고 보기 어려우므로 재심판정일 현재 이 사건 노동조합의 쟁의행위는 적법하게 진행 중에 있다고 보아야 하고, 이 사건 근로자에 대한 징계(해고)로 인해 이 사건 노동조합의 단체행동권이 저해됨 없이 온전히 행사될 수 있을 것이라 기대하기도 어려우므로 이 사건 사용자가 이 사건 근로자의 개인적 비위행위에 대하여 징계권을 행사하고자 할 때도 단체협약상 명시된 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정이 적용된다고 보아야 한다.

#### 라) 단체협약상 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정 위반 여부

살피건대, 이 사건 회사 단체협약(2010년 단체협약 109조, 2012년 단체협약 113조)에서 보는바와 같이, ① 이 사건 회사의 단체협약에서는 ‘회사는 정당한 노동쟁의 행위에 대하여 간섭방해, 이간행위 및 쟁의기간 중 여하한 징계나 전출 등 인사 조치를 할 수 없으며 쟁의에 참가한 것을 이유로 불이익 처분할 수 없다’고 명시하고 있는 점, ② 위 ‘①’의 단체협약 문언상 해당 근로자의 행위가 정당한 노동조합 활동 중 발생하였는지 등 징계사유의 내용이나 발생 시기에 대하여 특별히 제한을 두고 있지 않고 있다는 점에서 쟁의기간 중이더라도 개인 비위행위에 대해서는 징계가 가능하다고 해석되기 어려운 점 등을 종합적으로 고려하면, 이 사건 근로자에 대한 징계(해고)는 이 사건 회사 단체협약상 신분보장 규정을 위반하였다.

#### 3) 징계위원회 구성 및 절차상 하자 여부

이 사건 노동조합은 이 사건 징계와 관련하여 이 사건 사용자가 2010년 단체협약이 아닌 2012년 단체협약(신청 외 노동조합1과 체결)을 적용하였는

바, 노측 징계위원이 참석하지 않은 채 행한 이 사건 징계는 그 구성 및 의결 정족수 등의 하자가 있어 무효라고 주장한다.

그러나, ① 이 사건 노동조합이 적용을 주장하는 2010년 단체협약 제31조제3항에서는 ‘징계위원회의 위원은 노사 각 5인의 징계위원으로 구성하고, 징계위원회 의결은 참석인원의 과반수 찬성으로 의결하며 가부동수일 경우에는 의장이 결정한다. 단, 해고는 2/3으로 결정한다.’고만 명시되어 있어 동 조항의 단서규정상 의결 정족수인 ‘2/3’을 징계위원회의 참석위원이 아닌 재적위원으로 해석할만한 근거는 없고, 이 사건 근로자에 대한 해고 의결시 사용자측 참석인원 전원(5명)이 해고에 찬성한 점, ② 이 사건 회사 2010년 단체협약에서도 ‘쟁의기간 중 징계’를 금지하고 있을 뿐, 이 사건 사용자가 징계위원회를 개최하는 것까지 금지된다고 해석되지는 않는바, 이 사건 사용자의 수차례 징계위원 선정 요청 등에도 불구하고 징계위원회에 참석할 의무가 없다는 이유로 징계위원회에 참석하지 아니한 것은 이 사건 노동조합의 귀책사유라고 보이는 점, ③ 위 ‘②’의 사실과 2010년 또는 2012년 단체협약상 징계위원회 개최와 관련하여 의사정족수를 규정하고 있지 않다는 점에서 사측 징계위원만으로 징계위원회 개최가 불가능하다고는 보이지 않는 점 등을 종합적으로 고려하면 이 사건 근로자 및 노동조합의 징계위원회 구성 등과 관련한 주장은 이유 없다.

#### 4) 징계양정의 정당성

대법원은 “해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로

근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 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 미친 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28 선고 2001두10455 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 그간의 징계 이력 및 범죄전력, 징계 이후의 근무태도 등 여러 사정을 고려했을 때, 이 사건 근로자의 비위행위는 직장질서 문란행위로서 더 이상 근로관계를 지속할 수 없다고 판단하여 내린 결정이므로 재량권의 일탈·남용은 없다고 주장한다.

