

해고등무효확인

[서울고등법원 2010. 2. 5. 2007나49139]



【전문】

【원고, 항소인】

【피고, 피항소인】 엘지전자 주식회사 (소송대리인 변호사 최동규 외 3인)

【제1심판결】 서울남부지방법원 2007. 4. 27. 선고 2005가합2890 판결

【변론종결】2010. 1. 22.

【주문】

】

1. 제1심 판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 이 사건 소 중 1999. 3. 23.자 대기발령의 무효확인을 구하는 부분을 각하한다.

나. 피고가 원고에 대하여 한 2000. 2. 1.자 징계해고는 무효임을 확인한다.

다. 피고는 원고에게,

(1) 65,122,629원 및 이 중 24,753,697원에 대하여 2005. 3. 1.부터 2010. 2. 5.까지는 연 6%, 그 다음날부터 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈과

(2) 2010. 1. 23.부터 원고의 복직시까지 월 2,292,009원의 비율로 계산한 돈을
각 지급하라.

라. 원고의 나머지 청구를 기각한다.

2. 소송총비용 중 1/2은 원고가, 나머지 1/2은 피고가 각 부담한다.

3. 제1의 다.항은 가집행할 수 있다.

【청구취지 및 항소취지】 제1심 판결을 취소한다. 피고가 원고에 대하여 한 1999. 3. 23.자 대기발령 및 2000. 2. 1.자 징계해고는 각 무효임을 확인한다. 피고는 원고에게, ①139,812,549원 및 이에 대한 2005. 3. 1.부터 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈과 ②2005. 3. 1.부터 원고의 복직시까지 매월 2,292,009원의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

【이유】

】1. 기초사실

다음의 사실들은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제12, 15 내지 27, 52, 64, 114호증, 을 제 1 내지 6, 15, 16, 27, 29, 69호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 원고에 대한 대기발령 및 해고 경위

(1) 원고는 1988. 11. 28. 피고 회사에 입사한 후 오디오사업부의 설계실에서 근무하다가 부서이동을 요청하여 기업체, 관공서, 연구소 등에 출장을 나가 전산시스템을 설치하고 이를 유지, 보수하는 외근직 업무에 종사해 오던 중 1994. 4. 23. 대리로 승진하였고, 1996. 2. 1.부터 강서정보고객서비스팀에서 근무하다가 조직개편으로 1999. 1. 1.부터는 멀티미디어사업본부 산하 컴퓨터사업부 고객지원실의 컴퓨터시스템고객지원팀에서 근무하였다.

(2) 원고는 1999. 2. 중순경 소속 팀장이던 소외 2로부터 원고가 과장 승진대상에서 누락되었다는 말을 듣고, 이에 반발하여 상급자들에게 항의를 하는 등 마찰을 빚던 중 같은 달 23. 상사인 소외 1 실장과 소외 2 팀장으로부터 원고가 피고 회사의 인재소위분과위원회에서 구조조정 권고대상자로 선정되었다는 말과 함께 1999. 3. 23.자로 퇴직할 것

을 권유받았다.

이에 원고는 처음에는 퇴직할 의사를 나타냈으나, 다음날 곧바로 퇴직의사를 번복하였다.

(3) 이후 피고 회사는 1999. 3. 23. 원고에 대하여 소속은 그대로 둔 채 종전의 외근직에서 내근직으로 담당 업무를 변경하고 컴퓨터시스템고객지원팀이 입주한 건물의 12층에서 소외 1 실장 및 고객지원실의 내근직 근로자들이 근무하는 같은 건물의 6층으로 자리를 이동할 것을 지시하였다(이하 '이 사건 대기발령'이라 한다).

(4) 원고는 이 사건 대기발령 이후 소외 1 실장 등과 계속하여 업무상 갈등과 마찰을 빚었고, 결국 피고 회사는 1999. 11. 8. 원고를 고객지원실 산하 컴퓨터기술지원팀으로 전보하였다.

(5) 그 후 피고 회사는 2000. 1. 21. 징계위원회에서 아래와 같은 징계해고 사유를 들어 원고에 대한 징계 해고를 의결하였고, 이에 대해 원고가 같은 달 24. 재심을 신청하였으나 재심징계위원회는 같은 달 28. 재심신청을 받아들이지 않고 원심대로 원고를 '징계 해고'하기로 결정하였으며, 이에 따라 피고 회사는 2000. 2. 1.자로 아래와 같은 사유로 원고를 징계해고 하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).

