

# 징계권 행사와 부당노동행위 판단기준

정봉수 노무사 / 강남노무법인

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 기업질서 유지권 보호</li><li>2. 노동조합 활동</li><li>3. 노동조합 간부의 신분 및 활동</li></ol> |
|---|

## [기업질서 유지권 보호]

- ▶ 노동조합간부가 노조간부로서의 역할을 충실히 하겠다는 이유로 노조활동 문구가 새겨진 조끼를 착용하고 근무한 행위에 대해 사용자의 수차례에 걸친 경고와 사규에 의해 처벌하겠다는 통보에도 불구하고 계속 조끼를 착용하고 근무한 노조간부의 행위에 대해 회사가 사규에 의해 출근정지 2월의 징계를 내린 것은 부당노동행위가 아님 (2001.6.15, 중노위 2001부노32)
- ▶ 징계해고가 명백히 취업규칙에 정해진 해고사유에 해당한다면 노조활동을 한 부분이 인정되더라도 그 해고는 부당해고가 아님 (대법 1990.8.10, 89누8217)
- ▶ 정당성이 없는 반정부선동, 노사불신조장, 이력서 허위기재 등을 이유로 한 해고가 조합활동에 보복이라기 보다는 업무질서문란에 대한 조치라면 부당노동행위가 아님 (1991.2.18, 중노위 90부노251).
- ▶ 노동조합간부라도 징계사유에 대한 징계양정이 정당하고 달리 노동조합을 혐오하여 징계하였다는 명백한 증거가 없는 한 부당노동행위로 인정할 수 없음 (2000.6.12, 중노위 2000부노35)
- ▶ 불법쟁위행위와 대표이사에 대한 모욕을 이유로 해고한 것이 표면상의 이유에 불과한 것이 아니고 정당한 경우는 부당노동행위라고 볼 수 없음 (2000.10.5, 서울행법 99구35764)

## [노동조합 활동]

- ▶ 대법원은 근로자의 행위가 노동조합의 활동으로서 정당하다고 인정받기 위해서는 다음과 같은 요건을 갖추 것을 요구함 (대판 1990.5.15, 90도357; 대판

1992.4.10, 91도3044)

- 첫째, 행위의 성질상 노동조합의 업무를 위한 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 목시적 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 함(성질).
- 둘째, 근로조건의 유지, 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 함(목적).
- 셋째, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 노동관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 함(시기).
- 넷째, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하고, 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 함(방법).

▶ 노동조합의 결의를 거쳤거나 구체적인 지시에 의한 조합의사에 따르지 않고 노동조합의 결정이나 방침에 반대하거나 이를 비판하는 행위는 조합원으로서의 자발적이고 순전히 개인적인 활동에 불과하므로 노동조합의 활동에 해당하지 않음 (대판 1992.9.25, 92다18542).

▶ 노동조합원이 조합대의원으로 출마한 행위는 노동조합의 행위에 해당함이 분명하고, 취업규칙에 의하여 지급하도록 정하여진 목욕권과 예비군훈련기간의 수당을 지급하지 않는다고 노동부에 진정한 행위는 노동조합의 목적인 근로조건의 유지개선, 기타 근로자의 경제적 지위향상을 도모하기 위한 행위로서 조합의 목시적 승인 내지 수권을 얻은 행위라고 보아야 할 것이므로 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위로 볼 것임 (대판 1990.8.10, 89누8217).

▶ 유인물 배포행위의 경우에는, 그에 대하여 회사의 사전승인이나 허가를 받도록 하고 있다 할지라도 근로자들의 근로조건의 유지, 향상이나 복지증진을 위한 정당한 행위까지 금지할 수는 없는 것이므로 그 행위가 정당한가 아닌가는 회사의 승인이나 허가 여부만을 가지고 판단할 것은 아니고, 그 유인물의 내용 매수, 배포의 시간 대상 방법, 이로 인한 기업이나 업무의 영향 등 여러 가지 사정을 고려하여야 함 (대판 1997.12.23, 96누11778)

▶ 취업시간 아닌 주간의 휴게시간 중의 유인물의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하거나 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는다 할 수 없으나, 조합원이 배포한 유인물이 비록 근로조건개선을 목적으로 한 것이라도 그 내용이 사실을 왜곡 또는 과장한 것으로서 경영진에 대한 극도의 불신 내지 증오심을 유발하게 하여 직장질서를 문란하게 할 위험성이 있다

