

부당해고구제재심판정취소

[서울행정법원 2017. 8. 17. 2016구합67219]



【전문】

【원 고】 울산과학기술원 (소송대리인 변호사 정상태 외 1인)

【피 고】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인】 피고보조참가인 1 외 2인 (소송대리인 법무법인 대안 담당변호사 신지현 외 1인)

【변론종결】2017. 6. 29.

【주문】

】

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

【청구취지】 중앙노동위원회가 2016. 5. 13. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)들 사이의 중앙2016부해84 부당해고구제재심신청사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

【이유】

】1. 재심판정의 경위

가. 원고는 「국립대학법인 울산과학기술대학교 설립·운영에 관한 법률」에 따라 울산과학기술대학교로 설립되어 2009년 3월 이공계 특성화 대학으로 개교하였다가 위 법률이 2015. 3. 27. 법률 제13230호 「울산과학기술원법」으로 제명변경되면서 현재 명칭의 법인으로 변경되었다.

나. 참가인 1은 2008. 9. 24. 원고에 입사하여 ○○○○팀 소속 과장으로, 참가인 2는 2011. 11. 9. 원고에 입사하여 □□□□팀 소속 직원으로, 참가인 3은 2010. 6. 3. 원고에 입사하여 ◇◇◇◇◇ 소속 팀장으로 근무하였다.

다.

원고의 직원인사위원회는 아래의 징계사유를 이유로 2015. 7. 14. 참가인 1에 대한 해임을, 참가인 2에 대한 파면을 의결하였고, 2015. 7. 30. 참가인 3에 대한 파면을 의결하였다.

징계대상자징계사유참가인 1○ 교내 보안문서 불법해킹○ 근무태만○ 무분별한 고소·고발○ 허위·왜곡사실 작성 및 유포○ 직원의 의무위반혐의에 대한 조사 불출석참가인 2○ 교내 보안문서 불법해킹○ 무분별한 고소·고발○ 행정절차를 무시한 업무처리○ 허위·왜곡사실 작성 및 유포○ 직원의 의무위반혐의에 대한 조사 불출석참가인 3○ 사실 왜곡 및 허위사실 작성○ 인사·경영권 침해○ 동료직원에 대한 비방 및 폭언○ 직원의 의무위반혐의에 대한 조사 불출석

라. 직원인사위원회의 위 의결에 따라 원고는 2015. 8. 19.경 참가인 1, 참가인 2에 대하여 해고통지(해고일자: 2015. 8. 21.)를 하였고, 2015. 9. 22.경 참가인 3에 대하여 해고통지(해고일자: 2015. 9. 24.)를 하였다(이하 원고가 참가인들에 대하여 한 징계해고를 '이 사건 각 징계해고'라 한다).

마. 참가인들은 이 사건 각 징계해고가 부당해고이자 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 부산지방법노동위원회에 구제신청을 하였고, 부산지방법노동위원회는 2015. 12. 16. 참가인들에 대한 징계사유가 인정되지만 징계양정이 과하여 이 사건 각 징계해고가 부당해고에는 해당하나, 부당노동행위에는 해당하지 않는다고 판정하였다.

마. 이에 불복하여 원고와 참가인들이 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2016. 5. 13. 참가인 1의 징계사유 중 '교내 보안문서 불법해킹', '허위·왜곡사실 작성 및 유포', '조사 불출석' 부분, 참가인 2의 징계사유 중 '허위·왜곡사실 작성 및 유포', '조사 불출석' 부분, 참가인 3에 대한 징계사유 중 '사실 왜곡 및 허위사실 작성', '인사·경영권 침해', '조사 불출석' 부분은 모두 징계사유로 삼을 수 없고, 이 사건 각 징계해고의 징계양정도 과중하나, 불이익 취급의 부당노동행위에는 해당하지 않는다고 판단하여 원고와 참가인들의 재심신청을 모두 기각하였다(이하 위 재심판정 중 부당해고 부분을 '이 사건 재심판정'이라 한다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

1) 징계사유의 존재

가) 불법해킹 관련(참가인 1)

위 참가인은 신원을 알 수 없는 누군가로부터 내부분서인 '직원 징계지침 개정내용'을 취득하여 이를 노동조합 게시판에 게시하였고, 보안업체 직원인 소외 19로부터 보안대상 물건인 '포털/전결재 문서조회 로그기록 추가자료 제출 협조 요청'을 전달받아 이를 참가인 2에게 전달하였는데, 이는 「직원 인사규정」 제30조(성실의무), 제34조(비밀엄수 의무)를 위반한 것이다.

