

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2023두61370 부당징계구제채심판정취소
원고, 상고인 원고
소송대리인 변호사 이학준
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 ○○○ 주식회사
소송대리인 변호사 반희성 외 2인
원 심 판 결 서울고등법원 2023. 11. 17. 선고 2022누71006 판결
판 결 선 고 2025. 7. 18.

주 문

원심판결 중 부당승무정지 관련 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

가. 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 시내버스 운수업을 목적으로 하는 법인이다. 참가인의 사업장에는 소외 1 노동조합과 소외 2 노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)이 있는데, 교섭창구 단일화 절차를 통하여 소외 1 노동조합이 교섭대표노동조합이 되었다. 원고는 이 사건 노동조합의 조합원이다.

나. 참가인이 2019. 6. 28. 소외 1 노동조합과 체결한 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다)은 다음과 같이 규정하고 있다.

1) 참가인은 조합원이 '참가인의 지시에 위반하였을 때', '직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때' 등의 사유에 해당하면 징계할 수 있고(제28조 제1, 2항), 징계 종류로는 '견책, 승무정지, 징계해고'가 있다(제29조). 징계는 상벌위원회를 통하여 한다(제30조 제1항).

2) 참가인은 정당한 이유 없이 조합원에 대하여 '승무정지' 또는 '대기발령'을 하지 아니한다(제33조).

3) 참가인은 근로자가 '정당한 이유 없이 무단결근 3일 이상' 등의 행위를 하였을 경우 상벌위원회의 의결을 거쳐 징계해고를 할 수 있고(제34조), '정당한 이유 없이 지각 또는 조퇴하여 차량 운행에 지장을 주었을 때(2회부터 적용)' 등의 행위를 하였을 경우 상벌위원회의 의결을 거쳐 대기 조치할 수 있으며, 대기기간은 20일 이내로 하며 그 기간은 무임금으로 한다(제35조).

4) 상벌위원회 위원은 노사 각 3인으로 구성한다(제38조 단서).

다. 참가인과 소외 1 노동조합은 이 사건 단체협약 체결 당시 상별위원회규정도 함께 체결하였는데, 그 제4조는 "위원회는 사용자측 위원 3인과 근로자측 위원 3인으로 구성하며, 사용자측 위원은 대표이사가 위촉하고 근로자측 위원은 노동조합에서 지부장이 위촉한다."라고 규정하고 있다.

라. 원고는 2020. 4. 8. 출근하였다가 관리과장 소외 3과 다툼 후 버스를 운행하지 않고 귀가하였다(이하 '이 사건 조퇴'라 한다).

마. 참가인은 2020. 4. 22. 상별위원회(이하 '이 사건 상별위원회'라 한다)를 개최하여 원고에 대하여 이 사건 조퇴가 이 사건 단체협약 제28조 제1, 2항 등에서 정한 징계사유에 해당한다는 이유로 승무정지 5일의 징계처분(이하 '이 사건 징계'라 한다)을 하였다.

바. 참가인은 2020. 6. 1. 원고를 운행 일정이 고정된 고정기사에서 운행 일정이 고정되지 않은 예비기사로 근무할 것을 명하는 내용의 인사발령(이하 '이 사건 인사발령'이라 한다)을 하였다.

2. 이 사건 징계에 대한 판단

가. 이 사건 조퇴에 정당한 이유가 있는지 여부(제1, 2 상고이유)

원심은 판시와 같은 이유로 원고가 참가인의 승인 없이 이 사건 조퇴를 하였고, 그에 정당한 이유가 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 산업안전보건법상 작업중지권에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없고, 그에 관한 원심의 증거취사와 사실인정을 다투는 취지의 주장은 적법한 상고이유가 되지 못한다.

나. 이 사건 징계가 이 사건 단체협약 제35조에 위배되는지 여부(제3 상고이유)

1) 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 5일의 승무정지를 내용으로 하는 이 사건 징계가 이 사건 단체협약 제35조에 위배되지 않는다고 판단하였다.

가) 이 사건 단체협약 제35조는 정당한 이유 없이 조퇴한 경우 2회부터 대기 조치를 할 수 있다고 규정하고 있다.

