

서울행정법원

제 1 2 부

판 결

사건	2010구합34736 부당징계구제재심판정취소
원고	A 주식회사
피고	중앙노동위원회위원장
피고보조참가인	1. B 2. C 3. D 4. E 5. F 6. G 7. H
변론종결	2010. 11. 18.
판결선고	2010. 12. 2.

주 문

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

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2010. 7. 14. 원고와 피고보조참가인들(이하 '참가인들'이라고 한다) 사이의

2010부해329 부당징계 구제 재심신청사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위

가. 원징계의 경위

원고는 2006. 11. 9. 소속근로자들인 참가인들에 대하여 2006. 한국발전산업노동조합의 불법적인 총파업(이하 '이 사건 총파업'이라고 한다)에 참가하여 집단적으로 근로의무를 불이행하였다는 등의 징계사유(이하 '이 사건 징계사유'라고 한다)로 참가인 B에 대하여는 해고, 참가인 C에 대하여는 감봉 4개월, 참가인 D, E에 대하여는 각 감봉 2개월, 참가인 F, G, H에 대하여는 각 감봉 1개월의 징계처분(이하 통칭하여 '원징계처분'이라고 한다)을 하였다.

나. 원징계의 취소 경위

(1) 참가인 B은 서울지방노동위원회에 원징계처분에 대한 구제신청을 하였는데, 서울지방노동위원회는 "징계사유 중 일부 징계사유는 인정되나 징계재량권의 한계를 일탈하였다."라는 이유로 위 구제신청을 인용하였다. 원고는 중앙노동위원회에 대한 재심신청 및 행정소송의 불복절차를 밟았으나 원고의 상고를 기각하는 판결(이하 '관련 1 대법원판결'이라고 한다)을 선고받음으로써 패소판결이 확정되었다. 원고는 관련 1 대법원판결을 2009. 9. 29. 송달받았다.

(2) 참가인 C, D, E, F, G, H(이하 통칭하여 '나머지 참가인들'이라고 한다)는 부산지방노동위원회에 원징계처분에 대한 구제신청을 하였는데, 부산지방노동위원회는 "징계사유는 인정되나 징계재량권의 한계를 일탈하였다."라는 이유로 위 구제신청을 인용하였다. 원고는 중앙노동위원회에 대한 재심신청 및 행정소송의 불복절차를 밟았으나 원고의 상고를 기각하는 판결(이하 '관련 2 대법원판결'이라고 하고 관련 1 대법원판결과 통칭하여 '관련 대법원판결'이라고 한다)을 선고받음으로써 패소판결이 확정되었다. 원고는 관련 2 대법원판결을 2009. 9. 30. 송달받았다.

다. 재징계 및 이에 대한 판정 경위

(1) 위와 같이 참가인 B에 대한 원징계처분을 취소하는 판결이 확정된 이후 원고의 노사협력팀장은 2009. 10. 5. 인사교육팀장에게 "참가인 B을 비롯한 이 사건 총파업과 관련하여 징계처분을 받은 근로자 3명에 대한 법원의 확정판결 결과를 통보하니 재징계업무에 참고하라."라는 내용의 알림문

을 보냈고, 경영지원실장은 2009. 10. 7. 감사실장에게 "이 사건 총파업과 관련하여 징계처분을 받은 위 근로자 3명에 대한 법원의 확정판결에 따라 관련사항에 대한 재조사를 의뢰하니 조치하여 달라."라는 내용의 의뢰문을 발송하였다. 또한 나머지 참가인들에 대한 원징계처분을 취소하는 판결이 확정된 이후 원고의 노사협력팀장은 2009. 11. 4. 인사교육팀장에게 "나머지 참가인들을 비롯한 이 사건 총파업과 관련하여 징계처분을 받은 근로자 10명에 대한 법원의 확정판결 결과를 통보하니 재징계업무에 참고하라."라는 내용의 알림문을 보냈고, 경영지원실장은 2009. 11. 6. 감사실장에게 "이 사건 총파업과 관련하여 징계처분을 받은 위 근로자 10명에 대한 법원의 확정판결에 따라 관련사항에 대한 재조사를 의뢰하니 조치하여 달라."라는 내용의 의뢰문을 발송하였다.

