

지방노동위원회 심판과정에 나타난 문제점 분석: 강원지방노동위원회 초심 취소사례를 중심으로

A study to analysis of process in local labor relations commission:
Focus on rejected of first step in Kangwon local labor relations
commission case

이 상 직(Lee, Sang Jik)* · 오 경 식(Oh, Kyung Sik)**

ABSTRACT

The number of local labor relations commission' s judgements has grown in the recent years. Local labor relations commission' s role is increasingly crucial to solve conflicts between labor and management.

This study shows 7 cases were rejected in the first step of the process. And trying to approach the ethics, contribute to speciality and credibility of committee members, reduce the social cost base on strengthen the adjustment.

The results of the analysis were increase an increase of redundant administrative duties and work overload in local labor relations commission.

Therefore, there is a need for role adjustment and strengthening of local labor relations committee through an adjustment process that fact checking and applying legislation. Finally, we need to strengthen the ethical management discipline of labor-management.

Keywords: Local Labor Relations Commission, First Instance, Retrial, Relief Application, Ethical management of labor-management

I. 서론

근로조건과 근로자의 권리와 관련한 분쟁이 최근 급증하고 있다. 이에 노동관련 사건의 1차적 분쟁해결기관인 지방노동위원회의 역할이 증대되고 있다. 그러나 지방노동위원회(초심)에서 심판한 사건 결과에 대해 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 요청하는 사례가 최근 급증하고 있다. 그러나 1차적 노사분쟁의 해결을 위한 지방노동위원회의 심판기능은 그럼에도 불구하고 노동분쟁에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 따라서 지방노동위원회의 판정결과에 대한 불복률이 높다는 것은 상대적으로 지방노동위의 역할이 축소되거나 경시될 우려가 있다는 것을 보여주는 현상이다. 현재 전체 지방노동위

* 호서대학교 교수(제1저자)

** 국립강릉원주대학교 교수(교신저자)

원회의 심판사건 중에 중앙노동위원회에 재심을 요구한 사건의 비율이 60%에 달하고 있다.

이와 같이 재심신청률이 높은 것은 근로자의 권리의식의 향상과 함께 판정결과에 승복하지 않는 문화적 요인도 그 원인이 있으나, 중앙노동위원회에 재심신청을 하더라도 비용이 들지 않는 등 제도적 및 구조적 문제도 그 원인이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 지방노동위원회의 노사분쟁에서 차지하는 역할은 매우 중요하기 때문에 건전한 노사윤리와 경영윤리를 제고하기 위하여 지방노동위원회의 전문성과 공정성에 대한 신뢰확보에 대한 보완이 시급하다고 할 수 있다.

실제 통계에서 보는 바와 같이 높은 재심신청에도 불구하고 재심사건에서 초심유지율은 80~85% 대로 높은 편이다.¹⁾ 따라서 지방노동위원회의 신뢰도는 높은 평가를 가지고 있지만, 높은 초심유지율에 만족하기 보다는 10~15%의 재심취소사건의 원인과 사례분석을 통해 지노위의 신뢰도를 높여야 함이 중요하다.

<표 1> 연도별 분쟁해결내역

(단위 : %)

구분		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
지 노 위	화해취하율	55.4	56.7	56.4	51.6	65.1	68.6	68.5	61.2	71.2	71.3	74.7
	판정수용률	41.5	40.4	36.7	45.5	37.5	53.4	51.9	45.6	47.6	41.2	46.9
중 노 위	화해취하율	35.5	36.1	32.4	30.7	21.7	25.1	27.2	29.1	20.5	25.3	24.2
	판정수용률	64.1	61.7	57.2	66.0	57.2	61.9	61.9	66.5	72.2	63.2	66.6

(조정과 심판, 2013, 겨울호).

노동위원회는 준행정기관으로서의 조정기능과 준사법기관으로서의 심판기능은 상호 충돌하는 측면이 강하고, 모호한 기능과 위상은 정부의 영향력 하에 처하기 쉬우며, 구제명령의 실효성 확보도 일정한 한계가 있다. 지방노동위원회의 심판판정에 대한 신뢰를 확보하지 못할 경우 지노위(초심)-재심-행정소송(행정법원-고등법원-대법원) 등으로 가거나 별도의 민사소송을 제기하는 등 노사갈등해소를 위한 사회적 비용이 증가되는 등 많은 문제가 야기될 수 있다.

지방노동위원회는 지역노사갈등의 해소를 위한 제1차적 해결기관으로서 무엇보다 신뢰성 확보가 중요하다. 심판판정에 대한 불신이 심판결과의 불리함 때문인지 아니면 심판 판정 과정에 공정하지 못함이 있거나 법리적 불복사유가 있는지 엄격히 분석할 필

1) 2012년 현재 재심유지율은 82.9%(종결 340건, 패소 58건)로 전년 대비 5.1%(종결 384건, 패소 46건) 하락하였다. 2009년 83.8%, 2010년 85.1%, 2011년 88.0%의 최근 4년간의 재심유지율 추이와 고려했을 때 가장 낮은 수준에 있다고 볼 수 있다. 초심취소 사건 재심유지율은 77.1%(종결 96건, 패소 22건)로 패소 22건 중 사용자 승소사건이 19건으로, 특히 징계양정 판단 오류 사건(7건)과 증거판단 오류 사건(8건)이 많다. 초심취소 사건의 재심유지율 역시 2009년 75.7%, 2010년 78.7%, 2011년 81.2%로 최근의 추이에 비추어 낮은 수준에 있다(이정, 노동위원회 재심유지율 재고를 위한 연구, 조정과 심판, 2013년 겨울호, 35면).

요가 있다.

본 논문에서는 최근 강원지방노동위원회 심판사건 중 재심신청을 하여 초심 취소된 사건 7개를 분석하여 취소이유와 시사점을 제시하여 노동위원회의 문제점 등을 분석하여 지방노동위원회 심판담당 공익위원의 전문성과 신뢰성 확보에 기여하여 공정한 근로관계와 노동계의 지침을 제시하고자 한다.

II. 선행연구 분석

대부분의 노동심판사건의 결론을 위해서는 근로관련 법령과 행정절차를 규정한 관련 법령의 해석과 사실관계의 적용을 그 주요내용으로 한다. 그러나 단순한 법령과 행정적 측면 이외에도 다양한 윤리적 인식과 경영환경 그리고 사회에서의 쟁점문제에 대한 시대적 해결과 관점의 차이 등이 복합적으로 작용하여 그 결론에 이르게 된다. 선행연구에서도 이러한 분석과정을 거쳐 그 문제점과 해결점을 제시하고 있다.

이승길·조성관(2013)은 노동위원회의 기능과 역량을 강화하기 위한 노동위원회의 발전방안을 제시한 연구를 하여, 노동위원회의 구성 관련 쟁점으로 공익위원의 자격 및 전문성, 공익위원의 위촉방법, 상임위원 자격 및 전문성을, 노동위원회 위상 관련 쟁점으로 노동위원회의 재심절차, 노동위원회의 위상, 법원과의 유기적인 관계 등을 제시하고 있다.