나. 징계해고 사유 및 근거규정

(1) 상사의 직무상 명령 불이행 및 직무 태만

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제6호, 제12호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제6항, 제12항

(가) 상사의 직무상 명령 불이행

① 소외 1 실장의 명령 불이행

원고는 1999. 3. 23. 이 사건 대기발령 이후 업무변동의 부당함을 주장하며 상사인 소외 1 실장으로부터 고객지원기술 향상 및 조직활성화 방안에 관한 연구 등의 업무상 지시를 받았음에도, 이와 무관하게 종전에 자신이 담당하였던 고객들에 관한 매출계획을 수립하는 등 상사의 직무상 명령을 이행하지 않았다.

② 소외 3 팀장의 명령 불성실 수행

원고는 1999. 11. 8. 고객지원실 내의 컴퓨터기술지원팀으로 전보된 후 상사인 소외 3 팀장이 '갯벌 SVC 성과평가 보고서'라는 참고자료를 주면서 같은 달 13.까지 'SVC 우수성을 영업매출과 연계하여 기여할 수 있는 방안'에 대한 보고서를 제출하도록 명령하였음에도 위 참고자료를 베껴 미흡한 내용의 1장짜리 보고서를 제출하는 등 정당한 상사의 직무상 명령을 불성실하게 수행하였다.

(나) 직무태만

원고는 근무시간 중 폭행관련 고소장, 투서 등을 작성하는 등 사적인 일로 일과시간을 소비하는 등 직무를 태만히 하였다.

(2) 복무규정을 위반한 복무질서 문란 행위

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제7호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제7항 4호, 5호

(가) 승진과 관련된 직장 상사들에 대한 협박

원고는 1999. 2.경 승진을 시켜 주지 않으면 대표이사에게 투서하겠다고 하면서 소외 2 팀장, 소외 1 실장 등 직장상사들을 수차례 협박하였다.

(나) 상사들에 대한 신체적 위협

원고는 1999. 11. 17. 소외 3 팀장과 소외 2 실장이 자신의 디스켓을 절취하였다고 허위의 도난신고를 한 후, 그들의 책상서랍 2개를 차례대로 열어 그들을 향하여 던짐으로써 상사에게 신체적 위협을 가하였다.

(다) 전자우편을 위조하여 투서에 사용

원고는 1999. 5.말경 팀 보안담당자인 소외 4 대리 명의의 메일 내용이 적힌 문서를 위조하여 서울지방노동위원회와 피고 회사에 제출하였다.

(라) 동료직원과의 대화내용 비밀녹음

원고는 동료직원과의 대화 내용을 비밀리에 녹음함으로써 직원들의 사생활의 비밀을 침해하고 직원 상호간의 불신을 야기하여 직장 내 화합을 해쳤다.

(3) 회사명예 실추행위

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제9호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제9항

원고는 위 도난신고로 경찰이 출동하게 함으로써 회사에서 도난사고가 발생한 것처럼 오인되게 하여 회사의 명예를 실추시켰다.

다.

이 사건 대기발령 및 해고 등과 관련한 쟁송

(1) 이 사건 대기발령 및 1999. 11. 8.자 전보발령에 관한 쟁송

원고는 앞서 본 1999. 11. 8.자 전보명령이 부당하다고 주장하면서 1999. 11. 9. 서울지방노동위원회에 99부해908호로 구제신청을 하였다가 기각되자, 중앙노동위원회에 2000부해136호로 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회는 2000. 5. 8. 원고의 재심신청을 기각하였고, 이에 원고가 서울행정법원에 2000구16295호로 부당전보구제재심판정취소의 소를 제기하였으나, 위 법원은 1999. 3. 23.자 이 사건 대기발령(당시 원고는 이 사건 대기발령을 부당한 전보명령이라고 주장하며 소를 제기하였다) 부분에 대하여는 각하하고 위 1999. 11. 8.자 전보명령 부분에 대하여는 원고의 청구를 기각하였으며, 원고가 불복하여 서울고등법원(2001누8775호)에 항소하였으나 2002. 10. 25. 항소가 기각되고, 2003. 1. 24. 대법원(2002두12205호)에서 원고의 상고가 기각됨으로써 위 판결은 확정되었다.