나) 허위·왜곡 사실 작성 및 유포 관련(참가인들)

참가인 1, 참가인 2는 노동조합 인터넷 게시판에 허위사실을 유포함으로써 원고의 정당한 업무집행이 불법인 것처럼 호도하여 원고의 신뢰를 저하시켰고, 참가인 3은 원고의 채용·승진과 관련한 왜곡된 글을 작성하여 노동조합 인터넷 게시판에 게재하였다.

다) 비위행위 조사거부 관련(참가인들)

원고는 인사권의 일환으로 징계를 위한 비위행위 조사를 할 수 있으며 이를 위해 출석을 요구할 수 있으나, 참가인들은 원고의 출석 요구를 거부하였다.

라) 인사·경영권 침해 관련(참가인 3)

위 참가인은 참가인 1, 참가인 2의 허위사실 유포 등의 행위를 배후에서 관여, 지시 또는 조정하였고, 그로 인하여 원고의 인사·경영권을 침해하였다.

2) 징계양정의 적정

참가인들의 비위행위는 그 정도가 중할 뿐 아니라 그로 인하여 원고 직원들 사이에 불안감이 확산되고 근무기강이 무너졌으며, 원고의 대외적 신뢰가 떨어진 점, 그럼에도 참가인들은 자신들의 비위행위에 대하여 반성하지 아니한 채 고소·고발로 대응하거나 노동조합 게시판이나 언론 매체를 통해 원고를 비방한 점, 참가인들은 향후에도 유사 비위행위를 반복할 우려가 있는 점 등을 종합하여 보면, 참가인들에 대한 징계양정은 적정하다.

나. 관계 규정

별지 기재와 같다.

다.

인정사실

- 1) 참가인들을 포함한 원고의 근로자 9명은 2013. 6. 26. '국립대학법인 울산과학기술대학교 노동조합'(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)을 설립하여 참가인 1이 위원장을, 참가인 2가 회계감사를 맡았다.

그 후 이 사건 노동조합은 2015. 5. 1. 전국공공연구노동조합 울산과학기술원지부로 조직형태를 변경하였고, 현재 조합원수는 약 150명이다.

한편 2014. 8. 26. 실시된 위원장 보궐선거에서 소외 20이 당선되자, 참가인 1, 참가인 3은 노동조합을 탈퇴하였고, 참가인 2는 회계감사직을 그만두었다.

2) 불법해킹 관련

가) 원고는 인사발령 사항이 사전에 유출되고, 내부검토 중인 징계지침 개정안의 내용이 이 사건 노동조합의 인터넷 게시판에 게시되는 등의 일이 발생하자 2014. 4. 8.경 울산지방경찰청에 보안문서 보안정보 및 개인정보 유출에 대한 수사를 의뢰하였다.

나) 울산지방법원은 2015. 7. 8. 아래의 범죄사실이 정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률위반죄 등에 해당함을 이유로 참가인 1에 대하여 벌금 200만 원의 약식명령을, 참가인 2에 대하여 벌금 300만 원의 약식명령을 고지하였다(2015고약6056).

1. 참가인 1 가. 2014. 1. 13.경 범행 위 참가인은 2014. 1. 13.경 불상의 장소에서 성명불상자로부터 그가 정당한 접근권 없이 유니스트 전자결재시스템에 침입해 확보한 총무과 직원 소외 21의 내부 관리자용 기안문서인 『직원 징계지침 개정 내용』 문서파일을 취득한 후 노조원들이 열람할 수 있도록 그 무렵 노조게시판에 게시하여 정보통신망에 의해 처리·보관 또는 전송되는 타인의 비밀을 누설하였다.