연구결과, 공익위원의 전문성에 대하여 심판, 차별시정 담당 공익위원의 자격요건은 좀 더 엄격하게 제한할 필요가 있고, 공익위원의 추천방식은 추천권과 선발권을 분리해 공익위원을 위촉할 수 있도록 운영할 필요가 있고, 상임위원은 전문성과 업무수행능력이 있는 자로 증원이 필요하다고 제시한다. 또 노동위원회의 심급단계를 축소해 신속하고 효율적인 노동사건의 처리과정을 구축하는 것, 노동위원회의 위상과 관련하여 노동위원회의 실질적인 독립성 강화를 통한 공정성과 신뢰성 제고, 노동위원회와 법원과의 올바른 관계 정립을 통해 노동법의 특성에 맞는 신속하고 저비용의 사건처리를 연계하는 방안을 제시하고 있다.

임경탁(2006)은 현 노동위원회의 시스템과 인프라, 조직으로는 경제위기 시대에 부응하기에 한계가 있다는 문제의식에서 출발하여 급증하는 노동분쟁 수요에 대응한 노동위원회의 현황과 바람직한 조직개편에 대해 연구·분석하였다.

분석결과, 새로운 4대 노동분쟁 수요를 산별단위 노조로의 전환 추세, 공무원 노조 본격 활동, 비정규직 차별문제 대두, 복수노조 시대 개막 등으로 제시하고, 현 노동위원회를 근간으로 하는 수정·보완 등 단기개편과 근본적인 차원에서 행정과 사법을 동시에 검토하는 장기개편 방향을 제시하였다. 특히, 장기대책으로 노동법원의 설치를 비롯하여 노동심판원과 노동조정원의 분리운영, 노동위원회의 사법기관 예측, 노동 관련기관의 대대적인 체제 개편 등을 제시하였다.

고준기(2005)는 지노위를 중심으로 한 심판제도 운영에 대한 당사자평가 실태조사, 심판의 신뢰성에 관한 설문조사 결과분석을 통해 심판 서비스의 문제점을 파악하고 개선방안을 제시하였다.

분석결과, 심판 서비스의 개선방향으로 심판제도 운영방식 개선, 충실한 현장 조사, 심사관의 확충 및 전문성 제고, 충실한 심문, 유사 사건의 심판판정 결과자료 등의 정보제공, 심사관의 중립성과 공정성 확보, 화해해결 적극 활용 등을 제시하였다. 또한, 제도적 개선 방안으로 전문성 있는 위원 확보, 공정성과 중립성 제고 및 운영의 합리화, 노동위원회의 증인 채택 및 조사권 및 허위 증언 처벌조항 신설, 구제명령의 이행 확보 체제 정비 등을 제시하였다.

<표 2> 선행연구 주요 결과

연구주제	연구자	연구방법	주요내용
노동위원회의 발전방안에 관한 연구-노동위원회의 구성과 위상의 개선방안을 중심으로(2010)	이승길·조성관(2013)	문헌분석	- 문제의 제기 - 노동위원회 구성의 쟁점 - 노동위원회 위상의 쟁점
새로운 노동분쟁 수요와 노동위원회 조직개편-제도 및 기능강화 측면에서	임경탁(2006)	문헌분석	- 노동위원회 제도 및 조직현황 노동위원회 변천과정 노동쟁의 추세 새로운 4대 노동분쟁 수요발생 조직개편 방향 및 대안
지방노동위원회 심판판정의 신뢰성 확보방안	고준기(2005)	문헌분석 실태조사	심판제도 운영에 대한 당사자평가 심판 신뢰성 확보에 관한 실태분석 지노위의 심판 서비스 개선대책

이상에서 관련 선행연구를 분석해 본 결과, 노동위원회의 조직·체계·위상 등에 관한 연구들이 주를 이루고 있다. 심판사건에서 노동조건과 관련한 윤리적 측면에 대한 이해와 인식이 개선되면 그 만큼 심판사건이 줄어들고, 법령 다툼 과정 또한 원만하게 이루어질 수 있음을 고려할 때 법령과 제도개선에서 윤리적 부분에 대한 요소를 가미함으로써 전체 노동위원회 사건에 대한 체계적인 개선책 마련이 필요함을 볼 수 있다.

본 분석에서 살펴 볼 사건의 개요는 다음과 같다. 단, 본 논문에서는 강원지노위 심판과정에서 발견된 초심취소 사례만을 추출하여 제시하였다.

<표 3> 분석대상 사건 개요

대상 사건 명	초심취소 사유	판정 결과
(주)KT	재심 판정 시 이미 당연 퇴직일이 도과하여 부당해고 및 부당노동행위 구제 절차 유지 불필요	초심: 기각 재심: 각하
(주)태성주택관리	재심 판정일 현재 근로관계 종료에 따라 원직복직이 불가능하고 임금상당액은 민사절차를 통해 구제받을 수 있으므로 구제절차 유지 불필요, 구제이익 소멸	초심: 기각 재심: 각하
단계새마을금고	허위 과다 감정했다고 볼 수 없고, 근로자에게 전적으로 잘못이 있다고 할 수도 없고, 징계권 남용에 해당	초심: 기각 재심: 초심 취소

대상 사건 명	초심취소 사유	판정 결과
인재군산림조합	근로자에 대한 파면의 징계처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것으로 인정되어 부당한 징계에 해당	초심: 모두 인정 재심: 초심 취소
태흥운수(합)	녹취서 제출 및 인정을 통해 사용자가 노조 조합원의 탈퇴 강요 행위를 하였고, 노조 조직과 운영에 대한 지배개입으로서 부당노동행위가 성립	초심: 기각 재심: 초심 취소
한국농어촌공사	개정 후의 인사규정을 적용하여 징계사유의 시효 미도과(규정 불비에 해당)	초심: 인정 재심: 초심 취소
(합)한라엔테크	재심 진행 중 사정변경(근로자의 사직서 제출로 근로관계 종료)이 발생하여 초심 본안과 무관하게 초심 취소	초심: 인정 재심: 각하(초심 구제신청)

III. 개별 취소 사례 분석

1. (주)KT 사례

가. 초심 사건개요 및 판정요지(강원2013부해52/부노9병합): 모두 기각

징계사유, 양정, 절차가 정당하여 부당해고 건을 기각하고, 불이익취급에 대한 부당노동행위 여부에 대하여는 사용자가 부당노동행위 의사를 가지고 징계해고를 하였다고 인정할 만한 객관적 사실 등이 존재한다고 볼 수 없고, 근로자는 이 사건 징계해고가 부당노동행위에 해당한다는 객관적이고 구체적인 증거를 제시하지 못한 점, 이 사건 근로자에 대한 징계처분을 할 만한 정당한 사유가 존재하여 이런 불이익한 처분이 부당노동행위 의사에 기인하여 이루어진 것이라고 단정할 수 없는 점 등으로 미루어 볼 때 이 사건 근로자의 주장은 이유 없어 부당노동행위 사건을 기각한 사례이다.

나. 재심판정 요지(중앙2013부해385/부노61병합): 모두 각하

이 사건 근로자의 정년 만료에 따른 당연 퇴직일은 2013. 6. 30.이고, 이 사건에 대한 위원회의 판정 시(2013. 7. 8.)에는 이미 그 당연 퇴직일이 도과하였음이 명백하며, 이 사건 근로자 또한 이러한 사실을 인지하고 있다고 제시하고 있다. 또 정년이 도과한 이상 이 사건 근로자는 더 이상 이 사건 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청의 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익은 소멸하였다고 보아야 하며, 이 사건 근로자에 대한 해고처분의 정당성 여부와 불이익처분 인지 여부에 대해서는 더 살펴볼 필요가 없다고 명시하고 있다.

