

## 징계처분의 필요성이 남아 있다고 볼 특별한 사정이 있는 경우는 징계시효도 진행되지 않거나 중단된다

2006구합42945

### 재/판/요/지

원고 근로자의 비위행위 중 회사의 명예와 위신에 대한 손상 부분은 회사에 대한 2005.1월경 검찰수사 결과가 발생하여 그때로부터 징계시효가 진행된다고 봄이 상당하므로, 그로부터 2년 내에 이루어진 이 사건 해고 당시 그에 대한 징계시효가 만료되지 아니하였다고 할 것이다.

### 주/문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

### 이/유

1. 이 사건 재심판정의 경위

가. 피고보조참가인(아래에서는 '참가인' 이라고 한다)은 상시 근로자 38명을 고용하여 건설업 및 부동산업 등을 영위하는 공기업이고, 원고는 1999.1.9 참가인에 입사하여 행정 4급 직원으로서 인사 및 기획업무를 담당하여 왔다.

나. 참가인은 2006.2.16 인사위원회를 개최하여 원고에 대한 해임을 의결한 후, 2006. 2. 20 원고를 해임하였다(아래에서는 '이 사건 해고' 라고 한다).

다. 원고는 2006. 2. 28 이 사건 해고에 대하여 전북지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였고, ○○지방노동위원회는 2006. 4. 28 이 사건 해고가 부당해고라고 볼 수 없다는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였다.

라. 이에 원고는 2006. 6. 2 기각결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였고, 중앙노동위원회는 2006. 11. 2 기각결정과 같은 이유로 원고의 위 재심신청을 기각하는 재심판정 하였다.

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

#### 가. 원고의 주장

이 사건 해고는 징계시효가 이미 만료된 비위행위를 징계사유로 하였을 뿐만 아니라 징계약정이 과중하므로 부당해고에 해당하고, 따라서 이를 부당해고로 인정하지 아니한 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 인정사실

(1) 참가인은 2000. 10월경부터 00시 00구 000동에 00아파트를 건축하여 분양하는 사업을 시행하였는데, 당시 참가인의 공동주택분양 등의 업무를 총괄하던 기획예산부장 최00(행정 2급)은 2001. 1월 중순경 위 아파트 분양에 관한 홍보물 인쇄를 발주하면서 당시 기획예산팀 소속 홍보담당 직원이었던 원고에게 ‘인쇄 작업을 수주하면 대가로 금품을 제공할 만한 인쇄업체를 물색하라’고 지시하였다.

(2) 이에 원고는 그 무렵 인쇄업체인 00커뮤니티의 대표이사 유00를 당시 참가인의 기획예산팀장이었던 안00(행정 3급)에게 추천한 후, 2001. 1월 경부터 2002. 2월경까지 총 12차례에 걸쳐 유00 등으로부터 인쇄물 수주에 대한 사례비 명목 등으로 총 6,300만 원을 지급받아 이를 안00에게 전달하였다. 한편, 참가인의 직원들인 김00(행정 4급)와 이00(행정 5급)는 그 중 1차례(김00, 500만 원) 또는 2차례(이00, 총 1,000만 원)의 금품전달에 관여하였다.

(3) 참가인은 2005. 1월경 위와 같은 최00, 안00의 금품수수 등 비리행위와 관련하여 00지방검찰청으로부터 압수수색을 당하고 관련자들이 검찰 수사를 받았으며, 원고도 그 무렵 참고인으로서 검찰 수사를 받았다. 한편, 위 수사사실은 당시 신문·방송 등의 지역 언론을 통하여 일반에 보도되었다.

(4) 그 후 2005 .6. 23 00지방법원 사건에서 위 금품수수로 인한 배임수재죄 등으로, 최00은 징역 1년의 형을, 안00은 징역 8월에 집행유예 2년의 형을 각 선고받았고, 2006. 1. 17 위 판결에 대한 항소심인 같은 법원 이 사건에서 같은 죄로, 최00은 징역 1년의 형을, 안00은 항소기각판결을 각 선고받았다.

(5) 그러자 참가인은 2006. 2. 8 원고를 비롯한 위 비리행위 관련자들에게 같은 달 16일 그들의 징계를 위한 인사위원회를 개최하겠다고 통지하였고, 위 인

사위원회는 2006.2.16 최00에 대하여는 파면, 안00 및 원고에 대하여는 각 해임, 김00에 대하여는 감봉 1개월, 이00에 대하여는 감봉 2개월의 각 징계처분을 의결하였다.

다. 판단

(1) 원고에 대한 징계사유

원고가 앞에서 본 바와 같이 안00에게 금품을 전달하여 그의 배임수재 행위를 돕고 결과적으로 참가인의 명예와 위신을 손상시킨 비위행위는 품위유지의 의무 및 청렴의 의무를 위반한 것이므로(원고는 자신이 직접 금품을 수수하지 아니하고 금품의 전달만을 하였으며 위 비위행위 당시 그 부서나 지위 상 업무관련 대가 또는 편의제공을 결정할 수 있는 위치에 있지 아니했으므로 청렴의무를 위반하지 아니하였다고 주장하나, 위 인정사실에 의하면 원고는 직무수행과 관련하여 타인의 청렴의무 위반에 의도적으로 깊이 관여하였다고 할 것이고 또한 참가인의 직원이 부담하는 청렴의무는 반드시 대가 또는 편의 제공을 전제로 하지 아니한다고 할 것인바, 이러한 사정에 비추어 보면 원고 주장의 위 사정은 앞의 판단에 어떤 영향을 미치지 어렵다), 원고에게는 복무 규정 제8조, 제11조에서 정한 징계사유가 있다고 할 것이다.