나) ① 대기와 승무정지는 실질적 효과 면에서 유사하지만, 이 사건 단체협약은 문언상 승무정지와 대기발령을 구별하고 있다. ② 징계처분의 일종인 승무정지는 상별위원회를 거쳐야 하나, 인사조치의 일종인 대기는 인사권 행사의 수단인 인사명령으로 할 수 있다. ③ 소외 1 노동조합의 대표자도 이 사건 상별위원회 당시 근로자측 위원으로 참여하였음에도, 이 사건 징계에 대하여 이의하지 않았던 점에 비추어, 참가인과 소외 1 노동조합은 징계인 승무정지와 인사명령인 대기가 구분된다는 전제 아래 이 사건 단체협약을 체결한 것으로 보인다. 따라서 참가인은 이 사건 조퇴 횟수가 1회라도 징계처분으로 승무정지를 할 수 있다.

2) 대법원의 판단

가) 단체협약은 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노동조합과 사용자가 단체교섭을 거쳐 체결하는 것이므로, 그 명문 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수 없다. 다만 단체협약 문언의 객관적인 의미가 명확하게 드러나지 않고 문언 해석을 둘러싼 이견이 있는 경우에는, 해당 문언의 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 노동조합과 사용자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원

2022. 3. 11. 선고 2021두31832 판결 참조).

나) 앞서 본 사실관계를 위와 같은 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

① 이 사건 단체협약 제29조는 징계 종류 중 하나로 승무정지만을 규정하고 있다. 그런데 이 사건 단체협약은 제33조에서 '대기제한'이라는 표제 아래 '승무정지 또는 대기발령'에 관하여 함께 규정하고 있으므로, 문언상 '승무정지'를 포함하는 의미로 '대기'라는 용어를 사용하고 있다.

② 이 사건 단체협약상 대기와 승무정지는 해당 기간 승무 업무가 정지되고 임금이 지급되지 않는다는 점에서 효과가 같고, 상벌위원회의 의결을 거쳐야 하므로 절차도 동일하다. 이 사건 단체협약 제35조는 '상벌위원회의 의결을 거쳐' 대기 조치할 수 있다고 명문으로 규정하고 있고, 그러한 절차에 대한 문언은 징계해고에 관한 이 사건 단체협약 제34조의 문언과 거의 동일하다. 그러므로 이 사건 단체협약 제35조의 명문 규정을 참가인이 상벌위원회의 의결을 거치지 아니한 채 인사명령 형식으로 대기 조치를 취할 수 있다는 취지로 근로자에게 불리하게 변형·축소하여 해석할 수 없다.

③ 이 사건 단체협약은 제29조에서 징계의 종류로 견책, 승무정지, 해고를 규정하고 있는데, 제34조에서 가장 중한 징계인 해고의 구체적 사유에 관하여 규정한 후, 바로 다음 규정인 제35조에서 대기의 구체적 사유에 관하여 규정하고 있을 뿐, 해고 다음으로 중한 징계인 승무정지의 구체적 사유에 관하여 별도의 규정이 없다. 대기 사유 중 하나로 '정당한 이유 없이 지각 또는 조퇴하여 차량 운행에 지장을 주었을 때(2회부터 적용)'가 규정되어 있는데, 이는 징계 해고 사유 중 하나로 규정된 '정당한 이유 없이 무단결근 3일 이상'과 비교하더라도, 그 정도가 가볍지 않은 비위행위에 해당한다.

④ 일반적으로 근로관계에서 징계란 사용자가 근로자의 과거 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 하는 징벌적 제재를 말한다(대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결 참조). 이 사건 단체협약 제35조의 대기는 무단조퇴 2회 등의 비위행위에 대하여 20일 이내 임금 미지급이라는 징벌적 제재를 가하는 것일 뿐만 아니라, 징계와 동일하게 상벌위원회의 의결 절차를 거쳐야 하므로, 징계를 준비하기 위한 잠정적 조치로서 인사명령에 불과하다고 볼 수 없고, 징계의 일종으로 보아야 한다. 소외 1 노동조합과 참가인도 이 사건 단체협약의 대기가 징계임을 전제로 이 사건 단체협약 제35조를 통하여 대기를 할 수 있는 사유 또는 대상을 그 정도가 비교적 중한 비위행위로 제한하려고 한 것으로 보인다.

