

노동조합 대표자가 회사를 상대로 다수의 고소고발을 제기한 것을 해고사유로 삼을 수 없다고 한 사례

(서울행정법원 2025. 5. 2. 선고 2023구합5530 판결)

1. 사안 및 쟁점

피고는 택시회사이고, 원고는 피고 소속 택시기사로서 여러 차례 노동조합 분회의 대표자를 맡았던 사람입니다. 피고는, 원고가 피고를 상대로 고소, 고발 10건, 민원 진정 7건을 남발하였다는 것을 징계사유로 하여 원고를 해고하였습니다. 이에 원고는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였는데, 지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 원고의 구제신청을 기각하였습니다. 이에 원고는 법원에 중앙노동위원회 부당해고구제 재심판정 취소소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

법원은, 원고의 일부 진정 사건을 제외한 나머지 고소·고발·진정 사건의 경우 그 내용에 과장되거나 왜곡된 부분이 있더라도 대체로 사실에 기초하고 있고, 사용자로 하여금 노동법령을 준수하도록 하기 위한 것으로서 노동조합의 정당한 활동범위에 속하므로, 이를 징계사유로 할 수 없다고 판단하였습니다. 구체적 이유는 아래와 같습니다.

- 피고는 원고를 무고죄로 고소하였으나 '원고의 고소·고발 내용이 허위 사실이라고 단정하기 어렵고 원고가 고소·고발권을 남용하였다고 볼 수 없다'는 이유로 불송치(혐의없음) 결정되거나, '원고가 신고 사실을 다소 과장한 것에 불과할 뿐, 원고가 회사측에 대하여 무고의 범의를 가지고 허위 사실을 신고하였음을 인정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 충분한 증거가 없다'는 이유로 혐의없음(증거불충분) 결정되었음
- 원고는 차량운행자료, 보조금지급내역, 근로자들의 진술서 및 진단서 등 나름대로 자료를 수집하여 근로자의 권익을 보호하고 회사의 위법사항을 시정하기 위하여 고소·고발을 제기한 것으로 보임
- 원고가 뚜렷한 자료 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 진정을 제기하였다고 보기 어려움

3. 시사점

근로자가 회사를 상대로 여러 차례 고소, 고발을 제기하였다고 하더라도 그러한 고소, 고발이 노동조합의 정당한 활동 범위 내에 있는 경우 이를 징계사유로 삼을 수 없다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com