

부당해고구제재심판정취소

[대전고등법원 2016. 9. 29. 2015누12197]



【전문】

【원고, 피항소인】 군인공제회 (소송대리인 변호사 박순성)

【피고, 항소인】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인, 항소인】 피고보조참가인 1 외 1인 (소송대리인 법무법인(유한) 한별 담당변호사 최성진 외 1인)

【제1심판결】 대전지방법원 2015. 6. 24. 선고 2014구합100053 판결

【변론종결】 2016. 8. 25.

【주문】

】

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 원고의 청구를 기각한다.
3. 소송총비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 중앙노동위원회가 2013. 11. 21. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2013부해 807 군인공제회 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 중앙노동위원회가 2013. 11. 21. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2013부해 807 군인공제회 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 중앙노동위원회가 2013. 11. 21. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2013부해 807 군인공제회 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 중앙노동위원회가 2013. 11. 21. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2013부해 807 군인공제회 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.2. 항소취지 주문과 같다.

【이유】

】1. 재심판정의 경위

가. 당사자의 지위

원고는 군인공제회법에 의하여 1984. 2. 1. 설립되어 상시 근로자 약 190명을 고용하여 무역업, 제조업, 도소매업, 전문 건설업 등을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다) 1은 2009. 1. 2. 원고에 입사하여 회계팀 기금자금업무 담당자로, 참가인 2는 1988. 12. 15. 원고에 입사하여 회계팀 계약업무 담당자로 각 근무하던 근로자이다(이하 참가인 1, 참가인 2를 합하여 '참가인들'이라 한다).

나. 참가인들에 대한 해임처분

1) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 16. 참가인들에 대하여 각 징계사유를 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출/집단 괴롭힘/전산업무운영규칙 등 위반'이라고 기재한 후 2013. 4. 19. 개최 예정인 인사위원회에 출석할 것을 요구하였고, 이에 대해 참가인들이 2013. 4. 17.경 정확한 징계사유를 파악하지 못하였다면서 관련 제반 서류를 제공할 것과 소명의 필요성을 이유로 인사위원회 개최를 연기해달라고 거듭 요청하였으나, 원고의 인사위원회는 그 회의 개최를 한 차례 연기했을 뿐 참가인들의 나머지 요청을 받아들이지 아니한 채 2013. 4. 23. 인사위원회를 개최하였다.

- 2) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 23. 참가인들에 대하여 아래와 같은 비위행위(이하 '이 사건 비위행위'라 한다)를 인정하고 그에 대한 징계로서 원고의 인사와 근무에 관한 규정 제54조 제1호 라항에 따라 각 파면을 의결하였으나, 원고의 이사장은 2013. 4. 24. 이를 해임으로 감면하여 참가인들에게 각 해임을 통지하였다(이하 이를 '이 사건 해임처분'이라 한다).
- 비위행위① 소외 1의 개인비밀이 수록된 USB를 불법 취득, 침해, 유출(이하 'USB 취득 등'이라 한다)② 소외 1에 대한 집단 괴롭힘 및 왕따, 소외 1의 사생활 관련 유포(이하 '집단 괴롭힘 등'이라 한다)③ 전산보안 관련 규정 등 위반(이하 '전산보안 관련 규정 등 위반'이라 한다)④ 소외 1 업무에 대한 월권행위(이하 '월권행위'라 한다)[참가인 1은 ①, ②, ③, ④ 해당, 참가인 2는 ①, ②, ③ 해당]○ 위반 규정헌법 제17조(사생활의 비밀과 자유), 형법 제307조(명예훼손), 형법 제329조(절도), 형법 제360조(점유이탈물횡령), 인사와 근무에 관한 규정 제63조(근무자세 등), 전산업무운영 규칙 제37조(비밀자료 관리), 사무관리규칙 제72조(비밀문건의 열람반출 및 파기), 보조기억매체 관리지침 제4조(보조기억매체 등록 사용), 제5조(보조 USB 반출·반입), 윤리강령 제4장(직원의 근무윤리) 제4호○ 징계기준인사와 근무에 관한 규정 제54조1. 파면라. 법령, 정관, 규정, 명령 및 계약사항을 위배한 자
- 3) 참가인들은 이에 불복하여 재심을 청구하였으나, 원고의 인사위원회는 2013. 5. 9. 징계해임을 유지하는 내용의 의결을 하였다.

다.

서울지방법노동위원회의 초심판정

참가인들은 이 사건 해임처분이 부당해고에 해당한다고 주장하면서 2013. 5. 31. 서울지방법노동위원회에 서울2013부해1502호로 구제신청을 하였고, 서울지방법노동위원회는 2013. 8. 19. 참가인들에 대하여 이 사건 비위행위 중 ① USB 취득 등, ③ 전산보안 관련 규정 등 위반의 징계사유의 존재만을 인정한 후, 이 사건 해임처분은 그 징계양정이 지나치게 과도하여 부당하다는 이유로 구제신청을 인용하였다.

라. 중앙노동위원회의 재심판정

원고는 이에 불복하여 2013. 9. 13. 중앙노동위원회에 중앙2013부해807호로 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2013. 11. 21. 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을 하였다.