다. 초심 취소사유 분석

이 사건 근로자의 정년 만료에 따른 당연 퇴직일은 2013. 6. 30.이고, 재심판정 시 (2013. 7. 8.)에는 이미 그 당연 퇴직일이 도과하여, 더 이상 이 사건 부당해고 및 부당 노동행위 구제 재심신청의 구제절차를 유지할 필요가 없었으므로 구제이익이 소멸하여 각하되었고, 동 사건은 초심 판단 내용과 무관하게 구제이익의 소멸로 모두 각하된 사건이다.

라. 향후 판정 시 유의점

구제이익의 소멸에 대한 재심의 각하 결정은 정당하며, 그러나 초심의 결정 당시에는 구제이익 등이 인정되어 실제적 판단인 기각결정은 정당한 결정이다. 그러나 부당한 인사 상 해고 등에 대하여 사용자에게는 이행강제금(감봉, 정직 처분 등으로 못 받은 급여 등을 지급하지 않았을 때 벌금 형식으로 부과)을 지급하고, 근로자 보상은 원상회복을 지시할 수 있다. 또 2007년까지는 초심에서 부당해고 판정이 나면 사용자는 즉시 원직에 복직 시켜야하고, 그렇지 않을 경우 바로 형사처벌을 하였으나 재심 신청이 잇따르고, 사용자에게 대한 과도한 제재라는 경총의 위헌소송이 제기되어 그 이후부터는 이행강제금(1년 500만원)만 부과하고 있다.

2. (주)태성주택관리 사례

가. 초심 사건개요 및 판정요지(강원2013부해77): 기각

신청인은 2012. 5. 24.부터 2013. 5. 23.까지라고 주장하고, 사용자는 근로계약기간이 2012. 5. 24.부터 2013. 2. 9.까지라고 주장한다. 근로자의 근로계약의 시작일 및 종료일과 근로계약 기간(12월)의 두 기재사항이 상이할 경우에는 자필로 작성된 사항이 인쇄된 사항보다 당사자의 실제의사에 가까운 것으로 판단하는 것이 사회통념에 합치되며, 근로기간 중 두 차례에 걸쳐 ‘근로계약 만료 예고 통보 동의서’에 자필 서명할 당시 사용자의 근로계약기간을 12개월 구두약속 등의 주장에 대한 객관적으로 입증자료 없으며, 근로계약서 사본 교부 시 근로계약의 종료일이 2013. 2. 9.로 명시되어 있었음에도 불구하고 이의제기가 없었고 근로관계가 종료한 후에서야 이는 부당해고에 해당함을 주장하고 있는바, 이 사건 근로자의 이와 같은 주장은 설득력이 없는 것으로 판단해야 한다. 근로자의 근로계약 종료일은 이 사건 근로자가 주장하는 2013. 5. 23.이 아닌 처분문서인 ‘근로계약서’에 기재된 바와 같이 2013. 2. 9.로 인정함이 타당하여 부당해고 주장은 기각한다.

나. 재심판정 요지(중앙2013부해458): 각하(근로자 구제신청)

이 사건 근로자 역시 근로계약의 재계약에 대하여 별도의 주장을 하고 있지 않은 점 등을 비추어 볼 때 재심판정일 현재 이 사건 근로자의 근로관계는 종료된 상태임이 명백하다고 여겨진다. 근로관계가 종료된 이상 이 사건 근로자는 원직복직 불가능, 이 사건 근로자의 근로계약이 해지되지 않았더라면 받을 수 있었던 임금상당액 등을 지급받을 필요가 있다 하더라도 이는 민사절차를 통하여 구제받을 수 있는 것이므로 이 사건 근로자로서는 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되어 위 근로계약기간 만료와 동시에 구제이익 소멸되었다고 볼 수 있다. 따라서 근로계약기간이나 근로관계 만료처분의 정당성 여부는 더 살펴볼 필요가 없다.

다. 관련 판례

1) 초심 인용 판례

처분문서의 진정 성립이 인정되면 법원은 그 기재 내용을 부인할만한 분명하고도 수긍할 수 있는 반증이 없는 한 원칙적으로 그 처분문서에 기재되어 있는 문언대로의 의사표시의 존재와 내용을 인정하여야 하고, 당사자 사이에 계약의 해석을 둘러싸고 이견이 있어 처분문서에 나타난 당사자의 의사해석이 문제되는 경우에는 그 문언의 내용, 그러한 약정이 이루어진 동기와 경위, 그 약정에 의하여 달성하려는 목적, 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고찰하여 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원 2005. 5. 27. 선고 2004다60065 판결).

근로계약기간을 정하여 임용된 근로자는 원칙적으로 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되므로, 근로계약기간이 만료된 근로자에 대한 해임통지는 근로계약기간 만료의 통지에 불과할 뿐 당해 근로자를 부당하게 해고한 것이라고 할 수는 없다(대법원 1997. 7. 25. 선고 96누10331 판결).

2) 재심 인용 판례

근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료되고(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 판결), 근로자가 부당해고구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료되었다면 근로자로서는 이미 지급받은 해고기간 중 임금을 부당이득으로 반환하여야 하는 의무를 면하기 위한 필요가 있거나 퇴직금 산정 시 재직기간에 해고기간을 합산할 실익이 있다고 하여도, 그러한 이익은 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익이 소멸한다고 보아야 할 것이다(대법원

2009. 12. 10. 선고 2008두22136 판결).

라. 초심 취소사유 분석

피신청인은 근로계약기간이 2012. 5. 24.부터 2013. 2. 9.까지라고 주장, 신청인은 2012. 5. 24.부터 2013. 5. 23.까지라고 주장하고 있으므로, 재심판정일(2013. 7. 29.) 현재 근로관계는 종료된 상태임이 명백함. 근로관계가 종료된 이상 원직복직이 불가능하고 임금상당액 등은 민사절차를 통해 구제받을 수 있는 것이므로 신청인으로서 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되어 구제이익은 소멸하여 각하되었다.

마. 향후 판정 시 유의점

구제신청에 대한 판정 전에, 원직복직 등 구제신청의 목적 달성, 근로계약기간 만료로 인한 근로관계 종료 등의 사정변경이 발생하여 구제이익이 소멸할 경우 대법원 판결(2000두7186, 2008두22136)에 따라 각하로 결정되었다.

초심 판정(2013. 5. 1.) 당시 존재하지 않은 사정 변경(근로관계 종료)으로 구제이익이 소멸되어 각하된 사건으로서, 초심 판정 당시에도 양 당사자가 재심을 신청할 경우 각하될 것을 충분히 예상한 사건으로 초심판정 자체는 문제가 없다. 임금상당액은 해고 기간 동안의 연장근로수당 등을 제외한 근로임금의 대가이며, 실 손해는 별도 청구가 가능하다.

3. 단계새마을금고 사례

가. 초심사건 개요 및 판정요지(강원2012부해200): 기각

금고의 재산 및 조합원의 재산을 보호하고 건전하게 관리하여야 할 의무가 있는 자가 제반 법 규정을 위반한 부실대출 등으로 금고에 상당한 손실을 입혔으므로 이를 이유로 해고한 것은 정당하다고 판정한 사례이다.