(2) 이 사건 해고에 관한 쟁송

원고는 이 사건 해고에 대하여는 서울지방노동위원회에 2000부해286호로 부당해고구제신청을 하였는데, 위 서울지방노동위원회는 이 사건 해고를 부당해고로 인정하여 원직복귀 및 임금지급을 명하였으나, 중앙노동위원회는 2001. 9. 12. 2001부해77호로 서울지방노동위원회의 위 초심명령을 취소하고 이 사건 해고는 부당해고가 성립되지 않는다는 취지의 재심판정을 하였고, 이에 원고가 서울행정법원에 2001구40141호로 부당해고구제재심판정취소의 소

를 제기하였으나, 위 법원은 2002. 8. 23. 원고의 청구를 기각하였으며, 원고가 불복하여 서울고등법원(2002누13910호)에 항소하였으나 2003. 10. 24. 항소가 기각되고, 2004. 2. 27. 대법원(2003두13601호)에서 원고의 상고가 심리불속행으로 기각됨으로써 위 판결은 확정되었다.

(3) 원고에 대한 요양승인처분에 관한 쟁송

원고는 1999. 11. 18. 적응장애, 우울장애 등의 진단을 받고 근로복지공단에 요양신청을 하였으나 2000. 2. 17. 요양불승인처분을 받았다가 재심사단계에서 원처분취소의 재결을 받고 2000. 8. 17. 요양승인결정을, 2001. 3. 23. 우울신경증과 우울증에 대해 추가상병승인결정을 받았다.

이에 피고 회사는 원고의 위 상병이 업무상 사유로 인하여 발생한 것이 아니라면서 근로복지공단을 상대로 요양승인처분의 취소를 구하는 소를 제기하였으나 서울행정법원은 2002. 8. 14. 2000구34224호로 원고의 위 상병 등은 원고의 개인적인 성격과 함께 과장진급탈락에 이어 갑작스러운 내근직 발령과 그에 이은 상사와의 갈등, 전자우편 아이디(ID)·책상 등의 회수, 지속적인 퇴직 종용, 집단 따돌림 등 업무상 사유로 인하여 받은 스트레스가 복합하여 발병하였다는 이유로 피고 회사의 청구를 기각하였고, 이에 대한 피고 회사의 항소 역시 2003. 7. 18. 서울고등법원에서 기각되어 그 무렵 이 항소기각 판결이 확정되었다.

이에 따라 원고는 1999. 11. 18.부터 이 사건 변론종결일 현재까지 근로복지공단으로부터 휴업급여와 요양급여를 받아 오고 있다.

라. 징계 관련규정

[구 근로기준법 (2001. 8. 14. 법률 제6507호로 개정되기 전의 것, 이하 "근로기준법"이라 한다)]

제30조

【이유】

】1. 기초사실

다음의 사실들은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제12, 15 내지 27, 52, 64, 114호증, 을 제 1 내지 6, 15, 16, 27, 29, 69호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 원고에 대한 대기발령 및 해고 경위

- (1) 원고는 1988. 11. 28. 피고 회사에 입사한 후 오디오사업부의 설계실에서 근무하다가 부서이동을 요청하여 기업체, 관공서, 연구소 등에 출장을 나가 전산시스템을 설치하고 이를 유지, 보수하는 외근직 업무에 종사해 오던 중 1994. 4. 23. 대리로 승진하였고, 1996. 2. 1.부터 강서정보고객서비스팀에서 근무하다가 조직개편으로 1999. 1. 1.부터는 멀티미디어사업본부 산하 컴퓨터사업부 고객지원실의 컴퓨터시스템고객지원팀에서 근무하였다.
- (2) 원고는 1999. 2. 중순경 소속 팀장이던 소외 2로부터 원고가 과장 승진대상에서 누락되었다는 말을 듣고, 이에 반발하여 상급자들에게 항의를 하는 등 마찰을 빚던 중 같은 달 23. 상사인 소외 1 실장과 소외 2 팀장으로부터 원고가 피고 회사의 인재소위원과위원회에서 구조조정 권고대상자로 선정되었다는 말과 함께 1999. 3. 23.자로 퇴직할 것을 권유받았다.