나. 2014. 6. 24.경 범행 보안업체 직원인 소외 19는 2014. 6. 24.경 원고 측이 보안유지 대상 물건으로 분류해 송부한 『포털/전자결재 문서조회 로그기록 추가자료 제출 협조 요청』 공문내용을 위 참가인에게 알려주었고, 위 참가인은 같은 날 23:08경 불상의 장소에서 문자 메시지를 통해 그 공문내용을 참가인 2에게 알려주었다.

결국 참가인 1은 소외 19와 공모하여 정보통신망에 의해 처리·보관 또는 전송되는 타인의 비밀을 누설하였다.

2. 참가인 2 위 참가인은 2014. 2. 11. 21:04경 자신의 주거지에서 개인 컴퓨터를 이용하여 팀뷰어(team viewer) 프로그램을 통해 원고 대학본부 2층 □□□□팀 사무실에 있는 위 참가인의 업무용 컴퓨터에 접속해 그 컴퓨터를 원격으로 조정할 수 있는 상태로 만들었다.

이후 위 참가인은 같은 날 23:11경 같은 장소에서 위와 같은 원격 조종 방식으로 교내 전자결재시스템에 접속한 후 총무과 직원 소외 21이 비밀번호를 설정하여 보안을 유지한 채 보관 중인 『직원인사위원회 회의결과 보고(팀원 평가에 관한 사항)』 문서 파일을 열람하여 정당한 접근권한 없이 타인의 정보통신망에 침입하였다.

다) 이에 불복하여 참가인 1, 참가인 2는 정식재판을 청구하였다.

울산지방법원은 2016. 1. 21. 참가인 2에 대하여는 위 범죄사실이 정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률위반(정보통신망침해등)죄에 해당함을 이유로 벌금 300만 원을 선고하였으나, 참가인 1에 대하여는 부정한 수단이나 방법으로 타인의 비밀을 취득하였다거나 그 비밀이 부정한 수단이나 방법으로 취득되었다는 것을 알고 있었다고 보기 어렵다는 이유로 무죄를 선고하였고(2015고정1082), 참가인 2와 검사의 항소가 2016. 6. 30. 기각되어(울산지방법원 2016노167) 위 판결은 그 무렵 확정되었다.

3) 고소·고발 관련

가) 원고는 소속 교수인 소외 1 교수 등이 연구·개발한 '리튬 이차전지용 전극소재 기술'을 주식회사 세진이노테크에 54억 원에 이전한 것과 관련하여 2011. 3. 21.경 총장 비서실장인 소외 2를 기술이전 기여자로 선정하였고, 2011. 4. 25.경 보상금 1억 7천만 원을 소외 2에게 지급하였다.

나) 참가인 1은 위 기술이전 보상금 지급과 관련하여 원고의 총장이던 소외 3, 교학부총장이던 소외 4, 소외 2 등 6명을 업무상 횡령 등의 혐의로 고발하였으나, 울산지방검찰청은 2013. 12. 16. 소외 3, 소외 2에 대하여 혐의 없음(증거불충분) 처분을 하였다.

이에 불복하여 참가인 1이 항고·재항고하였으나, 모두 기각되었다.

다) 그 후 참가인 1은 소외 2가 위 보상금 중 일부를 소외 3에게 건네준 것이 뇌물죄에 해당함을 이유로 소외 3, 소외 2 등을 고발하였으나, 울산지방검찰청은 2015. 6. 12. 위 재항고 사건과 동일 사건임을 이유로 각하하였다.

라) 참가인 1은 직원들이 주당 12시간을 초과하여 근로하였음에도 초과근무수당 등을 지급하지 않은 것이 근로기준법 위반죄에 해당함을 이유로 원고의 총장이던 소외 3을 고발하였으나, 울산지방검찰청은 2014. 10. 30. 혐의 없음(증거불충분) 처분을 하였다(일부 고발사실에대하여는 공소시효 완성을 이유로 공소권이 없다고 판단하였다).