⑤ 결국 이 사건 단체협약 제35조의 대기 사유는 사실상 승무정지의 사유를 정한 것으로 볼 수 있다. 이 사건 단체협약이 징계의 종류로 '견책, 승무정지, 징계해고'만을 들고 있다고 하더라도, 이 사건 단체협약상 대기와 승무정지는 동일한 의미로서, 승무정지 역시 무단지각 또는 무단조퇴 2회부터 적용된다고 봄이 타당하다. 따라서 참가인이 그 횟수가 1회인 이 사건 조퇴를 사유로 이 사건 징계를 한 것은 이 사건 단체협약 제35조에 위배된다.

다) 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 징계가 이 사건 단체협약 제35조에 위배되지 않는다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 단체협약의 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

다. 이 사건 징계의 절차에 중대한 하자가 있는지 여부(제4 상고이유 중 일부)

1) 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 상별위원회의 구성을 비롯하여 이 사건 징계의 절차에 이 사건 단체협약 제38조 단서나 공정대표의무 등에 위배되는 하자가 없다고 판단하였다.

가) 이 사건 노동조합과 소외 1 노동조합의 조합원 수가 13배 이상 차이 나고 근로자측 위원은 3인에 불과하므로, 참가인이 이 사건 노동조합의 조합원을 이 사건 상별위원회의 근로자측 위원으로 선임해야 하는 것은 아니다.

나) 참가인이 이 사건 노동조합의 감사인 원고에게 이 사건 상별위원회의 개최 사실을 통지하였던 이상, 이 사건 노동조합은 원고를 위하여 필요한 조치를 취할 수 있었으므로, 이 사건 징계 당시 정보제공 및 의견수렴 절차를 완벽하게 거치지 않았다고 하여 공정대표의무를 위반하였다고 볼 수 없다.

2) 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가) (1) 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다)은 복수 노동조합에 대하여 교섭창구 단일화 제도를 도입하여 단체교섭 절차를 일원화하도록 하고 있다(제29조의2 제1항 본문). 이는 복수 노동조합이 독자적인 단체교섭권을 행사할 경우 발생할 수도 있는 노동조합 간 혹은 노동조합과 사용자 간 반목·갈등, 단체교섭의 효율성 저하 및 비용 증가 등의 문제점을 효과적으로 해결함으로써 효율적이고 안정적인 단체교섭 체계를 구축함에 목적이 있다(대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결 참조).

교섭창구 단일화 제도 아래에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노

동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합(이하 '소수노동조합'이라 한다) 또는 그 조합원(이하 소수노동조합과 함께 '소수노동조합 등'이라 한다)을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항). 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다. 이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 소수노동조합 등을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 주장·증명책임이 있다(대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결 참조).

(2) 단체협약에서 징계위원회를 노·사 동수로 구성하고 근로자측 위원을 노동조합이 지명·위촉하도록 규정(이하 '이 사건 규정'이라 한다)하고 있는 경우, 사용자와 교섭대표노동조합이 '소수노동조합 소속 조합원'에 대한 징계 절차에서 소수노동조합의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자측 위원으로 선임하였다면, 이는 다른 특별한 사정이 없는 한 징계 절차에서 소수노동조합 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다고 봄이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

① 이 사건 규정은 징계에 대한 노동조합과 근로자들의 참여권을 보장함으로써 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하기 위한 것이다(대법원

2006. 11. 23. 선고 2006다48069 판결, 대법원 2009. 3. 12. 선고 2008두2088 판결 등 참조).

② 교섭대표노동조합이 독자적으로 단체교섭을 한 결과물인 단체협약에 해당하는 이 사건 규정의 효력이 소수노동조합에 미치는 것을 정당화하기 위해서는, 소수노동조합 소속의 근로자에 대한 징계 절차에서 이 사건 규정에 따른 참여권을 소수노동조합 등에 대하여 실질적으로 보장할 필요가 있다. 사용자와 교섭대표노동조합이 이 사건 규정에 따라 근로자측 위원을 선임하면서 소수노동조합의 조합원을 배제한 채 오로지 교섭대표노동조합의 조합원만을 선임하는 경우, 소수노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사하지 못하는 것을 넘어, 소속 조합원의 근로조건에 관하여 중대한 영향을 미치는 징계처분에 관하여 이 사건 규정에서 보장한 참여권조차 실질적으로 행사하지 못하게 되는 결과에 이르게 된다. 노동조합 간에 조합원 확보 등을 위하여 단순히 경쟁하는 차원을 넘어 반목·갈등하는 경우가 많은 현실을 고려할 때, 교섭대표노동조합의 조합원만을 근로자측 위원으로 선임할 경우, 징계의 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하고자 한 이 사건 규정의 취지가 제대로 달성되지 못할 우려도 크다.