이 사건 근로자는 금융·담보대출 등 금고업무의 상무직에 있는 자로서 여신관련 규정을 준수해야 할 의무 수급자의 지위에 있음에도 불구하고 담보물 현지답사 미실시, 과다감정 대출, 지적사항 미시정, 소액보증금 미차감 등 업무처리 과정에서 여신관련 규정을 지키지 아니하여 관련 규정을 위반한 행위에 대해 이미 징계를 받은 사실이 있으나 이를 반복하므로 이는 관련 규정을 지키려는 노력을 기울이지 아니하여 금고의 손실금액이 과다하고, 동 징계에 대한 재심 성격의 이의신청이 각하되는 등 징계사유가 정당하며, 징계 시 소명의 기회를 부여하는 등 징계절차상 하자가 없고 징계의 양정에

있어서도 관련 규정에 의거 적정하므로 정당한 해고이다.

나. 재심판정 요지(중앙2013부해43): 초심 취소(부당해고: 양정과다)

징계사유의 정당성은 인정하였다. 징계양정의 적정성 여부와 관련하여 징계사유로 인정되는 담보물에 대한 감정 시 좀 더 다양한 거래사례를 확보하여 평가금액의 차이를 줄일 수 있도록 노력을 하지 않고 과다 감정한 업무상 과실은 인정되나 허위로 과다 감정하였다고는 볼 수 없는 점, 아파트 담보물에 대한 감정업무 부 적정에 따른 손실발생의 경우 이 사건 근로자에게만 전적인 잘못이 있다고만 할 수 없는 점, 인사규정 ‘징계량의 기준’에 파면 사유로 ‘비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우’로 규정되어 있으나, 이 사건 근로자의 고의성이 객관적으로 확인된 사실이 없는 점, 상근 이사장은에 대하여는 종전대로 ‘경고’ 처분한데 비해 이 사건 근로자에게 ‘파면’ 처분을 한 것은 징계양정에 있어 형평성이 어긋난 점 등 제반 사실을 종합하여 파면의 징계를 선택한 것은 징계권 남용에 해당한다.

다. 초심 취소사유 분석

① 업무상 과실은 인정되나 허위로 과다 감정하였다고는 볼 수 없는 점, ②이 사건 근로자에게만 전적인 잘못이 있다고만 할 수 없는 점, ③인사규정 ‘징계량의 기준’에 파면 사유로 ‘비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우’로 규정되어 있으나, 이 사건 근로자의 고의성이 객관적으로 확인된 사실이 없는 점, ④이 사건 사용자는 금고의 상근 이사장에 대하여는 종전대로 ‘경고’ 처분한데 비해 이 사건 근로자에게 ‘파면’ 처분을 한 것은 징계양정에 있어 형평성이 어긋난 점 등은 징계권 남용에 해당한다는 판단이다.

라. 향후 판정 시 유의점

징계양정은 판단 시각에 따라 차이가 있을 수 있어 양정판단에 고의와 과실 부분에 대한 법률적 판단과 징계와 관련되는 타 업무자와의 형평성에 대한 신중함이 필요하다. 담보물 과다감정은 징계처분과 별개의 사항으로 다룰 수 있으며, 내부규정에 근거하여 경영 상 중과실이 발견되고 이를 해태하였을 경우, 손해배상청구가 가능하다.

4. 인제군산림조합 사례

가. 초심사건 개요 및 판정요지(강원2012부해234): 모두 인정

이 사건 근로자의 비위행위는 ‘고의 또는 중대한 과실을 인정하면서 조합에 중대한 손해를 끼치게 하거나 질서를 심히 문란하게 한 때’의 징계사유에 해당된다. 징계사유에 대한 주장 사실의 여부, 그동안의 성실 업무와 상위 결재권자의 징계처분과의 형평성을 고려하여 근로자에 대한 파면의 징계처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되어 부당한 징계에 해당된다.

나. 재심 판정 요지(중앙2013부해148): 초심취소(근로자 구제신청 기각)

징계사유와 징계절차는 초심과 동일하다. 이 사건 근로자는 관련 법령 및 제 규정 등을 준수하여야 함에도 이를 위반하였고, 비위행위는 이 사건 사용자의 징계 변상 규정 별표 징계기준 1. 가. (1)에서 정한 “고의 또는 중대한 과실로 조합에 중대한 손해를 끼치게 하거나 질서를 심히 문란하게 한 자”에 해당한다. 정당한 징계사유(파면.해임)로 인정되고, 이 사건 근로자는 대출업무의 실무(총괄)책임자로 이 사건 비위행위의 주 행위자로 그 책임이 가장 크다 할 것이며, 비위행위의 내용과 과정으로 볼 때 비위의 도가 중하고 고의성이 있다고 판단되며, 포상자에 대한 감경은 인사위원회 재량이거나, 동 규정 단서에 “금융 및 일반사업 불법행위에 해당하는 범죄사고의 경우에는 감경대상에서 제외한다.”라고 규정하고 있는 바, 이 사건 근로자의 비위행위가 불법행위에 해당하는 사고로서 감경 적용을 할 수 없다는 점이다.

이 사건 근로자는 금융기관 종사자로 고도의 도덕성과 청렴성을 강조 받는 신분임에도 금융기관의 건전한 운영이나 금융질서를 크게 문란 시켰고, 그로 인하여 이 사건 사용자에게 상당한 경제적 손실이 발생한 이상 이 사건 사용자는 징계할 수 있다 할 것이고, 이는 사회통념상 고용계약을 계속 시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 해고사유에 해당한다 할 것이므로 이 사건 징계처분이 징계양정이 과하다거나 형평성을 결여하였다고 보기 어렵다.

다. 관련 판례

1) 초심 인용 사례

근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이므로, 그 징계처분이 위법하다고하기 위하여는 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는

경우라야 한다(대법원 2007. 12. 28. 선고 2006다33999 판결 참조).

2) 재심 인용 판례

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 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결).

3) 초심 취소 사유

쟁점은 징계양정의 적정성이다. 초심에서는 판단한 바와 같이 이 사건 근로자의 비위행위가 ‘고의 또는 중대한 과실을 인정하고 조합에 중대한 손해를 끼쳐 질서를 심히 문란하게 한 때’의 징계사유에 해당된다고 하면서도 감경규정 및 과거의 근무태도 및 공적을 들어 양정이 과하다고 판정하였다.

그러나 일단 이 사건 근로자의 고의성 및 중과실이 인정된 이상 파면 이상의 징계처분이 당연한 것이고, 재심판정서에 인용한 판례와 같이 ‘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 판단’ 하여야 함에도 불구하고 감경규정 및 과거의 근무태도 및 공적을 들어 이 사건 사용자의 파면 처분이 양정 상 과하다고 판단한 것은 고의성 및 중과실의 인정부분을 도외시 했거나 온정주의의 판정이다.

4) 향후 판정 시 유의점

금융회사 종사의 금융관련 사고는 다른 직종에 비해 비위행위에 대한 심사가 엄격하므로, 고의와 중과실의 인정여부에 대한 법리적 해석을 엄격히 해석하여야 한다. 금융 외 다른 업종의 경우라도 위 재심판정 판례와 같이 징계규정을 엄격히 해석하고 양정판단의 신중함이 필요하다. 비위행위 또한 금융거래 관련법과 해당기관 내부규정에 근거하여 경영 상 중과실이 발견되고 이를 해태하였을 경우, 손해배상청구가 가능하다.