(2) 원고는 2010. 1. 20.부터 2010. 1. 22.까지 참가인 B, C, D, E, F, G에 대하여 재 징계의 심의를 위한 인사위원회를 개최한다는 내용의 통지를 하고, 2010. 1. 29. 인사위원회를 개최하여 이 사건 징계사유로 참가인 B에 대하여는 정직 5개월, 참가인 C, D, E, F, G에 대하여는 견책의 징계처분을 하였다. 원고는 2010. 1. 25. 참가인 H에 대하여 재징계의 심의를 위한 인사위원회를 개최한다는 내용의 통지를 하고 2010. 2. 2. 인사위원회를 개최하여 이 사건 징계사유로 참가인 H에 대하여 견책의 징계처분을 하였다(이하 참가인들에 대한 재징계처분을 통칭하여 '이 사건 재징계처분'이라고 한다). (3) 참가인들은 부산지방노동위원회에 이 사건 재징계처분에 대한 구제신청을 하였는데, 부산지방노동위원회는 "원고는 법원에서 원징계처분을 취소하는 판결이 확정된 날로부터 3개월이 경과한 이후에 이 사건 재징계처분을 하였다. 이 사건 재징계처분에는 인사관리규정 제137조 제3항이 정하는 징계시효를 위반한 중대한 절차상의 하자가 있으므로 위법하다."라는 이유로 위 구제신청을 인용하였다.

(4) 원고는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였는데, 중앙노동위원회는 부산지방노동위원회와 같은 이유로 위 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라고 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 1 내지 4, 8 내지 11호증, 을 1 내지 5호증(각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

(1) 인사관리규정 제137조 제3항은 강행규정이 아니다.

인사관리규정 제137조 제3항은 강행규정이 아니어서 이를 위반하였다고 하더라도 이 사건 재징계 처분이 위법하게 되는 것은 아니다. 설령 위 규정을 위반하는 경우 위법하다고 하더라도 이 사건 재징계처분을 무효로 할 만큼 중대한 하자라고 할 수 없다.

(2) 징계시효기간 내에 재징계절차에 착수하였다.

인사관리규정 제137조 제3항의 규정은 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 '재징계절차에 착수'하면 된다는 취지일 뿐 반드시 3개월 이내에 '재징계처분을 완료'하여야 한다는 취지가 아니다. 원고는 참가인들에 대한 징계시효기간 3개월 이내에 노사협력팀장이 인사교육팀장에게 징계의뢰를 하고 경영지원실장이 감사실장에게 재조사의뢰를 함으로써 재징계절차에 착수하였다.

(3) 징계시효기간을 준수하지 못한 데에 정당한 사유가 있다.

① 참가인들은 원징계처분 절차와 이에 대한 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 판정 절차 및 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 행정소송 절차에서 자신들의 입장에 대한 변명의 기회와 자료제출의 기회를 충분히 보장받았던 점, ② 원고는 징계시효기간 3개월이 만료하기 전에 이 사건 총파업에 참가하였던 근로자들에 대하여 재징계절차를 진행한다는 방침을 결정하고 이를 공지하였으므로 참가인들을 비롯한 근로자들도 재징계절차가 진행될 것이라는 사정을 알고 있었거나 알 수 있었던 점, ③ 원고는 고의로 재징계절차를 지연한 것이 아니라 동해화력에 대한 종합감사 등의 업무가 과중하여 관련 대법원판결을 송달받은 후 3개월 이내에 재징계를 위한 인사위원회를 개최하지 못하였던 점, ④ 원고는 징계양정의 형평과 참가인들의 이익 및 노사관계의 안정 등의 정책적인 고려에서 재징계를 위한 인사위원회의 소집을 늦추었던 점, ⑤ 이 사건 재징계처분은 재심판정이 지적하는 징계시효 만료일로부터 불과 1 ~ 2개월 후에 행하여진 점 등에 비추어 보면 원고가 참가인들에 대한 재징계를 함에 있어 징계시효기간을 준수하지 못한 데에 정당한 사유가 있다.