살피건대, 위 ‘4. 징계사유의 정당성’ 및 ‘4. 인정사실’의 ‘너’항 내지 ‘머’항에서 보는바와 같이, ① 이 사건 근로자의 징계사유 중 일부는 그 정당성이 부인되는 점, ② 이 사건 근로자가 그간 여러 차례 징계처분을 받은 사실은 인정되나, 이 사건 사용자가 징계사유로 주장하는 각 비위행위들의 양태를 고려컨대 이 사건 근로자가 폭력 등 물리력을 행사하였다거나 욕설 내지 폭언 등과 같이 감내하기 힘든 수준의 비위행위가 있었다고 보기 어려운 점, ③ 비록 이 사건 근로자들의 비위행위 중 상당 부분이 이 사건 노동조합의 쟁의행위와 직·간접적으로 연관이 있다고는 보기 어려우나 한편으로 이 사건 근로자의 위와 같은 비위행위들은 수년 간 지속되어 온 노



사 간 극심한 갈등, 불신과 반목에서 비롯되었다는 측면이 강하다는 점 등을 고려하면 이 사건 징계는 그 사유에 비해 양정이 과다하여 재량권을 일탈·남용한 부당한 징계라고 할 것이다.

#### 5) 소결

그러므로 이 사건 해고는 그 징계사유의 정당성이 대체로 인정된다고 할지라도 양정이 과다하여 부당할 뿐만 아니라, 적법하게 개시되어 목적의 정당성이 훼손되지 아니한 채 지속되고 있는 쟁의기간 중에 행해진 징계로서 단체협약상 ‘쟁의기간 중 신분보장’ 규정에 반하여 행한 징계이므로 절차상 중대한 하자가 있는 부당한 해고에 해당된다.

#### 나. 부당노동행위인지 여부

대법원은 “사용자의 행위가 「노동조합 및 노동관계조정법」에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 하고, 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있으므로, 필요한 심리를 다하였어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재하였는지 여부가 분명하지 아니하여 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위험이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담할 수밖에 없다. 이와 관련하여 사용자가 근로자에게 징계나 해고 등 기타 불이익한 처분을 하였지만 그에 관하여 심리한 결과 그 처분을 할 만한 정당한 사유가 있는 것으로 밝혀졌다면 사용자의

그와 같은 불이익한 처분이 부당노동행위 의사에 기인하여 이루어진 것이라고 선불리 단정할 수 없다(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 근로자 및 노동조합은 이 사건 사용자가 단체협약의 ‘쟁의 중 신분보장’ 규정을 위반하고 이 사건 근로자들에게 행한 징계해고 처분이 이 사건 노동조합의 조직력을 약화시키려는 의도에서 비롯된 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 조합원들에 대한 반복적인 징계로 이 사건 노동조합의 조합원 수가 감소하였으며, 이전에 있었던 많은 징계 건에 대하여 부당노동행위로 인정된 판결이 다수 있었고, 이 사건 근로자가 이 사건 노동조합의 간부로서 대의원 등의 직책을 맡은 점 등을 감안할 때, 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 활동을 위축시키려는 목적이 전혀 없었다고 단정할 수는 없다.

그러나 ① 위 ‘가. 징계(해고)의 정당성’에서 살펴본바와 같이, 이 사건 근로자가 휴대전화를 위력으로 빼앗은 행위, 징계위원회 사진촬영을 지시한 행위, 이 사건 회사 영동공장 임원 차량 뒤에 주차한 행위, 시무식을 중단시킨 행위는 정당한 조합활동의 일환으로 보기 어렵고 징계사유로 인정되어 이 사건 근로자에 대한 징계가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 볼 수 없는 점, ② 이 사건 사용자가 쟁의행위와 무관한 이 사건 근로자의 개인 비위행위를 이유로 징계한 것에 불과한바, 이 사건 징계가 이 사건

노동조합의 활동을 위축시키거나 운영에 지배·개입하고자 하는 의도에 기인하였다고 보기 어려운 점, ③ 이 사건 사용자가 부당노동행위의 의도를 가지고 이 사건 근로자를 징계하려고 하였는지를 확인할 만한 특별한 사정이 보이지 않고 이 사건 근로자 및 노동조합이 구체적으로 입증을 하고 있지 못하고 있는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 징계를 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다.

## 6. 결론

그렇다면, 이 사건에 관하여 우리 위원회와 결론을 같이한 초심지노위의 판정은 정당하므로, 이 사건 근로자 및 노동조합과 사용자의 재심신청을 모두 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.