마) 참가인 2는 해킹 의혹과 관련하여 소외 3이 직원들로 하여금 정보통신망 침입여부를 확인하라고 지시하여 정보통신망 로그 자료를 확인한 것과 관련하여 소외 3 등을 직권남용 혐의 등으로 고발하였으나, 울산지방검찰청은 2015. 6. 15. 소외 3 등에 대하여 혐의 없음(증거불충분) 처분을 하였다.

바) 참가인 2는 원고의 총무팀장인 소외 9가 임의로 취업규칙상 승진 최소 소요연수를 3년에서 4년으로 변경한 것이 직권남용 등에 해당한다며 진정하였으나, 울산지방검찰청은 2015. 8. 25. 혐의 없음(증거불충분) 처분을 하였다.

사) 참가인 2는 원고의 사무처장인 소외 8, 총무팀 직원인 소외 12가 징계조사를 위해 출석을 수차례 요구하였고, 위 참가인의 정당한 고발권 행사를 방해한 것이 직권남용권리행사방해에 해당한다며 고발하였으나, 울산지방검찰청은

2015. 9. 14. 위 참가인이 수사기관의 출석 요구에 계속 불응하고 있다는 이유로 각하 처분을 하였다.

아) 이외에도 참가인 1, 참가인 2는 수차례 소외 3 및 원고 직원들을 상대로 수사기관에 고발하거나 고용노동부에 진정을 하였는데, 이들의 고발, 진정 사건은 대부분 혐의 없음 처리되었다.

4) 허위·왜곡사실 유포 관련

가) 참가인 1, 참가인 2는 2013. 12. 12.부터 2014. 3. 27. 사이에 3차례에 걸쳐 이 사건 노동조합 인터넷 게시판에 초과 근무수당 지급 문제와 관련된 글을 게재하였다(갑 제5호증의 1 내지 3).

나) 참가인 1은 2014. 6. 24. 이 사건 노동조합 인터넷 게시판에 원고의 이 사건 노동조합에 대한 탄압과 그에 대한 대응 조치와 관련된 글을 게재하였다(갑 제5호증의 5).

다) '노동조합'이라는 닉네임을 사용하는 신원을 알 수 없는 사람은 2014. 1. 6. 이 사건 노동조합 인터넷 게시판에 원고의 각종 인사 비리에 관한 내용을 담고 있는 '신고서'(갑 제5호증의 7) 파일과 원고가 이에 대하여 한 조사결과(갑 제5호증의 8) 파일을 첨부하여 원고의 감사팀이 인사 문제와 관련한 조사결과를 통보하였다는 글을 게재하였고, 참가인 1은 위 게시글이 '포털 노동조합 게시판에도 같이 게시 부탁드립니다'라는 댓글을 달았다.

5) 근무태만 관련

가) 참가인 1이 근무시간 중 자리를 비우거나, 점심시간에 술을 마셔 사무실에 늦게 오는 경우가 잦아 소속 상급자인 ○○○○팀장은 2013년 4월경부터 2015년 6월경까지 위 참가인의 불성실한 근무 내역을 복무일지 형태로 기록해 두었다(갑 제6호증의 2).

나) 학술정보처장 소외 22는 2013. 11. 4. 참가인 1에게 '점심식사 후 1시간가량 다른 직원들과 담소를 나누는 것은 근무기강에도 악영향을 미치므로 근무기강 준수와 업무성과에 있어 타의 모범이 되어 주길 바란다'는 내용의 메일을 보냈다.

그럼에도 참가인 1이 팀원들을 상대로 소외 22에게 위와 같이 얘기한 직원을 색출하려 하자 소외 22는 2013. 11. 11. 참가인 1에게 '과장이란 직책을 가진 ☆과장이 자신의 근무태만을 감추기 위해 직원들을 겁박하는 것은 조직의 근무기강과 상사의 지휘권을 의도적으로 무시하겠다는 행동으로 간주된다.

조직의 근무기강 확립을 위해 협조해 주길 바란다'는 내용의 메일을 보냈다.

다) 참가인 1은 2012년부터 2014년까지 업적 및 근무성적 평가에서 연속으로 최하위 등급인 '라'등급을 받았고, 다면평가에서도 최하위 등급을 받았다.