면 이를 이유로 한 사용자 측의 징계해고는 정당하며 부당노동행위가 아님 (대판 1993.2.9, 92다20880)

- ▶ 유인물로 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 표현이 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지 개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적 사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자의 정당한 활동범위에 속함 (대판 1998.5.22, 98다2365).
- ▶ 배포한 유인물이 사용자의 허가를 받지 아니하였을 뿐만 아니라 허위사실을 적시하여 회사를 비방하는 내용을 담고 있는 것이어서 근로자들로 하여금 사용자에게 대하여 적개감을 유발시킬 염려가 있는 것이고, 위 유인물을 근로자들에게 직접 건네주지 않고 사용자의 공장에 은밀히 뿌렸다는 것이므로 이는 사용자의 시설관리권을 침해하고 직장질서를 문란시킬 구체적인 위험성이 있는 것으로서 비록 위 유인물의 배포시기가 노동조합의 대의원선거운동기간이었다고 할 지라도 위 배포행위는 정당할 수 없음 (대판 1992.6.23, 92누4253).
- ▶ 사업장 내에서의 기업질서를 유지하기 위하여 사업장 내에서의 유인물 배포에 관하여 취업규칙에서 사용자의허가를 얻도록 한 허가규정이나 이를 위반한 근로자에 대하여 징계할 수 있도록 한 징계규정이 언론의 자유를 보장한 헌법 조항에 위반하여 무효라고 할 수 없음 (대판 1994.9.30, 94다4042).
- ▶ 노사분규가 수습되어 회사의 업무가 정상적으로 돌아왔음에도 불구하고 회사의 근무촉구에 따르지 않고 노동조합활동을 위한 것임을 내세워 장기간 승무에 이하지 아니하여 회사의 업무에 지장을 주었다면, 회사가 이를 이유로 하여 해고한 것은 사내질서 유지를 위한 사용자 고유의 징계권의 행사라고 보여질 뿐 이를 가치고 그 이전에 있었던 농성참여 등 조합활동에 대한 보복으로 이루어진 부당노동행위라고 보기 어려움 (대판 1990.10.23, 89누4666)
- ▶ 주야교대근무 기업에서 근무시간 중에 쟁의행위 찬반투표를 위한 조합총회를 개최하는 것이 불가피하고 그 총회 소집을 사전에 사용자에게 통보하여 충분히 대비할 수 있는 여유를 준 사정 등이 있는 경우에는 취업시간 중에 조합총회를 소집하였더라도 정당성이 상실되지는 않음 (대판 1994.2.22. 93도613).

## [노동조합 간부의 신분 및 활동]

- ▶ 근로자가 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 전직이나 전보명령을 받고서도, 스스로 이를 자신의 사용자에 대한 근로조건개선 요구 등에 대한 보복이라고 단정하고 위 명령에 불응한 채 20여일이 넘도록 무단결근을 계속하였다면 이와 같은 행위는 근로자와 사용자 사이의 근로계약관계를 지속하게 하는 것이 현저히 불공정 또는 부당하다고 인정될 정도의 무거운 비위행위에 해당한다 할 것이므로 이를 이유로 근로자를 징계해고한 사용자의 조치는 정당하다.
- ▶ 노동조합전임자는 사용자와 사이에 기본적으로 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 그대로 가지지만 휴직상태에 있는 근로자와 유사하여 근로제공의무가 면제되고, 한편 사용자가 근로시간을 대체하여 근로자에 대하여 실시하는 교육, 연수, 훈련 등 거기에 참가하는 것이 근로자의 의무로서 강제되는 한 근로제공과 다를 바 없으므로 단체협약 등에 따른 정함이 없다면 근로제공의무가 면제된 노동조합전임자가 그러한 교육 등에 참가하지 않았다 하여 바로 잘못이라고 보기는 어려움 (대판 1999.11.23, 99다45246)
- ▶ 운수회사의 노동조합 대의원선거에 입후보하여 그 선거운동을 한다는 이유로 회사의 배차지시를 거부하고 결근한 것은 정당한 사유에 의한 결근이라고 볼 수 없어 징계해고사유에 해당됨 (대판 1992.2.11. 91다5976).