5. 태흥운수(합) 사례

가. 초심사건 개요 및 판정요지(강원2013부노2): 기각

이 사건 노동조합의 이 사건 사용자에 대한 부당노동행위(지배.개입) 주장은 그 행위

의 존재가 불명확하고 추가 입증자료를 제출한 사실도 없는 등으로 이유 없다고 판단한 사건이다. 이 사건 사용자가 노조원들에게 노조탈퇴서를 작성하라고 지시하는 등 사용자의 부당노동행위의 인정의 입증이 불명확하며, 추가 입증자료를 제출 사실이 없어 이 사건 노동조합이 주장하는 지배·개입의 부당노동행위 주장은 이유 없다.

나. 재심판정 요지(중앙2013부노49): 부노 인정(초심 취소)

이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 조직과 활동에 영향을 미치고자 하는 의도가 있음이 충분히 인정되어 이러한 이 사건 사용자의 일련의 행위는 이 사건 노동조합의 조직과 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립한다 할 것이다. 초심에서 제출되지 않은 다른 증거제출로 인한 초심 취소 사례이다.

다. 초심 취소사유 분석

초심에서 제출되지 않은 이 사건 외 노조원 김홍석과 이 사건 사용자측의 관리상무 김명훈간에 대화 녹취서를 재심과정에서 추가 제출하여 이를 인정하므로서 초심이 취소되었다. 이 사건 사용자는 위 조합원 김홍석이 작성한 노조탈퇴서, 사실확인서에 “김명훈 상무로부터 어떠한 강제, 강압, 외적요인으로 작성한 바 없다.” 고 한바 있으므로 동 녹취서는 신뢰할 수 없다고 주장하나 동 조합원 김홍석의 노조탈퇴일자가 위 대화 내용을 녹취한 날이며, 사실확인서 등도 녹취일 이후에 작성된 것으로 신빙성이 떨어져 이 사건 사용자의 주장을 받아들이기 어려운 점 등 여러 정황을 종합하여 볼 때 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 조합원 노조탈퇴 강요 행위를 하였고, 여기에는 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 조직과 활동에 영향을 미치고자 하는 의도가 있음이 충분히 인정된다 할 것이고 이러한 이 사건 사용자의 일련의 행위는 이 사건 노동조합의 조직과 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위가 성립한다 할 것이다.

라. 향후 판정 시 유의점

초심사건 조사 시 신청인 측으로 하여금 충분한 자료제출과 관련 내용 및 적극적으로 추가 제출자료가 있을 경우 충분히 제출토록 고지함이 필요하다. 노조 탈퇴 종용 등 부당노동행위에 대한 경제적 손해를 입증하기는 매우 어려우며, 개인 차원에서는 정신적 피해 보상 위자료 청구 등을 할 수 있다.

6. 한국농어촌공사 사례

가. 초심사건 개요 및 판정요지(강원2014부해11): 인정

이 사건 근로자는 2013. 1. 24. 대구지방법원은 신청인에 대한 형의 선고를 유예하고 300만원을 추징하는 판결을 선고받고, 파면의 징계처분을 받았다. 법률불소급의 원칙은 법적 안정성을 확보하기 위한 보편적인 법리로서, 이 사건 사용자가 2009. 6. 1. 인사규정이 개정되기 전인 2008. 11. 12. 발생한 이 사건 근로자의 금품수수 비위행위에 대하여 개정된 징계시효 5년을 소급적용한 것은 법률불소급의 원칙 및 신의칙에 위반되는 것이므로 2009. 6. 1. 개정 . 시행된 이 사건 사용자의 인사규정은 원칙적으로 장래의 법률관계에 대하여만 효력을 발생한다고 봄이 상당하다.

또한 금품 및 향응 수수 등의 비위행위로 인한 징계를 더욱 엄격하게 적용해야 할 국가공무원에 대해서도, 국가공무원법은 부칙에 징계시효 연장에 관한 경과조치를 규정함으로써 시행일 이전에 징계사유가 발생한 자에 대해서는 종전의 규정에 따르도록 규정하고 있음에도 불구하고, 이 사건 사용자가 인사규정에 별도의 경과조치 규정을 두지 않은 것은 종전 규정의 지속을 통해 근로자들의 신뢰를 보호하고자 하는 국가공무원법 개정 취지에 비추어 볼 때, 이 사건 사용자가 충분히 검토하지 않아 발생한 규정 불비에 해당한다고 봄이 상당하다.

결국, 이 사건 근로자의 금품수수 비위행위에 대한 징계사유의 시효는 2009. 6. 1. 개정 전 인사규정이 적용되어 3년인 바, 이 사건 근로자의 징계사유가 발생한 날은 2008. 11. 12.이고 이 사건 사용자가 징계의결을 요구한 날은 2012. 10. 10.(징계사유 발생일로부터 약 3년 11개월 경과)이므로, 2008. 11. 12. 발생한 금품수수 비위행위는 이미 징계사유의 시효가 완성되어 징계사유로 삼을 수 없다고 할 것임. 따라서 징계사유의 시효가 도과된 이후 이루어진 이 사건 징계(파면)처분은 위법하므로, 징계 사유의 정당성 및 징계 양정의 적정성 존부 여부 등에 대해서는 더 이상 살펴볼 필요가 없다.

나. 재심 판정 요지(초심 취소, 2013.6.5)

이 사건 사용자가 징계의결을 요구한 시점인 2012. 10. 10.에 적용되던 인사규정에 따라 징계사유의 시효는 5년으로 봄이 타당하며, 또한 이 사건 사용자가 징계사유의 시효를 3년에서 5년으로 연장하면서 이와 관련하여 부칙에 별다른 경과규정을 두지 않은 이상 이 사건 근로자의 금품수수행위에 대한 징계시효를 구 인사규정에 따라 3년으로 볼 근거도 없다. 이 사건 근로자의 금품수수행위는 2008. 11. 12. 발생하였고 인사규정은 그로부터 3년이 도과하지 않은 2009. 6. 1. 개정되었으므로 인사규정 개정 당시에는 징계사유의 시효가 도과되지 않았다.

이 사건 근로자의 금품수수행위에 대한 징계사유의 시효가 도과되지 않은 시점에서 인사규정 개정으로 그 징계시효가 연장되었는바, 이는 이미 과거에 시작하였으나 아직

완성되지 아니하고 진행과정에 있는 사실 . 법률관계를 규율 대상으로 하는 부진정소급 효를 갖는 규정으로서 원칙적으로 허용되며 법률불소급의 원칙에 따라 불허되어야 하는 것은 아니다. 국가공무원법 개정(국가공무원법은 개정 당시 사건은 부칙에 종전 징계시효인 3년에 따르도록 했음)으로 이 사건 사용자의 인사규정을 개정하면서 위 징계 사유에 대한 징계시효 연장과 함께 별도로 개정 전 징계사유가 발생한 경우에는 종전의 규정을 따르도록 하는 부칙 규정을 두지 않은 것이 규정불비에 해당한다고 볼 수 없다.