나. 관계 규정

별지 기재와 같다.

다. 판단

(1) 인사관리규정 제137조 제3항은 강행규정이 아니라는 주장에 대하여

인사관리규정은 사용자가 근로자에 대한 복무규율과 근로조건에 관한 준칙의 내용을 정한 취업규칙으로서 노사간의 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 갖는다. 인사관리규정은 그 내용이 법령 또

는 단체협약에 위배되지 않고 법령이나 단체협약에 정한 내용보다 근로자에게 유리한 것인 때에는 법령 또는 단체협약에 우선하여 유효하게 적용될 터인데, 인사관리규정 제137조 제3항은 그 내용이 법령 또는 단체협약에 위반되지 않을 뿐만 아니라 근로자에게 유리한 것이므로, 원고는 이에 기속된다고 할 것이다. 따라서 원고가 인사관리규정 제137조 제3항을 위반하여 근로자들에 대하여 재징계처분을 하는 경우 그 재징계처분은 위법하다. 뿐만 아니라 이러한 징계시효기간을 경과하여 같은 징계사유로 재징계처분을 할 수 없음에도 불구하고 재징계처분을 하는 것은 재징계처분을 무효로 할 만큼 중대한 하자에 해당한다. 원고의 위 주장은 이유 없다.

(2) 징계시효기간 내에 재징계절차에 착수하였다는 주장에 대하여

인사관리규정 제137조 제3항은 "법원에서 징계처분을 취소하는 판결이 있는 경우에는 제1항의 기간이 경과한 후에도 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계절차를 취할 수 있다."라고 규정하고 있는데, 이는 3개월 이내에 '재징계처분을 완료'하여야 한다는 의미가 아니라 3개월 이내에 '재징계절차에 착수'하면 된다는 의미라고 봄이 옳다. 그리고 위 규정은 원징계처분을 취소하는 판결이 확정되고 그로부터 3개월이 경과한 경우 근로계약관계의 불안정성을 조속히 해소하고 원징계처분의 징계사유를 이유로 다시 징계처분을 받지 않으리라는 근로자의 신뢰를 보호하기 위한 것이라고 보이는 점에 비추어 보면, '다시 징계절차를 취한다'라고 함은 해당 근로자가 알기도 어려운 사용자의 내부 기관간의 연락이나 조치요구 등의 절차만으로는 부족하고 적어도 인사관리규정 제105조, 제106조 제1, 2항의 규정에 따라 상벌권자가 심의기관인 인사위원회에 재징계의 심의를 요구하거나 아니면 단체협약 제46조, 인사관리규정 제123조 제2항등의 규정에 따라 징계협의자에게 재징계절차에 착수함을 정식으로 통보하는 정도에 이르러야 한다고 할 것이다.

살피건대 앞서 본 바와 같이 원고의 노사협력팀장이 인사교육팀장에게 알림문을 보낸 것과 경영지원실장이 감사실장에게 의뢰문을 발송한 행위만으로는 재징계절차에 착수하였다고 볼 수 없고, 달리 원고가 관련대법원 판결의 송달일로부터 3개월 이내에 재징계절차에 착수하였다고 인정할 만한 자료가 없다. 원고의 위 주장도 이유 없다.

(3) 징계시효기간을 준수하지 못한 데에 정당한 사유가 있다는 주장에 대하여

징계시효기간을 정하고 있더라도 징계대상 근로자의 귀책사유로 인하여 지연되었다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 징계시효기간을 준수하지 못한 데에 정당한 사유가 있다고 보아 당해 징계절

차가 위법하지 않다고 인정할 여지가 있을 것이다.