(2) 징계시효의 만료 여부

사용자가 단체협약 등에서 징계시효를 규정하는 취지는 비위행위를 한 이후 일정 기간 동안 징계가 이루어지지 아니함으로써 징계권이 행사되지 아니하리라는 기대를 가지게 된 근로자에 대하여 뒤늦게 징계권을 행사하는 것은 신뢰에 반한다는 점, 비위행위 이후 새로운 비위행위가 없이 장시간이 경과한 경우에는 근로자에 대하여 징계처분을 할 필요성이 거의 없어진다는 점 등에 있다고 할 것이므로, 비위행위 이후에도 징계권이 행사되지 아니하리라는 점에 대하여 근로자의 정당한 신뢰가 형성되었다고 볼 수 없는 한편 징계처분의 필요성이 남아 있다고 볼

특별한 사정이 있는 경우에는 징계시효가 진행되지 아니하거나 중단된다고 봄이 상당하다.

이 사건에 관하여 보건대, 먼저 원고의 위 비위행위 중 참가인의 명예와 위신에 대한 손상 부분은 참가인에 대한 검찰수사가 2005.1월경 언론에 보도됨으로써 비로소 그 결과가 발생하여 그 때로부터 징계시효가 진행된다고 봄이 상당하므로, 그로부터 2년 내에 이루어진 이 사건 해고 당시 그에 대한 징계시효는 만료되지 아니하였다고 할 것이다.

다음으로 원고의 위 비위행위 중 금품전달 부분은 2002.2월경까지 계속되었으므로 그에 대한 징계시효는 인사규정 제46조의3 제1항에 따라 원칙적으로 2004.2월경 또는 2005.2월경에 만료된다고 할 것이나, 위 인정사실 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음의 각 사정, 즉 ① 최OO, 안OO 등의 금품수수사실 및 원고의 금품전달사실은 계속하여 은폐되어 오다가 2005.1월경 검찰수사가 개시되면서 비로소 참가인에게 알려진 점, ② 원고의 위 금품전달행위는 최OO, 안OO 등의 금품수수행위와 밀접히 관련되어 있으므로 참가인으로서는 그들에 대한 형사절차와 별도로 원고에 대하여만 징계절차를 진행하는 것이 부적절하거나 어려웠을 것으로 보이는 점, ③ 참가인은 최OO, 안OO 등에 대한 형사합소 심판결이 선고됨으로써 그들의 금품수수행위가 사실상 확인되자 그로부터 1월 이내에 징계절차를 밟고 원고를 같은 징계절차에서 징계한 점 등에 비추어 보면, 이 사건 해고 당시 위 금품전달행위에 대한 징계권이 행사되지 아니하리라는 점에 대하여 원고의 정당한 신뢰가 형성되지는 아니한 한편 원고에 대한 징계처분의 필요성은 남아 있었다고 봄이 상당하고, 이에 대하여 원고가 주장하는 사정들만 가지고는 위 판단을 뒤집기에 부족하므로, 결국 원고의 위 금품전달행위에 대한 징계시효는 진행되지 아니하거나 중단되었다고 할 것이다(가사 위 금품전달행위에 대한 징계시효가 이 사건 해고 당시 만료되었다고 하더라도, 징계시효가 지난 비위행위도 징계양

정에 있어서는 참작자료로 할 수 있는 것이므로 원고의 위 금품전달행위는 이 사건 해고의 징계양정에 있어 참작되어야 할 것이다).

### (3) 징계양정의 적정 여부

나아가 위 인정사실 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음의 각 사정, 즉 ① 원고의 위 금품전달행위는 그 대상액수가 적지 아니할 뿐만 아니라 1년여의 장기간에 걸쳐 반복적으로 행하여진 점, ② 원고는 상사들에게 금품을 제공할 인쇄업체를 직접 추천하였고, 검찰수사 당시 자신이 최OO과 상의하여 범무사 등이 아닌 인쇄업체로부터 금품을 수수하라고 제안하였다는 취지로 진술한 점, ③ 원고가 상사의 위법한 지시에까지 복종할 의무가 있다고 보기는 어려운 점, ④ 원고는 위 비위행위로 인하여 다른 동료직원들에게까지 타락의 기회를 제공한 점, ⑤ 원고가 위 비위행위로서 관여한 범죄혐의가 언론에 보도됨으로써 참가인의 명예와 품위가 크게 실추되었던 점, ⑥ 참가인은 공기업으로서 그 업무수행에 있어 공공성 및 청렴성이 특히 강하게 요구되는 점 등에 원고의 직책, 전력이나 위 비위행위의 구체적 경위 등을 종합하여 보면, 원고에게는 사회통념상 더 이상 근로관계를 계속하기 어려운 중대한 책임 있는 사유가 있다고 할 것이고, 이에 대하여 원고가 주장하는 사정들만 가지고는 이러한 판단을 뒤집기에 부족하다.

따라서 이 사건 해고는 정당하다고 할 것이고, 이와 결론을 같이하여 이 사건 해고를 부당해고로 인정하지 아니한 이 사건 재심판정에 원고의 주장과 같은 위법이 있다고 할 수 없다.

### 결/론

그렇다면, 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 