이 사건 근로자의 금품수수행위에 대한 징계사유의 시효는 5년으로 이 사건 사용자의 이 사건 근로자에 대한 2012. 10. 29. 파면 처분 당시 그 시효가 도과되었다고 볼 수 없다. 따라서 징계사유, 양정, 절차는 모두 정당하다고 판정하였다.

다. 관련 판례

1) 초심 인용 판례

지방공기업 근로자에 대한 징계절차를 규정하고 있는 인사규정의 징계시효기간에 관한 규정은 근로자에 대한 징계사유가 발생하여 지방공기업이 일방적으로 근로자를 징계할 수 있었음에도 그 행사여부를 확정하지 아니함으로써 근로자로 하여금 상당 기간 불안정한 지위에 있게 하는 것을 방지하고, 아울러 지방공기업이 비교적 장기간에 걸쳐 징계권 행사를 게을리 하여 근로자로서도 이제는 지방공기업이 징계권을 행사하지 않으리라는 기대를 갖게 된 상태에서 지방공기업이 새삼스럽게 징계권을 행사하는 것은 신의칙에도 반하는 것이므로 위 기간의 경과를 이유로 사용자의 징계권 행사에 제한을 가하려는 취지에서 둔 규정으로서, 그 기산점은 원칙적으로 징계사유가 발생한 때이다(대법원 2008. 7. 10. 선고 2008두2484 판결).

법률은 그 제정이전에 발생한 사실에 소급 적용되지 아니한다는 법률불소급의 원칙은 비록 형벌법규가 아니더라도 신법을 소급적용하여야 할 사회적, 경제적인 이유에 의한 정책적 필요가 있다든지 또는 새로운 이념에 기한 제도의 개혁 상 필요가 있는 현저하고 중대한 이유가 있는 경우가 아니면 기득권의 존중이나 법적 안정성을 도모하는 뜻에서 반드시 준수되어야 하고 또 소급적용을 인정하는 경우라도 이에 관한 경과규정이 있어야 하고 그 입법취지 등을 함부로 존탁하여 경과규정 등의 근거 없이 소급적용할 것이 아니라고 풀이할 것이다(대법원 1986. 3. 25. 선고 85다카748 판결).

2) 재심 인용 판례

소급입법은 새로운 입법으로 이미 종료된 사실관계 또는 법률관계에 적용케 하는 진정소급입법과 현재 진행 중인 사실관계 또는 법률관계에 적용케 하는 부진정소급입법으로 나눌 수 있는바, 이 중에서 기존의 법에 의하여 이미 형성된 개인의 법적 지위를 사후입법을 통하여 박탈하는 것을 내용으로 하는 진정소급입법은 개인의 신뢰보호와

법적 안정성을 내용으로 하는 법치국가 원리에 의하여 허용되지 아니하는 것이 원칙인데 반하여, 부진정소급입법은 원칙적으로 허용되지만 소급효를 요구하는 공익상의 사유와 신뢰보호를 요구하는 개인보호의 사유사이의 교량과정에서 그 범위에 제한이 가하여지는 것이다. 또한, 법률불소급의 원칙은 그 법률의 효력발생 전에 완성된 요건사실에 대하여 당해 법률을 적용할 수 없다는 의미일 뿐, 계속 중인 사실이나 그 이후에 발생한 요건사실에 대한 법률적용까지를 제한하는 것은 아니라고 할 것이다(대법원 2007. 10. 11. 선고 2005두5390 판결).

라. 초심 취소 사유

쟁점은 징계사유가 발생한 날(2008. 11. 12.) 시행 중인 인사규정(2009. 6. 1. 개정 전) 상 징계사유의 시효규정(3년)과 징계의결을 요구한 날(2012. 10. 10.) 시행 중인 인사규정(2009. 6. 1. 개정 후) 상 징계사유의 시효규정(5년)이 상이하여, 2009. 6. 1. 개정 전의 인사규정을 적용할 경우 징계사유의 시효 도과, 2009. 6. 1. 개정 후의 인사규정을 적용할 경우 징계사유의 시효가 미도과 되었다.

강원지노위의 판단은 인사규정 개정 전에 발생한 금품수수 비위행위에 대하여 개정된 징계시효 5년을 소급적용한 것은 법률불소급의 원칙 및 신의칙에 위반되므로 개정 전의 인사규정을 적용하여 징계사유의 시효가 도과되었다는 것이다.

중노위의 판단은 징계사유의 시효의 경우 징계절차에 관한 규정이므로 징계의결을 요구한 시점에 시행 중이던 인사규정을 적용해야 하는 점, 시효를 연장하면서 별다른 경과규정을 두지 않은 점, 인사규정 개정 당시에는 시효가 도과되지 않은 점, 징계시효 규정은 부진정소급효를 갖는 규정으로서 원칙적으로 허용되는 점 등을 볼 때, 개정 후의 인사규정을 적용하여 징계사유의 시효가 미도과 되었다는 판단이다.

마. 향후 판정 시 유의점

회사 규정이 개정되어, 개정된 규정의 소급 적용 여부에 대해 논란이 될 경우, 대법원 판결(2005두5390)에 따라 판단해야 하나 쟁점 사건의 대법원 판결이 아직 진행 중에 있어 그 판결이 나오기 전까지는 중노위 결정에 따라야 할 것이다.

진정소급입법은 새로운 입법으로 이미 종료된 사실관계 또는 법률관계에 적용 즉, 개인의 신뢰보호와 법적 안정성을 내용으로 하는 법치국가 원리에 의해 허용되지 아니함이 원칙이며, 부진정소급입법은 새로운 입법으로 현재 진행 중인 사실관계 또는 법률관계에 적용 즉, 원칙적으로 허용, 소급효를 요구하는 공익상의 사유와 신뢰보호를 요구하는 개인보호의 사유 사이의 교량과정에서 허용되지 아니할 수 있다.

본 사건은 현재 행정법원에 결정 보류되어 있다. 과거 유사한 사례들(교통안전공단등 사건)에서 중노위는 강원지노위의 입장을 취하였고, 행정법원에서 취소된 이후, 현재

고등법원과 대법원에 계류 중에 있다. 본 사건은 사실관계가 명확하고 단지 법률판단만이 남아 있는 경우로 현재 계속적으로 논란이 지속되고 있어 향후 어떠한 결론이 나올지 확정되어 있지 않다.

7. (합)한라엔테크 사례

가. 초심사건 개요 및 판정요지(강원2013부해66): 인정

피신청인이 신청인을 경영상 이유로 해고함에 있어 근로기준법 제24조에서 정한 요건을 제대로 충족하지 못해 부당해고로 인정하였다. 근로기준법상 경영상 이유에 따른 해고요건을 충족하지 못하였기에 부당해고로 판정한 것이다.

나. 재심판정 요지(중앙2013부해403): 초심 구제신청 각하

사용자가 2013. 4. 29. 초심 판정서를 송달받고 유선으로 근로자에게 원직복직명령을 하였고, 이에 근로자가 익일 출근하여 바로 사직서를 제출하여 근로관계가 종료된 상황이므로 더 이상 구제실익이 없다며 초심판정을 취소하고 초심 구제신청을 각하하였다.