그러나 원고의 주장과 같이 참가인들이 종전에 자신들의 입장에 대한 변명의 기회와 자료제출의 기회를 충분히 보장받았다고 하더라도 그것만으로는 징계시효기간이 경과함으로써 참가인들이 가지게 된 신뢰의 침해를 정당화할 수 없는 점, 원고가 제출한 모든 증거를 종합하여 보더라도 원고가 징계시효기간이 만료하기 이전에 이 사건 총파업에 참가한 근로자들에 대하여 재징계절차를 진행할 것이라는 방침을 공지하여 참가인들을 비롯한 근로자들이 재징계절차가 진행될 것이라는 사정을 알고 있었거나 알 수 있었다는 사정을 인정하기에 부족한 점, 원고가 정당한 사유의 근거로 들고 있는 그 외의 사정은 모두 근로자인 참가인들의 귀책사유로 인한 것이 아니라 사용자인 원고측의 사정에 불과한 점 등에 비추어 보면 원고에게 징계시효기간 미준수의 위법성을 조각할 만한 정당한 사유가 있었다고 인정하기 어렵다. 원고의 위 주장 역시 이유 없다.

3. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 장상균(재판장) 민달기 김종범

별 지

관계 법령

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제62조(중재의 개시)

노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때

제63조(중재시의 쟁의행위 금지)

노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

■ 상고심 절차에 관한 특례법

제4조(심리의 불속행)

- ① 대법원은 상고이유에 관한 주장이 다음 각 호의 어느 하나의 사유를 포함하지 아니한다고 인정하면 더 나아가 심리(심리)를 하지 아니하고 판결로 상고를 기각(기각)한다.
 1. 원심판결(원심판결)이 헌법에 위반되거나, 헌법을 부당하게 해석한 경우
 2. 원심판결이 명령·규칙 또는 처분의 법률위반 여부에 대하여 부당하게 판단한 경우
 3. 원심판결이 법률·명령·규칙 또는 처분에 대하여 대법원 판례와 상반되게 해석한 경우
 4. 법률·명령·규칙 또는 처분에 대한 해석에 관하여 대법원 판례가 없거나 대법원 판례를 변경할 필요가 있는 경우
 5. 제1호부터 제4호까지의 규정 외에 중대한 법령위반에 관한 사항이 있는 경우
 6. 「민사소송법」 제424조 제1항 제1호부터 제5호까지에 규정된 사유가 있는 경우
- ② 가압류 및 가처분에 관한 판결에 대하여는 상고이유에 관한 주장이 제1항제1호부터 제3호까지에 규정된 사유를 포함하지 아니한다고 인정되는 경우 제1항의 예에 따른다.
- ③ 상고이유에 관한 주장이 제1항 각 호의 사유(가압류 및 가처분에 관한 판결의 경우에는 제1항제1호부터 제3호까지에 규정된 사유)를 포함하는 경우에도 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제1항의 예에 따른다.
 1. 그 주장 자체로 보아 이유가 없는 때
 2. 원심판결과 관계가 없거나 원심판결에 영향을 미치지 아니하는 때

제5조(판결의 특례)

- ① 제4조 및 민사소송법 제429조 본문의 규정에 의한 판결에 이유를 기재하지 아니할 수 있다.

② 제1항의 판결은 선고를 요하지 아니하며 상고인에게 송달됨으로써 그 효력이 생긴다.

■ 취업규칙

제10조(성실의무)

① 직원은 회사의 제 규정을 성실히 지키며 상사의 직무상의 명령과 지시에 따라 부과된 직무를 완수하여야 한다.

제11조(금지사항)

직원은 다음 각 호에 정한 행위를 하여서는 아니된다.

