

노조 전임자의 폭행으로 인한 해고사건 (징계양정 정당성 여부)

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 사건개요

1. E 회사는 노동조합 전임자가 회사의 간부사원을 폭행하였다는 이유로 해고하였다. 이에 이 사건 근로자는 2018. 3. 6. 해고 처분이 부당하다며 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였다. 지방노동위원회는 2018. 7. 21. 이 사건해고는 사실관계를 볼 때 해고까지는 너무 지나쳤다는 이유로 부당해고로 판정하였다. 이에 회사측은 불복하여 본 노무사를 찾아와 2018. 8. 7. 초심판정의 취소를 구하는 재심신청을 중앙노동위원회에 제기하였다.
2. 이 사건 근로자(노조 전임자)는 2018. 1. 17. 12:20 경 (중식시간)에 본사 8 층 사보편집실로 들어와 사보편집실에서 편집부장(장애인)이 노조 소식지의 배포를 금지시켰음에도 편집실 여직원들에게 노조소식지를 배포하였다. 이에 편집부장은 복도로 나가 이 사건 근로자에게 잘못을 지적하는 과정에서 몸싸움이 생겨 편집부장이 7 층과 6 층 계단 사이에서 미끄러지면서 초진 6 주 소견의 상해가 발생하였다. 이에 회사는 징계위원회를 개최하여 이 사건 근로자를 징계해고하였다.

II. 지방노동위원회(초심)의 판정

1. 이 사건의 주요쟁점은 폭행의 발생여부 및 폭행으로 인한 징계해고의 양정 및 절차의 적정성 여부에 있습니다. 이러한 쟁점에 대해 양 당사자의 주장, 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.
2. 이 사건 근로자는 2018. 1. 17. 점심시간인 12:20분 경 사보편집실에 노조 선전지를 나누어주는 과정에서 편집부장과 실랑이가 벌어져 이 사건 근로자와 조합원들이 오히려 폭언과 폭행을 당하였다고 주장하나, 편집부장의 진단서, 목격자의 진술서 및 편집부장이 이 사건 근로자를 상해죄로 고소한 사건이 ‘구약식 처분’을 받은 점으로 보아 폭행사건의 발생 자체는 인정되므로 이를 이유로 징계에 회부한 것은 일응 수긍이 간다.
3. 그러나 이 사건 근로자는 노동조합의 활동 및 운영을 담당하는 노조전임자로 활동하고 있었던 점, 2018. 1. 17. 휴게시간에 노동조합활동을 하던 중 발생한 점, 상해죄가 구약식으로 처벌될 정도의 경미한 수준임에도 이를 해고까지 하는 것은 비록 절차가 정당하다고 하더라도 양정이 과다하여 부당한 것으로

볼 수 밖에 없다 할 것이다.

III. 근로자의 주장

1. 이 사건은 사원이 부장을 폭행한 사건이 아니라, 조합원들이 법이 보장하는 정당한 노동조합 활동을 하던 중 평소 노동조합을 혐오해 오던 부장으로부터 조합활동을 방해 받고 욕설 등 폭력을 당한 사건입니다. 편집부장이 여성조합원을 향해 다짜고짜 욕설을 하고 등을 밀치는 등의 행동을 하는 것을 이 사건 근로자가 제지하는 과정에서 발생하였습니다.
2. 사측이 심하게 과장하고 있는 ‘상해’는 이 사건 근로자의 폭행에 의한 것이 아니라, 이 사건 근로자 및 조합원들이 마찰을 줄이고자 노력하였음에도 계단까지 쫓아와서 고함을 지르는 등 충동을 유발하다가 스스로 인정하고 있듯이 중심을 잡지 못하고 미끄러져 넘어진 사건이었습니다. 이러한 사실에도 불구하고 이를 꼬투리 삼아 어김없이 징계위원회를 개최하고 이 사건 근로자에게 ‘해고’까지 행한 사건으로 그 사유자체부터 명확하게 부당한 해고입니다. 또한 노동조합과 원만하지 못한 과정에서 계속되고 있는 조합원 및 조합간부에 대한 징계의 연속선상 있는 것으로 회사가 노동조합에 활동을 위축시키고 노조활동에 개입, 지배하고자 한 부당노동행위입니다.