6) 행정절차를 무시한 업무처리 관련

가) 2015년 2월경 수강신청 기간 중 신원불상의 자가 원고의 학생의 아이디로 전산망에 접속하여 피해학생의 수강신청 과목을 삭제한 사건이 발생하였다.

나) 참가인 2는 원고에게 위 사건을 수사 의뢰할 것을 요청하였으나, △△△△팀장소외 23은 2015. 2. 26. 위 참가인에게 '경찰수사 의뢰 등은 장학지도위원회에서 심의하여 결정해야 할 것으로 판단된다'는 메일을 보냈다.

다) 참가인 2는 원고의 방침에도 소속팀장 등에게 아무런 보고 없이 가해학생에 대한 수사를 의뢰하였고, 재학생인 가해학생은 기소유예처분을 받았다.

7) 동료직원에 대한 비방 및 폭언 관련

참가인 3은 창업보육센터에서 추진한 'UNIST IIC 사업'과 관련하여 원고로부터 '주의처분'을 받게 되었다.

참가인 3에게 2014. 9. 29. 주의장을 교부한 총무팀 인사담당자 소외 12는 주의장 교부 당시 위 참가인이 '감사팀 소외 10이 그 새끼는 나를 명예훼손으로 고소한 사람이다.

그런 새끼가 나를 감사한다는 게 말이 안 된다', '개새끼들 진짜 이렇게 한다 이거지', '개새끼들 다 죽여 버리겠다'고 말하였다는 내용의 진술서(갑 제8호증의 6)를 작성하였다.

8) 비위행위 조사 불출석 관련

가) 원고는 2015. 6. 29.경 참가인 1, 참가인 2에게 직무위반 여부에 대한 사실관계 조사를 위해 7월 1일 대학본관 소회의실로 출석해 줄 것을 요청하였고, 이에 위 참가인들은 2015. 6. 30. 원고에게 조사 주체, 근거 등을 물으며 이에 대한 답변을 확인한 후 출석 여부를 검토하겠다고 답변하였다.

위 참가인들이 요청한 날에 출석하지 아니하자 원고는 2015. 7. 1.경 재차 사실관계 조사를 위해 출석해 줄 것을 요청하였으나, 위 참가인들은 이에 응하지 않았다.

나) 원고는 2015. 7. 1.경 참가인 3에게 직무위반 여부에 대한 사실관계 조사를 위해 7월 2일 대학본관 소회의실로 출석해 줄 것을 요청하였고, 이에 위 참가인은 같은 날 원고에게 조사대상 비위사실과 자신과의 관련성 등에 관해 답변해 줄 것을 요청하였다.

위 참가인이 요청한 날에 출석하지 아니하자 원고는 2015. 7. 2.경 재차 사실관계 조사를 위해 출석해 줄 것을 요청하였으나, 위 참가인은 이에 응하지 않았다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제3 내지 10, 19, 20, 26호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

라. 판단

1) 징계사유의 존부

가) 참가인 1

(1) 보안문서 불법해킹 관련

앞서 인정한 사실과 앞서 거시한 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음의 사정들을 고려하면, 이 부분은 징계사유에 해당한다고 단정하기 어렵다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

① 「직원 징계지침 개정 내용」과 관련하여, 위 참가인이 이를 부정한 방법으로 알게 되었다고 볼 만한 자료를 찾기 어렵고 위 문서의 내용을 아는 내부 직원으로부터 이를 전해 들었을 가능성이 있는 점, 위 참가인은 이 사건 노동조합 인터넷 게시판에 위 문서 파일을 직접 올리거나 그 내용을 그대로 인용한 것이 아니라 징계시효와 징계감경 규정에 대한 대강의 내용만을 언급한 점, 징계와 관련한 취업규칙의 변경은 근로자들의 이해관계와 밀접한 관련이 있으므로 이 사건 노동조합의 위원장이던 위 참가인이 징계와 관련한 취업규칙의 변경이 논의되고 있다는 것을 조합원들에게 알린 것은 조합원의 권익을 보호하기 위한 행위의 일환으로 볼 수 있는 점, 위 문서가 보안문서로 지정되었다거나 위 문서의 내용이나 징계 규정의 개정 논의가 다른 직원들에게 알려지지 않는 것이 원고에게 이익이 되는 비밀에 해당한다고 볼 자료를 찾아보기 어려운 점 등을 종합하면, 이를 성실의무 위반이나 비밀업무 위반으로 보기 어렵다.