이에 원고는 처음에는 퇴직할 의사를 나타냈으나, 다음날 곧바로 퇴직의사를 번복하였다.

- (3) 이후 피고 회사는 1999. 3. 23. 원고에 대하여 소속은 그대로 둔 채 종전의 외근직에서 내근직으로 담당 업무를 변경하고 컴퓨터시스템고객지원팀이 입주한 건물의 12층에서 소외 1 실장 및 고객지원실의 내근직 근로자들이 근무하는 같은 건물의 6층으로 자리를 이동할 것을 지시하였다(이하 '이 사건 대기발령'이라 한다).
- (4) 원고는 이 사건 대기발령 이후 소외 1 실장 등과 계속하여 업무상 갈등과 마찰을 빚었고, 결국 피고 회사는 1999. 11. 8. 원고를 고객지원실 산하 컴퓨터기술지원팀으로 전보하였다.
- (5) 그 후 피고 회사는 2000. 1. 21. 징계위원회에서 아래와 같은 징계해고 사유를 들어 원고에 대한 징계 해고를 의결하였고, 이에 대해 원고가 같은 달 24. 재심을 신청하였으나 재심징계위원회는 같은 달 28. 재심신청을 받아들이지 않고 원심대로 원고를 '징계 해고'하기로 결정하였으며, 이에 따라 피고 회사는 2000. 2. 1.자로 아래와 같은 사유로 원고를 징계해고 하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).

나. 징계해고 사유 및 근거규정

(1) 상사의 직무상 명령 불이행 및 직무 태만

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제6호, 제12호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제6항, 제12항

가) 상사의 직무상 명령 불이행

① 소외 1 실장의 명령 불이행

원고는 1999. 3. 23. 이 사건 대기발령 이후 업무변동의 부당함을 주장하며 상사인 소외 1 실장으로부터 고객지원기술 향상 및 조직활성화 방안에 관한 연구 등의 업무상 지시를 받았음에도, 이와 무관하게 종전에 자신이 담당하였던 고객들에 관한 매출계획을 수립하는 등 상사의 직무상 명령을 이행하지 않았다.

② 소외 3 팀장의 명령 불성실 수행

원고는 1999. 11. 8. 고객지원실 내의 컴퓨터기술지원팀으로 전보된 후 상사인 소외 3 팀장이 '갤럽 SVC 성과평가 보고서'라는 참고자료를 주면서 같은 달 13.까지 'SVC 우수성을 영업매출과 연계하여 기여할 수 있는 방안'에 대한 보고서를 제출하도록 명령하였음에도 위 참고자료를 베껴 미흡한 내용의 1장짜리 보고서를 제출하는 등 정당한 상사의 직무상 명령을 불성실하게 수행하였다.

나) 직무태만

원고는 근무시간 중 폭행관련 고소장, 투서 등을 작성하는 등 사적인 일로 일과시간을 소비하는 등 직무를 태만히 하였다.

(2) 복무규정을 위반한 복무질서 문란 행위

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제7호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제7항 4호, 5호

가) 승진과 관련된 직장 상사들에 대한 협박

원고는 1999. 2.경 승진을 시켜 주지 않으면 대표이사에게 투서하겠다고 하면서 소외 2 팀장, 소외 1 실장 등 직장상사들을 수차례 협박하였다.

(나) 상사들에 대한 신체적 위협

원고는 1999. 11. 17. 소외 3 팀장과 소외 2 실장이 자신의 디스켓을 절취하였다고 허위의 도난신고를 한 후, 그들의 책상서랍 2개를 차례대로 열어 그들을 향하여 던짐으로써 상사에게 신체적 위협을 가하였다.

(다) 전자우편을 위조하여 투서에 사용

원고는 1999. 5.말경 팀 보안담당자인 소외 4 대리 명의의 메일 내용이 적힌 문서를 위조하여 서울지방노동위원회와 피고 회사에 제출하였다.

(라) 동료직원과의 대화내용 비밀누설

원고는 동료직원과의 대화 내용을 비밀리에 누설함으로써 직원들의 사생활의 비밀을 침해하고 직원 상호간의 불신을 야기하여 직장 내 화합을 해쳤다.