IV. 회사측의 주장

1. 사실관계를 볼 때, 이 사건 근로자는 회사의 출입제한사무실을 노크나 허락도 없이 침입하여 노조전단지를 놓아두고 나갔으며, 이에 대해 항의하는 편집부장에게 2 차례에 걸쳐 폭력을 가해 전치 6 주의 상해를 입혔으며, 현재까지 병원에 통근치료를 받고 있으며, 앞으로 6 개월의 통증치료요양을 필요로 하는 고통을 안겨다 주었습니다.
2. 건장한 전임자가 폭행을 가한 피해자는 장애등급 1 급인 중증 장애인으로 저항능력이 전혀 없는 사람이었으며, 언어전달이 제대로 안되기 때문에 중요한 대화를 할 경우에는 노트를 가지고 다니며 글로 써서 의사를 전달을 합니다. 또한 소아마비로 인하여 계단을 걸기가 거의 불가능하며, 오른 쪽 다리의 굽기가 왼쪽다리의 3 분의 1 밖에 되지 않아 지탱하는 역할밖에는 하지 못하는 신체 지체장애자입니다. 이 사건 근로자는 편집부장이 노조위원장에게 함부로

매기하였다 하여 힘없는 장애인인 편집부장을 5 층 조합사무실까지 데리고 가서 버릇을 고쳐주겠다며 허리띠와 먹살을 잡고 8 층 계단에서 질질 끌고 내려갔습니다. 편집부장은 6 층 계단까지 강제로 끌려 내려오다가 더 이상 버틸 힘이 없었고, 폭행당시 위 상황을 본 다른 전임자들도 폭행을 제재하지 않아 사고가 커졌으며, 이 사건 근로자의 과격한 폭력으로 계단에서 심하게 넘어졌습니다. 편집부장은 부하직원들 앞에서 폭행을 당한 치욕감과 의욕상실이 컸습니다. 이로 인한 고통으로 현재 진통제를 복용하고 있으며, 대형 파스를 3 개나 붙이고 다니고 있습니다.

3. 회사의 직위를 볼 때에는 이 사건 근로자는 비록 노조 전임자이지만, 회사 입사경력도 비정규직기간을 포함하여 만 5 년 정도이며 정식직원으로 된 것이 3 년밖에 되지 않았으며, 직책상으로 사원의 신분입니다. 이에 비해 피해자인 편집부장은 입사경력 19 년으로 사원에서 출발하여 부장까지 지위에 오른 회사의 대선배이며, 또한 가해자인 전임자 보다 12 살이나 연장자입니다.
4. 따라서 이를 종합해 볼 때, 이 사건은 회사의 징계 사유를 따지기 전에 일반 사회관념상 도저히 있을 수 없는 일이 벌어진 폭력사건이었습니다. 따라서 회사에서는 이러한 폭력행사, 하극상, 약자인 장애자에게 행한 무자비한 폭력행사 등을 볼 때 징계해고의 사유에 해당된다고 사료됩니다.

IV. 중앙노동위원회의 심판결과 (중노위 2006부해708)

1. 이 사건 징계양정의 적정성 여부에 대하여 이 사건 재심과정에서의 당사자의 주장, 초심 노동위원회의 기록, 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료와 심문사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다. 이 사건 근로자는 편집부장이 스스로 중심을 잃어 넘어졌는데도 이 사건 근로자가 폭행했다며 경미한 일을 과장되게 표현하여 징계사유로 삼아 해고처분한 것은 부당하다고 한다.
2. 그러나 이 사건 근로자가 편집부장의 먹살과 허리띠를 잡고 노조사무실로 끌고 가는 와중에 편집부장이 계단에 떨어져 6 개월의 장기간 통증치료를 요하는 상해를 입은 사실이 인정되는 점, 편집부장은 장애등급 1 급의 중증장애자로서 위험상황에 신속하게 대처하거나 의사전달 능력이 현저히 떨어질 뿐 아니라, 소아마비를 갖고 있어 보행이 자유롭지 못하다는 점, 먹살과 허리띠를 잡고 계단아래로 끌고 가는 경우 정상인도 일방적으로 끌려갈 수 밖에 없다는 점,

부하직원들 앞에서 12 살 아래인 이 사건 근로자로부터 씻을 수 없는 치욕을 당한 점 등을 종합해 볼 때 사회통념상 이 사건 근로자와 고용관계는 더 이상 계속하기 어려운 경우에 해당된다 할 것이므로 이 사건 징계양정이 지나치다는 주장을 받아들일 수 없다.

3. 그렇다면 이 사건 징계양정이 과다하여 이 사건 해고처분이 부당하다고 판단함으로써 우리 위원회와 결론을 달리한 초심지노위의 구제명령은 부당하므로 취소하고, 부당해고에 관한 초심구제신청을 기각한다.