1. 회사의 명예를 훼손하거나 회사에 손해를 초래하는 행위

제73조(징계)

직원으로서 법령 또는 사규를 위반하여 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만하였을 때
2. 회사의 체면 또는 신용을 크게 손상시켰을 때
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유 없이 처리하여야 할 문서를 보류, 은닉, 폐기하여 회사 사무처리에 지연을 초래하였을 때
6. 근무태도 및 근무성적이 극히 불량하였을 때

■ 단체협약

제45조(징계사유)

회사는 조합원으로서 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 징계할 수 있다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만하였을 때
2. 회사의 체면 또는 신용을 크게 손상시켰을 때
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유 없이 처리하여야 할 문서를 보류, 은닉, 폐기하여 회사 사무처리에 지연을 초래하였을 때
6. 근무태도 및 근무성적이 극히 불량하였을 때

제46조(징계절차)

회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각 호의 절차에 따라야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계심사위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적사항, 징계 사유, 개최일시와 장소를 명시하여 개최 7일 전까지 해당자 및 조합에 서면으로 통보하여야 한다.
2. 징계대상 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인과 변호인을 신청할 때에는 이를 받아 들여야 한다.
3. 징계심사위원회는 참석 위원들이 서명 날인한 회의록을 작성한다.
4. 징계결과는 조합과 해당 조합원에게 서면으로 통보한다.
5. 징계를 받은 자는 징계결정 통보서 본인 수령 후 10일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심청구가 있을 시 징계심사위원회를 조속한 시일 내에 개최하여야 한다.
6. 재심은 원심보다 중징계를 하지 않도록 노력한다.
7. 조합은 원심부터 대표자 1인을 참고인으로 선임하여 본인을 위하여 변호하고 참관할 권리를 가진다.

제47조(징계입증책임)

징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 증명하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제51조(부당징계 판정시 조치)

회사의 부당징계로 불이익을 받은 조합원이 노동부, 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당징계로 확정 판결시 회사는 즉각 다음 각 호의 조치를 취해야 한다.

1. 부당징계 판정서 혹은 결정서가 접수된 동일부로 원상회복하고, 징계자에게 징계기간 중의 임금 전액을 지급한다.
2. 회사가 해당기관의 판결에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 회사는 해당 조합원을 즉각 원직 복직시켜야 한다.

■ 상벌규정

제25조(징계사유)

직원으로서 법령 및 사규를 위반하여 취업규칙 제73조 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다.

제26조(징계의 종류)

취업규칙 제74조에 정한 바에 따른다.

제27조(경고)

인사위원회의 심의 시에 경미한 내용으로서 징계사유에는 미치지 못하나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있을 때에는 경고처분을 할 수 있다.

제29조(징계형의자의 출석)

1. 인사위원회에서 비위사실을 심의할 때에는 징계형의 내용을 명확히 본인에게 통보하고 본인을 출석하게 하여 진술을 들어야 한다.
3. 징계형의자가 인사위원회에 출석을 원하지 아니할 때에는 출석포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결할 수 있다.
4. 징계형의자가 출석포기서 및 정당한 불참사유서를 제출하지 아니하고 인사위원회에 불참하였을 때에는 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 명시하고 서면심사만으로 징계의결할 수 있다.

제33조(징계양정)

징계를 양정할 때에는 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 과거의 공적 및 포상실적, 개전의 정, 과거 징계사실의 유무 등을 충분히 참작하여야 한다.

제49조(포상자에 대한 징계감경)

- ① 다음 각 호에 정하는 포상을 받은 자에 대하여 징계할 때에는 해임은 정직으로, 정직은 감봉으로, 감봉은 견책으로, 견책은 경고로 각각 1등급씩 징계를 감경할 수 있다. 다만, 금품수수, 횡령, 배임 및 공금을 유용한 자는 감경대상에서 제외한다.
 1. 1978. 11. 10. 이후 받은 1등급 포상
 2. 재직기간 중에 받은 훈장, 포장, 대통령표창
- ② 해임으로 결의된 자가 제1항에 의거 정직으로 징계 감경됨이 심히 부당하다고 인사위원회에서 인정할 때에는 권고사직으로 처리할 수 있다.
- ③ 제1항의 경우에 징계감경은 1회에 한한다.
- ④ 징계감경대상자에 대하여 인사위원회에서 징계심사를 할 때에는 감경한 후의 징계량으로 의결하도록 하여야 한다.
- ⑤ 징계 결정권자가 징계량을 확정할 때에는 감경한 후의 징계량임을 확인하여야 한다.
- ⑥ 인사위원회 회의록 및 기타 징계처분 관계서류에는 감경사실을 명기하여야 한다.