다. 초심 취소사유 분석

재심 진행 중 사정변경(근로자의 사직서 제출로 근로관계종료)이 발생해 초심 본안 판정내용과 무관하게 초심이 취소되었다.

라. 관련 판례

1) 초심 인용 판례

구제이익은 구제명령을 할 당시를 기준으로 판단하여야 하는 것으로서 구제명령 발령 당시에 참가인에게 구제이익이 있다고 인정되는 이상, 사용자인 원고가 제기한 소송도중에 정년 도래 등으로 원직에의 복귀가 불가능하다고 하더라도 이러한 사정은 원고가 제기한 이 사건 소의 이익의 문제에 불과할 뿐이고, 더 이상 참가인의 구제이익의 문제는 발생할 여지가 없다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11247 판결).

사용자가 행한 해고처분에 대하여 이를 부당해고로 인정하면서 해고된 근로자를 원직에 복직시키고 해고기간 동안 임금상당액의 지급을 명하는 내용의 노동위원회의 구제명령에 관한 재심판정 후에 사업장이 폐쇄되어도 해고 다음날부터 복직명령의 이행이 가능하였던 사업장 폐쇄 시까지의 기간 동안 임금상당액의 지급의무는 소급하여 소

떨하는 것이 아니므로 사용자로서는 위 임금상당액의 지급명령을 포함하는 노동위원회의 결정에 따를 공법상의 의무를 부담하고 있는 상태라 할 것이니 그 의무를 면하기 위하여 위 재심판정의 취소를 구할 법률상 이익이 있다 할 것이다(대법원 1993.4.27. 선고 92누13196 판결).

2) 재심 인용 판례

근로자가 부당해고 구제신청을 하여 지방노동위원회로부터 구제 명령을 받은 후, 재심과정에서 근로계약기간 만료로 근로관계가 사실상 종료되었다면, 근로자로서는 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되어 위 근로관계 종료와 동시에 구제이익이 소멸하였다고 볼 것이어서 중앙노동위원회로서는 지방노동위원회가 원고에 대하여 구제명령을 전부 취소하고 근로자의 구제신청을 각하했어야 한다(대법원 2009. 12. 10. 선고 2008두22136 판결 참조).

근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료하였다면 근로자로서는 비록 이미 지급받은 해고기간 중의 임금을 부당이득으로 반환하여야 하는 의무를 면하기 위한 필요가 있거나 퇴직금 산정 시 재직기간에 해고기간을 합산할 실익이 있다고 하여도 그러한 이익은 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되므로 구제이익은 소멸한다고 보아야 한다(대법원 2001. 4. 24. 선고 2000두7988 판결 참조).

중노위 결정에서 참고로 해야 할 것은 근로자 재심신청의 경우와 달리 사용자 재심신청의 경우를 달리 취급한 사례(사용자의 재심신청은 기각하나, 초심의 원직복직은 취소하여 임금상당액의 지급은 인정한 사례)이다.

이 사건 근로자의 근로계약기간은 2010. 9. 1.부터 2011. 8. 31.까지로 이 사건 사용자와 근로자간의 근로계약관계는 2011. 8. 31.로 종료되었다고 할 것이나, 그렇다 하더라도 근로자가 재심을 신청하는 경우와는 달리 사용자는 초심지노위의 임금상당액 지급명령 결정에 따를 공법상의 의무를 부담하고 있는 상태이므로 그 의무를 면하기 위하여 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심신청의 구제 실익이 있다고 할 것이다(중앙 2011부해658).

재심주문은 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하고, 이 사건 사용자가 2011. 4. 26. 이 사건 근로자에 대하여 행한 해고는 부당하지만, 2011. 8. 31. 이 사건 사용자와 이 사건 근로자와의 근로계약관계가 종료되어 원직복직이 불가능하므로 원직복직 명령을 취소한다.

마. 향후 판정 시 유의점

초심에서 부당해고로 인정되어 사용자가 재심 신청하여 사건 진행 중 사정변경(정년 도달, 계약기간만료, 사직서제출 등)으로 근로관계가 종료될 경우 구제실익 여부에 대

한 대법원의 입장을 참고로 하여 엄격한 해석과 기준이 필요하다.

IV. 결론

이상의 대상 사건 결과를 분석해 보면, 재심 판정 시 이미 당연 퇴직일이 도과하여 부당해고 및 부당노동행위 구제절차 유지가 불필요한 경우, 재심 판정일 현재 근로관계 종료에 따라 원직복직이 불가능하고 임금상당액은 민사절차를 통해 구제받을 수 있으므로 구제절차 유지가 불필요하고, 구제이익이 소멸된 경우, 근로자에게 전적으로 잘못이 있다고 할 수도 없고, 징계권 남용에 해당되는 경우, 근로자에 대한 파면의 징계처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것으로 인정되어 부당징계에 해당하는 경우, 사용자가 노조 조합원의 탈퇴 강요 행위를 하였고, 노조 조직과 운영에 대한 지배개입으로서 부당노동행위가 성립한 경우, 개정 후의 인사규정을 적용하여 징계사유의 시효가 미도과(규정 불비에 해당)한 경우, 재심 진행 중 사정변경(근로자의 사직서 제출로 근로관계 종료)이 발생하여 초심 본안과 무관하게 초심이 취소된 경우 등이다.

이는 구제절차를 유지할 사유가 해소된 경우가 많고, 대부분 기각 혹은 각하되는 경우가 많아 불필요한 재심 판정 요청으로 인한 행정수요 증가로 인한 지노위 및 중노위의 과중한 업무 부담과 행정낭비를 가중시키는 결과를 초래한다. 따라서 보다 명확한 사실관계 확인과 관련 법령 등의 정확한 적용을 통해 사전에 조정과정을 통해 심판에까지 이르지 않도록 하는 지노위의 역할 조정 및 강화가 요구된다.

현행 노동위원회법에서 심판위원회가 공익위원 중 위원장이 위원장 또는 상임위원을 포함하도록 규정하고 있으나 업무의 과중 등으로 세심한 분석이 어렵기 때문에 전문가의 보완이 필요하다.

2013. 10. 02. 현재 노동위원회의 공익위원은 704명이고 이중 법률전문가(법학교수, 변호사, 공인노무사 등)는 300여 명이어서 45% 정도를 차지하고 있으며, 결정권한이 있는 공익위원 3명 중 법률전문가가 속해 있지 않은 경우가 발생할 수 있어 보완이 필요하다. 노동문제의 경우 특히 부당징계 여부나 부당노동행위의 성립여부를 판단함에 있어서는 노동법 또는 형사법에 대한 전문적 지식과 최신판례에 대한 숙지가 필요함에도 이에 대한 법적인 검토나 노동관계법에 대한 지식이 없이 판정을 내리는 경우가 있어 3명의 공익위원 중 최소한 1명 이상의 법학 전문가가 참여하는 심판위원회 구성이 필요하다.

노동위원회의 조사절차나 심문절차에서 직권조사가 충분히 활용되고 있지 못하여 심문회의 운영의 문제점이 있으며 실체적 진실을 발견의 어려움과 화해·조정 시간적 여유가 없다. 따라서 사안의 중요성에 비추어 심문회의 시간을 조정하거나 심문회의 개

최 수를 늘릴 수 있도록 해야 할 필요가 있다.