(3) 회사명예 실추행위

[근거 규정] 취업규칙 제136조 제9호, 징계규정 별첨 징계심의기준 제9항

원고는 위 도난신고로 경찰이 출동하게 함으로써 회사에서 도난사고가 발생한 것처럼 오인되게 하여 회사의 명예를 실추시켰다.

다.

이 사건 대기발령 및 해고 등과 관련한 쟁송

(1) 이 사건 대기발령 및 1999. 11. 8.자 전보발령에 관한 쟁송

원고는 앞서 본 1999. 11. 8.자 전보명령이 부당하다고 주장하면서 1999. 11. 9. 서울지방노동위원회에 99부해908호로 구제신청을 하였다가 기각되자, 중앙노동위원회에 2000부해136호로 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회는 2000. 5. 8. 원고의 재심신청을 기각하였고, 이에 원고가 서울행정법원에 2000구16295호로 부당전보구제재심판정취소의 소를 제기하였으나, 위 법원은 1999. 3. 23.자 이 사건 대기발령(당시 원고는 이 사건 대기발령을 부당한 전보명령이라고 주장하며 소를 제기하였다) 부분에 대하여는 각하하고 위 1999. 11. 8.자 전보명령 부분에 대하여는 원고의 청구를 기각하였으며, 원고가 불복하여 서울고등법원(2001누8775호)에 항소하였으나 2002. 10. 25. 항소가 기각되고, 2003. 1. 24. 대법원(2002두12205호)에서 원고의 상고가 기각됨으로써 위 판결은 확정되었다.

(2) 이 사건 해고에 관한 쟁송

원고는 이 사건 해고에 대하여는 서울지방노동위원회에 2000부해286호로 부당해고구제신청을 하였는데, 위 서울지방노동위원회는 이 사건 해고를 부당해고로 인정하여 원직복귀 및 임금지급을 명하였으나, 중앙노동위원회는 2001. 9. 12. 2001부해77호로 서울지방노동위원회의 위 초심명령을 취소하고 이 사건 해고는 부당해고가 성립되지 않는다는 취지의 재심판정을 하였고, 이에 원고가 서울행정법원에 2001구40141호로 부당해고구제재심판정취소의 소를 제기하였으나, 위 법원은 2002. 8. 23. 원고의 청구를 기각하였으며, 원고가 불복하여 서울고등법원(2002누13910호)에 항소하였으나 2003. 10. 24. 항소가 기각되고, 2004. 2. 27. 대법원(2003두13601호)에서 원고의 상고가

심리불속행으로 기각됨으로써 위 판결은 확정되었다.

(3) 원고에 대한 요양승인처분에 관한 쟁송

원고는 1999. 11. 18. 적응장애, 우울장애 등의 진단을 받고 근로복지공단에 요양신청을 하였으나 2000. 2. 17. 요양불승인처분을 받았다가 재심사단계에서 원처분취소의 재결을 받고 2000. 8. 17. 요양승인결정을, 2001. 3. 23. 우울신경증과 우울증에 대해 추가상병승인결정을 받았다.

이에 피고 회사는 원고의 위 상병이 업무상 사유로 인하여 발생한 것이 아니라면서 근로복지공단을 상대로 요양승인처분의 취소를 구하는 소를 제기하였으나 서울행정법원은 2002. 8. 14. 2000구34224호로 원고의 위 상병 등은 원고의 개인적인 성격과 함께 과장진급탈락에 이어 갑작스러운 내근직 발령과 그에 이은 상사와의 갈등, 전자우편 아이디(ID)·책상 등의 회수, 지속적인 퇴직 종용, 집단 따돌림 등 업무상 사유로 인하여 받은 스트레스가 복합하여 발병하였다는 이유로 피고 회사의 청구를 기각하였고, 이에 대한 피고 회사의 항소 역시 2003. 7. 18. 서울고등법원에서 기각되어 그 무렵 이 항소기각 판결이 확정되었다.

이에 따라 원고는 1999. 11. 18.부터 이 사건 변론종결일 현재까지 근로복지공단으로부터 휴업급여와 요양급여를 받아 오고 있다.

라. 징계 관련규정

[구 근로기준법 (2001. 8. 14. 법률 제6507호로 개정되기 전의 것, 이하 "근로기준법"이라 한다)]

제30조