■ 인사관리규정

제105조(상벌권자)

- ① 사장 및 사업소장은 소속 직원에 대한 상벌권한을 가진다. 다만, 포상 중 창안상 및 정년퇴직자 포상은 사장이 행한다.

제106조(심의기관의 구분)

- ① 상벌은 인사위원회의 심의를 거쳐야 함을 원칙으로 한다.

② 상벌을 심의하는 인사위원회의 구분 및 그 심의 내용은 다음과 같다.

1. 상임인사위원회 : 직원의 포상 및 징계에 관한 기본방침
2. 특별인사위원회 : 직원의 포상 및 징계에 관한 사항(사업소인사위원회 소관사항 제외)
3. 사업소인사위원회 : 4직급 이하 직원의 포상 및 징계에 관한 사항. 다만, 다음 각 호의 사항은 특별인사위원회에 부의하여야 하나, '라' , '마' 호의 사항은 사업소에 위임할 수 있다.

나. 항고사항

마. 동일한 사업소에서 10인 이상의 징계 또는 특수한 기술자로 인정되는 자의 징계에 관한 사항

바. 다른 사업소로 이동된 자의 상벌사항 및 서로 다른 사업소에 속하는 2인 이상이 관련된 상벌사항

사. 본사에서 처리하여야 할 상벌사항과 관련된 사항

제107조(상벌의 결정)

상벌은 해당 인사위원회의 심의를 거쳐 상벌권자가 결정한다.

제123조(징계혐의자의 출석)

- ① 인사위원회에서 비위사실을 심의할 때에는 징계혐의 내용을 명확히 본인에게 통보하고 본인을 출석하게 하여 진술을 들어야 한다.
- ② 징계혐의자에 대한 출석통지는 출석통지서(별표 34)에 의하여 직접 송부함이 주소불명 기타 사유로 곤란하다고 인정되는 경우에는 징계혐의자의 소속부서장에게 송부한다. 이 경우에 소속부서장은 지체 없이 징계혐의자에게 이를 교부하고 그 교부상황을 징계담당부서에 회보하여야 한다.

제125조(징계양정)

징계를 양정할 때에는 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 과거의 공적 및 포상실적, 개전의 정, 과거 징계사실의 유무 등을 충분히 고려하여야 하며, 적극적인 업무추진 과정에서 발생한 착오나 실수에 대하여는 정상을 참작할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 및 부조리행위에 대하여는 징계양정을 엄격하게 적용한다.

1. 금품수수, 횡령, 배임 및 공공유용 등
2. 직권 또는 직무를 이용한 부당행위로 회사 명예를 훼손한 행위

제137조 (징계사유 시효)

- ① 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 적발일까지 2년을 경과한 때에는 이를 행하지 아니한다. 다만, 횡령, 배임 또는 금품수수의 경우에는 이를 5년으로 한다. 이 경우, 공사수행에 따른 징계사유 기산일을 정함에 있어서는 공사 준공일을 기산일로 하되 전체공작물로부터 독립하여 기능을 발휘하지 못하는 공작물공사의 경우에는 전체공작물이 준공된 날을 기산일로 한다.
- ② 제136조의 규정에 따라 징계절차를 진행하지 아니한 경우에는 제1항의 기간이 경과한 후에도 그 사

유가 종료한 날로부터 1개월 이내에 징계절차를 취할 수 있다.

- ③ 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이 있는 경우에는 제1항의 기간이 경과한 후에도 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계절차를 취할 수 있다.
- ④ 대외기관의 감사 또는 수사결과에 따르는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니할 수 있다. 끝.