② 「포털/전자결재 문서조회 로그기록 추가자료 제출 협조 요청」과 관련하여 위 문서의 내용은 원고가 전자결재 시스템을 관리하는 보안업체에 해킹이 있었던 무렵 로그기록을 확인해 달라는 것으로 보이는데, 그것만으로 위 문서가 보안문서에 해당한다거나 위 문서의 내용이 비밀에 해당한다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거를 찾기 어렵다.

(2) 근무태만 관련

앞서 인정한 사실에서 본 바와 같이 참가인 1은 평소 근무시간 중에 여러 차례 무단으로 이석하였고, ○○○○팀장이 보낸 메일에서 확인되는 바와 같이 평소 상급자의 기본적인 지시사항을 제대로 이행하지 아니하였으며, 이러한 근무태도가 반영되어 저조한 근무평가 및 다면평가를 받은 것으로 보이므로, 이 부분은 징계사유에 해당한다고 보아야 한다.

(3) 무분별한 고소·고발 관련

앞서 인정한 사실과 앞서 거시한 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 위 참가인은 기술이전 보상금과 관련하여 소외 3, 소외 4, 소외 2 등을 업무상 횡령 등의 혐의로 고발하였고, 이에 대한 혐의 없음 처분에 대하여 항고, 재항고를 제기하였음에도 동일한 사실관계에 터잡아 뇌물 등의 혐의로 새로이 고발하였으며, ② 원고가 교내 보안문서 해킹 등에 대해 고발함으로써 이를 문제 삼자 별다른 근거도 없이 막연히 노동조합 활동을 위축시키는 것이라며 원고의 전 총장 등을 고발하였는데 이는 원고에 대한 항의의 수단으로 반복적으로 제기한 것이라고 볼 소지가 다분하다는 점에서 위 참가인은 고발·진정을 남용하여 조직의 단합을 저해하였다고 봄이 타당하다.

따라서 이는 징계사유에 해당한다.

(4) 허위·왜곡사실 작성 및 유포 관련

앞서 인정한 사실과 갑 제5호증의 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 위 참가인이 게재한 글에 일부 사실과 다른 점이 있고, 표현이 다소 과장된 부분도 있으나 기본적으로는 초과근무 미지급 수당이나 그에 대한 원고의 환급조

치 등 조합원들의 근로조건 향상을 도모하기 위한 것이거나 조합원 고발에 대한 불만을 토로한 것으로 전체적으로 그 내용이 허위라고 보기는 어렵고, ② '노동조합'이라는 닉네임을 사용하는 근로자가 작성한 글에 다른 게시판에도 게재를 부탁한다는 댓글을 작성한 것과 관련하여 위 글은 신고서(갑 제5호증의 7)와 원고가 그에 대해 조사한 조사 결과(갑 제5호증의 8)가 함께 첨부되어 있어 위 글을 게재하는 것이 원고를 비방하는 것이라 단정하기 어려우므로, 이 부분은 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(5) 비위행위 조사 불출석 관련

앞서 인정한 사실과 앞서 거시한 증거에 의하여 알 수 있는 다음의 사정들 즉, ① 위 참가인의 비위행위는 원고와의 내부 관계에서 비롯된 것으로 이를 밝히기 위하여 위 참가인에 대한 조사가 반드시 필요하다고 보이지는 않는 점, ② 위 참가인에 대한 조사는 위 참가인의 변소를 확인하는 것이 될 터인데 위 참가인이 조사에 응하지 않은 것은 결국 자신의 방어권을 포기하는 것으로 볼 수 있는 점, ③ 원고는 위 참가인에게 2차례 출석을 요구하였을 뿐이고, 조사 근거 등 참가인의 문의에 답하지는 않은 것으로 보이는 점, ④ 근로자가 자신의 비위행위를 조사하기 위한 회사의 출석요구에 응하지 아니하였다 하더라도 이러한 출석요구 자체는 징계절차의 일환일 뿐 근로자가 수행하여야 할 노무제공과 관련한 본연의 업무명령에 해당한다고 볼 수 없으므로 위 출석요구에 불응하였다고 하여 이를 징계사유로 삼을 수는 없는 점 등을 종합하여 보면, 이 부분은 징계사유에 해당한다고 단정하기 어렵다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(6) 소결

따라서 위 참가인의 징계사유 중 근무태만, 무분별한 고소·고발만이 징계사유에 해당한다.