③ 그러므로 사용자와 교섭대표노동조합은 소수노동조합 소속의 조합원에 대한 징계 절차에서 이 사건 규정에 따라 근로자측 위원을 선임할 경우, 다른 특별한 사정이 없는 한 소수노동조합 소속의 조합원을 1인 이상 근로자측 위원으로 선임함으로써 이 사건 규정에 따른 소수노동조합 등의 참여권을 실질적으로 보장하여야 한다. 이와 달리 소수노동조합 조합원을 배제한 채 오로지 교섭대표노동조합 소속 조합원들만 근로자측 위원으로 선임하였다면, 이는 징계 절차에서 소수노동조합 등을 합리적 이유 없이 차

별한 것으로 공정대표의무에 위배된다고 봄이 타당하다.

(3) 나아가 이 사건 규정은 근로자의 근로권과 그 방어에 영향을 줄 수 있는 중요한 절차에 관한 사항에 해당한다(대법원 2008. 5. 29. 선고 2008도2171 판결 참조). 사용자가 공정대표의무를 위반하여 구성된 징계위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 하였다면, 그러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 이 사건 규정을 위반하여 해당 근로자의 방어권 행사를 제약하여 이루어진 것으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 한다.

나) 앞서 본 사실관계 및 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따라 인정되는 다음 사정을 위와 같은 법리에 비추어 살펴본다.

① 상별위원회규정은 근로자의 근로조건인 상벌의 심의, 결정 등에 관하여 정한 것으로 서면으로 작성되어 참가인과 교섭대표노동조합인 소외 1 노동조합의 각 대표자가 그에 날인하였으므로, 이는 단체협약에 해당한다. 이 사건 단체협약 제38조 단서 및 상별위원회규정 제4조는 상별위원회를 노사 각 3인 동수로 구성하고 근로자측 위원은 노동조합의 대표자가 위촉하도록 규정하고 있다.

② 참가인은 소외 1 노동조합에만 근로자측 위원을 위촉해 달라고 요청한 후, 소외 1 노동조합의 대표자가 위촉한 그 소속 조합원 3인을 이 사건 상별위원회의 근로자측 위원으로 선정하여 이 사건 징계를 의결하였다. 이 사건 노동조합의 조합원은 이 사건 징계 당시 12명으로 그 중 일부를 근로자측 위원으로 선임할 수 없었다거나, 선임되는 것을 거부하였다는 등의 특별한 사정을 발견할 수 없다. 따라서 참가인과 소외 1 노동조합은 이 사건 노동조합 소속의 조합원을 1인이라도 근로자측 위원으로 참여시켰어야 하고, 소외 1 노동조합의 조합원 수가 이 사건 노동조합보다 13배 이상 많았다는 사정

만으로 달리 볼 수 없다. 그럼에도 참가인과 소외 1 노동조합이 이 사건 노동조합의 조합원을 근로자측 위원으로 전혀 선임하지 않음으로써, 이 사건 노동조합은 이 사건 징계에 대한 참여권을 실질적으로 행사할 수 없었다. 이는 소수노동조합인 이 사건 노동조합과 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다.

③ 결국 참가인은 공정대표의무를 위반하여 이 사건 징계에 관한 절차에서 이 사건 노동조합의 참여권을 보장하지 않은 채 이 사건 징계를 하였으므로, 이 사건 징계는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 한다.

다) 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 이 사건 징계에 절차적 위법이 없다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 공정대표의무 및 징계 절차의 정당성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 이 부분 상고이유 주장 역시 이유 있다.

3. 이 사건 인사발령 부분에 대한 판단

원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 인사발령은 근로기준법 제23조에 위배되지 않고, 원고와 참가인 사이에 어떠한 사유가 있더라도 더 이상 예비기사로 인사발령을 하지 않기로 하는 합의가 있었다고 볼 수도 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 일부 적절하지 않은 부분이 있으나 이 부분 원심의 결론은 정당하고, 거기에 근로기준법 제23조에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 결론

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채, 원심판결 중 부당승무정지 관련 부분을

파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 나머지 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	마용주
-----	-----	-----

	대법관	노태악
--	-----	-----

주 심	대법관	서경환
-----	-----	-----

	대법관	신숙희
--	-----	-----