노동문제는 단순한 법리적인 해결이 아니라 노사관계 현실을 반영하는 것도 중요하므로 법원보다 노동법적 분쟁의 신속·간이한 해결로 인해 불안정한 노사문제를 조기에 안정시키는 것이 중요하다. 따라서 기존의 판례에 따른 신속 결정과 판례가 없거나 법리논쟁이 있을 경우 이에 대한 명확하고 신속한 결정을 내려 향후 분쟁의 신속 해결과 판례의 지침을 주는 것도 중요하다.

또한 사회질서 즉 노사관계를 유지하는 경영측면과 윤리적 측면 즉 윤리경영문제가 충분히 반영되어야 한다. 즉, 사전 조정과 협의과정을 통해 원만한 합의를 이끌어냄으로써 사회적 비용을 줄이고, 경영자와 근로자의 윤리경영에 함께 힘을 모으는 노사윤리적 규율을 강화해야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 고준기.(2005). 지방노동위원회 심판판정의 신뢰성 확보방안, 신뢰연구, 한림과학원 제15권 제1호.
- 권 혁.(2009). 해고서면주의, 경영법률 제19집 제4호.
- 김기표.(2003). 신행정심판론, 한국법제연구원.
- 김동욱.(2012). 징계재심절차가 있는 경우 구제신청의 기산점, 월간노동법률 제251호.
- 김민기.(2009). 노동위원회 구제명령에 대한 사업심사법리에 관한 연구: 부당노동행위 재심판정 취소소송을 중심으로, 재판자료 제118집, 노동법 실무연구.
- 김선수.(2009). 노동위원회의 역할과 과제, 『노동법학』 제29호, 한국노동법학회.
- 김성진.(2010). 노동위원회 구제명령의 적절성, 『노동법학』 제36호, 한국노동법학회.
- 김진우.(2009). 소멸시효와 제척기간, 재산법연구 제25권 제3호.
- 김치중.(1997). 노동위원회의 처분에 대한 쟁송에 있어서의 소송법적 제문제-구제절차를 중심으로, 특별법연구 제5권.
- 김형배.(2010). 노동법, 박영사.
- 김홍영(2005). 노동분쟁에 대한 노동위원회의 역할과 개선과제, 『노동법학』 제21호.
- 김홍명.(2007). 부당해고 구제절차에서의 금전보상 제도 및 강제이행금 제도, 『노동법학』 제25호.
- 김홍영.(2000). 노동위원회 구제명령 내용의 적절성 및 구제명령의 이행확보, 조정과 심판 제2호.
- 문강분(2009). 노동위원회의 개별분쟁 규율현황 및 개선방안, 『산업연구』.
- 박은정(2011). 노동분쟁해결을 위한 법절차의 便利와 公正, 『노동법학』 제37호.
- 박종철(2007). 노동분쟁의 대상과 분쟁해결제도에 관한 고찰, 『비교노동법논총』 제12집.
- 오세웅.(2008). 부당해고 구제신청에서의 구제이익에 관한 연구, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문.
- 이 정.(2001). 부당해고에 대한 사법구제 및 법적효력-영국, 독일, 프랑스의 해고법제를 통해서 본 일본 해고법제의 특징과 문제점 및 한국에 대한 시사, 『노동법학』 제13호.
- 이성희.(2011). 노동분쟁해결시스템의 국제비교와 한국제도의 개선방안, 『노동법학』 제37호.
- 이승길·조성관.(2013). 노동위원회의 발전방안에 관한 연구-노동위원회의 구성과 위상의 개선방안을 중심으로, 법학연구 제21권1호, 경상대학교 법학연구소.
- 이정.(2013). 노동위원회 재심유지율 재고를 위한 연구, 조정과 심판, 2013년 겨울호.
- 이철수.(2006). 노동위원회개선방안, 『노사관계연구』 제16권 제2호.
- 이화여자대학교 산학연합단.(2005). 『노동분쟁해결제도』, 사법제도개혁추진위원회.
- 이희성.(2005). 노동분쟁해결제도의 개선을 위한 노동법원의 도입정책의 필요성과 방안, 『법과 정책연구』 제5권제2집.
- 임건면.(2009). 소멸시효기간 및 기산점, 전환기의 민법, 어떻게 해석하고 개정할 것인가, 한국민사법학회, 2009년 추계학술대회 자료집.

- 임경탁.(2006). 새로운 노동분쟁 수요와 노동위원회 조직개편-제도 및 기능강화 측면에서, 법학연구 제24권, 전북대학교 법학연구소.
- 장 찬.(2010). 기간의 정함이 있는 근로계약에서의 구제이익과 관련하여, 재판자료 제120집, 행정재판 실무연구.
- 정인섭.(2005). 노동분쟁의 특수성과 노동법원의 전문성, 『노동법연구』 제19호, 서울대 노동법연구회.
- 정진경.(2011). 「사용자가 제기한 부당해고 재심판정 취소소송 중에 원직이 소멸한 경우의 법원의 처리(서울고등법원 2011.6.30., 선고 2010누37973 판결)」, 노동법연구, 제35호.
- 정진경.(2009). 부당해고 구제기관으로서 노동위원회의 문제점과 그 대안에 대한 검토, 『노동법연구』 제26호.
- 하갑래.(2009). 근로기준법, 제21판, 중앙경제.

투고일자 : 2014. 11. 29

수정일자 : 2014. 12. 26

게재일자 : 2014. 12. 31

국문초록

지방노동위원회 심판과정에 나타난 문제점 분석: 강원지방노동위원회 초심 취소사례를 중심으로

이 상 직(호서대)

오 경 식(국립강릉원주대)지방노동위원회(초심)에서 심판한 사건이 최근 급증하고 있다. 노사분쟁의 해결방안으로 지방노동위원회의 심판기능은 갈수록 중요하다. 이와 함께 지방노동위원회의 판정결과에 대한 불복률 또한 대단히 높다.

본 논문은 강원지방노동위원회 심판사건 중 재심신청을 하여 초심 취소된 사건 7개를 분석하여 취소이유와 시사점을 제시한다. 또 윤리적 측면에서의 접근을 통해 심판 전 조정 등 사전활동 강화를 통한 사회적 비용감소 및 향후 지방노동위원회 심판담당 공익위원의 전문성과 신뢰성 확보에 기여하고자 한다.

분석 결과, 구제절차를 유지할 사유가 해소된 경우로 인해 기각 혹은 각하되는 경우가 많아 불필요한 재심 판정 요청으로 인한 행정수요 증가로 인해 지노위의 과중한 업무 부담과 행정낭비를 가중시키는 결과를 초래하는 것으로 나타났다. 따라서 보다 명확한 사실관계 확인과 관련 법령 등의 정확한 적용을 통해 사전에 조정과정을 통해 심판에까지 이르지 않도록 하는 지노위의 역할 조정 및 강화가 요구된다. 이는 사회질서 즉 노사관계를 유지하는 경영측면과 윤리적 측면 즉 윤리경영문제가 충분히 반영되어야 한다. 즉, 사전 조정과 협의과정을 통해 원만한 합의를 이끌어 냄으로써 사회적 비용을 줄이고, 경영자와 근로자의 윤리경영에 함께 힘을 모으는 노사 윤리적 규율을 강화해야 할 필요가 있다.

주제어: 지방노동위원회, 초심, 재심, 구제신청, 윤리적 노사경영