나) 참가인 2

(1) 보안문서 불법해킹 관련

위 참가인은 앞서 본 범죄사실과 같이 정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률위반(정보통신망침해등)죄를 범하여 벌금 300만 원의 유죄판결을 받았으므로 이는 징계사유에 해당한다.

이에 대하여 위 참가인은 「범죄처분 통보사항 처리기준」(을나 제12호증), 「울산과학기술대학교 단체협약서」(을나 제13호증)에 의할 때 이를 해고사유로 삼을 수 없다고 주장하나, 「범죄처분 통보사항 처리기준」은 특정 범죄에 대한 징계처리 기준을 정한 것으로 보일 뿐 위 처리기준에 열거되지 않은 범죄에 대해서는 징계하지 않겠다는 원고의 의사를 표명한 것으로 보이지 않고, 단체협약서 제137조 제6호는 금고 이상의 유죄 확정판결을 받으면 해고될 수 있다는 의미로 보일 뿐 그에 해당하지 않더라도 제4호에 의해 이사위원회 의결로 해고할 수 있다는 점에서 위 참가인의 위 주장은 이유 없다.

(2) 무분별한 고소·고발 관련

앞서 인정한 사실과 앞서 거시한 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 위 참가인은 원고가 자신에 대해 고발하자 그와 관련한 직원들을 고발하거나, 원고가 징계조사를 위해 출석을 요구하자 그와 관련한 직원들을 고발하였는데, 이는 막연히 원고에 대한 항의 차원에서 무분별하게 고발한 것으로 보이고, ② 위 참가인은 고발 사건에 대한 수사기관의 출석 요구에 불응하여 각하 처분을 받기도 하는 등 고발의 진정성에도 의문이 드는 측면이 있으므로, 위 참가인은 고발을 남용하여 조직의 단합을 저해하였다고 봄이 타당하다.

따라서 이는 징계사유에 해당한다.

(3) 행정절차를 무시한 업무처리 관련

원고는 교육기관으로 소속 학생의 비위행위 처리에 대해 교육적 검토가 필요하고, 원고는 위 참가인의 수사 의뢰 문의에 대해 장학지도위원회에서 심의를 거쳐 결정할 것이라고 답변하였으나, 수사의 급박한 필요성이 있다고 보이지 않음에도 위 참가인은 독단적으로 고발행위로 나아갔으므로, 이는 징계사유에 해당한다.

(4) 허위·왜곡사실 작성·유포 및 비위행위 조사 불출석 관련

이는 참가인 1의 징계사유에서 판단한 바와 같이 징계사유로 삼을 수 없다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(5) 소결

따라서 위 참가인의 징계사유 중 보안문서 불법해킹, 무분별한 고소·고발, 행정절차를 무시한 업무처리만이 징계사유에 해당한다.

다) 참가인 3

(1) 사실 왜곡 및 허위사실 작성

갑 제14 내지 16호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, '신고서'(갑 제5호증의 7) 자체는 참가인 3이 작성하였을 개연성이 높아 보이기는 한다[위 참가인은 녹취록(갑 제14호증) 내용은 위 참가인이 조합원들로부터 인사비리에 관하여 제보받은 내용을 모았다는 취지에 불과하다고 주장하나, 위 주장에 의하더라도 결국 참가인 1이 참가인 3으로부터 받은 제보 내용을 다른 누군가에게 전달하여 이를 전달받은 자가 '신고서'를 작성하였다는 것인데 참가인 1이 누구에게 전달하였는지에 대하여는 전혀 언급이 없다는 점에서 위 참가인의 위 주장은 믿기 어렵다].

그러나 이 부분 징계사유는 위 '신고서'를 단순히 작성하였다는 것이 아니라 이를 이 사건 노동조합 인터넷 게시판에 게재함으로써 허위사실을 유포하였다는 것인데, 앞서 본 바와 같이 '노동조합'이라는 닉네임을 사용하는 근로자가 작성한 글은 '신고서'(갑 제5호증의 7)와 조사결과(갑 제5호증의 8)가 함께 첨부되어 있어 원고를 비방하는 것이라 단정하기 어렵고, 위 참가인은 위 게시글이 게시되기 이전에 이 사건 노동조합 카페를 탈퇴하였으며(을나 제21호증),

달리 위 참가인이 위 글을 게재한 근로자에게 '신고서'를 게재해 달라고 요청했다는 등의 사정도 찾아보기 어려우므로 이는 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(2) 인사·경영권 침해 관련

갑 제8호증의 1 내지 3의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 위 참가인은 대학평의회 의장인 소외 24 교수, 대학평의회 의원인 소외 25 교수가 2014. 9. 4. 참가인 1과 함께 한 저녁식사 자리에 참석하여 '지금까지 한 일들은 우리가 한 것이다.

총장을 자리에서 내려오게 하는 것이 목표다'라는 취지의 말을 한 사실을 인정할 수 있다.

그러나 위 인정사실과 갑 제16호증의 기재만으로 위 참가인이 참가인 1, 참가인 2의 배후에서 참가인 1, 참가인 2의 비위행위를 지시·공모하였다고 단정하기 어려울 뿐 아니라 구체적으로 참가인 3이 참가인 1, 참가인 2의 어떤 비위행위를 지시·공모하였는지도 불분명하다.

따라서 이는 징계사유에 해당한다고 보기 어려우므로, 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(3) 동료직원에 대한 비방 및 폭언 관련

앞서 인정한 사실과 갑 제8호증의 5 내지 7의 각 기재를 더하여 보면, 위 참가인은 원고 직원인 소외 10에 대하여 비방하고 폭언하였다고 봄이 타당하다.

따라서 이는 징계사유에 해당한다.

(4) 비위행위 조사 불출석 관련

이는 참가인 1의 징계사유에서 판단한 바와 같이 징계사유로 삼을 수 없다.

따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 아니한다.

(5) 소결

따라서 위 참가인의 징계사유 중 동료직원에 대한 비방 및 폭언만이 징계사유에 해당한다.

2) 징계양정의 적정

앞서 인정한 사실과 앞서 거시한 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음의 사정들을 종합하여 보면, 이 사건 각 징계해고는 참가인들의 비위행위의 내용과 그 정도에 비하여 가혹하여 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈하거나 남용하였다고 봄이 상당하다.

따라서 원고의 이 부분 주장도 받아들이지 아니한다.

① 앞서 본 바와 같이 원고가 참가인들의 징계사유로 삼은 사유들 중 일부는 징계사유에 해당하지 않고, 인정되는 징계사유와 인정되지 않는 징계사유 사이에 비위행위의 정도에 있어 뚜렷한 차이가 있다고 보기는 어렵다.

② 참가인들의 고소·고발·진정 등의 행위가 허위 사실에 기초한 악의적인 무고행위라고 보기는 어렵고, 참가인들의 행위로 인하여 원고와 직원들 사이의 갈등관계가 발생하였다거나 노사 간의 신뢰가 훼손되었다고 볼 만한 사정도 뚜렷하지 않다.

③ 참가인들에 대하여 인정되는 징계사유가 원고의 직원징계지침 제7조 제1항 제1호에서 파면 또는 해임의 사유로 들고 있는 '고의로 인하여 징계사유가 발생하여 그 결과가 중대한 경우'에 해당된다고 보기 어려울 뿐만 아니라 사회 통념상 근로관계를 계속할 수 없을 정도에 이른다고 하기도 어렵다.

3. 결론

그렇다면 이 사건 재심판정은 적법하므로 그 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

[별지 생략]

판사 장순옥(재판장) 이희수 김영일