【이유】

】1. 재심판정의 경위

가. 당사자의 지위

원고는 군인공제회법에 의하여 1984. 2. 1. 설립되어 상시 근로자 약 190명을 고용하여 무역업, 제조업, 도소매업, 전문건설업 등을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다) 1은 2009. 1. 2. 원고에 입사하여 회계팀 기금자금업무 담당자로, 참가인 2는 1988. 12. 15. 원고에 입사하여 회계팀 계약업무 담당자로 각 근무하던 근로자이다(이하 참가인 1, 참가인 2를 합하여 '참가인들'이라 한다).

나. 참가인들에 대한 해임처분

- 1) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 16. 참가인들에 대하여 각 징계사유를 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출/집단 괴롭힘/전산업무운영규칙 등 위반'이라고 기재한 후 2013. 4. 19. 개최 예정인 인사위원회에 출석할 것을 요구하였고, 이에 대해 참가인들이 2013. 4. 17.경 정확한 징계사유를 파악하지 못하였다면서 관련 제반 서류를 제공할 것과 소명의 필요성을 이유로 인사위원회 개최를 연기해달라고 거듭 요청하였으나, 원고의 인사위원회는 그 회의 개최를 한 차례 연기했을 뿐 참가인들의 나머지 요청을 받아들이지 아니한 채 2013. 4. 23. 인사위원회를 개최하였다.
- 2) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 23. 참가인들에 대하여 아래와 같은 비위행위(이하 '이 사건 비위행위'라 한다)를 인정하고 그에 대한 징계로서 원고의 인사와 근무에 관한 규정 제54조 제1호 라항에 따라 각 파면을 의결하였으나, 원고의 이사장은 2013. 4. 24. 이를 해임으로 감면하여 참가인들에게 각 해임을 통지하였다(이하 이를 '이 사건 해임처분'이라 한다).
- 비위행위① 소외 1의 개인비밀이 수록된 USB를 불법 취득, 침해, 유출(이하 'USB 취득 등'이라 한다)② 소외 1에 대한 집단 괴롭힘 및 왕따, 소외 1의 사생활 관련 유포(이하 '집단 괴롭힘 등'이라 한다)③ 전산보안 관련 규정 등 위반(이하 '전산보안 관련 규정 등 위반'이라 한다)④ 소외 1 업무에 대한 월권행위(이하 '월권행위'라 한다)[참가인 1은 ①, ②, ③, ④ 해당, 참가인 2는 ①, ②, ③ 해당]○ 위반 규정헌법 제17조(사생활의 비밀과 자유), 형법 제307조(명예훼손), 형법 제329조(절도), 형법 제360조(점유이탈물횡령), 인사와 근무에 관한 규정 제63조(근무자세 등), 전산업무운영규칙 제37조(비밀자료 관리), 사무관리규칙 제72조(비밀문건의 열람반출 및 파기), 보조기억매체 관리지침 제4조(보조기억매체 등록 사용), 제5조(보조 USB 반출·반입), 윤리강령 제4장(직원의 근무윤리) 제4호○ 징계기준인사와 근무에 관한 규정 제54조1. 파면라. 법령, 정관, 규정, 명령 및 계약사항을 위배한 자
- 3) 참가인들은 이에 불복하여 재심을 청구하였으나, 원고의 인사위원회는 2013. 5. 9. 징계해임을 유지하는 내용의 의결을 하였다.

다.

서울지방법노동위원회의 초심판정

참가인들은 이 사건 해임처분이 부당해고에 해당한다고 주장하면서 2013. 5. 31. 서울지방법노동위원회에 서울2013부해 1502호로 구제신청을 하였고, 서울지방법노동위원회는 2013. 8. 19. 참가인들에 대하여 이 사건 비위행위 중 ① USB 취득 등, ③ 전산보안 관련 규정 등 위반의 징계사유의 존재만을 인정한 후, 이 사건 해임처분은 그 징계양정이 지나치게 과도하여 부당하다는 이유로 구제신청을 인용하였다.

라. 중앙노동위원회의 재심판정

원고는 이에 불복하여 2013. 9. 13. 중앙노동위원회에 중앙2013부해807호로 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2013. 11. 21. 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을 하였다.

【이유】

】1. 재심판정의 경위

가. 당사자의 지위

원고는 군인공제회법에 의하여 1984. 2. 1. 설립되어 상시 근로자 약 190명을 고용하여 무역업, 제조업, 도소매업, 전문 건설업 등을 영위하는 법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다) 1은 2009. 1. 2. 원고에 입사하여 회계팀 기금자금업무 담당자로, 참가인 2는 1988. 12. 15. 원고에 입사하여 회계팀 계약업무 담당자로 각 근무하던 근로자이다(이하 참가인 1, 참가인 2를 합하여 '참가인들'이라 한다).

나. 참가인들에 대한 해임처분

1) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 16. 참가인들에 대하여 각 징계사유를 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출/집단 괴롭힘/전산업무운영규칙 등 위반'이라고 기재한 후 2013. 4. 19. 개최 예정인 인사위원회에 출석할 것을 요구하였고, 이에 대해 참가인들이 2013. 4. 17.경 정확한 징계사유를 파악하지 못하였다면서 관련 제반 서류를 제공할 것과 소명의 필요성을 이유로 인사위원회 개최를 연기해달라고 거듭 요청하였으나, 원고의 인사위원회는 그 회의 개최를 한 차례 연기했을 뿐 참가인들의 나머지 요청을 받아들이지 아니한 채 2013. 4. 23. 인사위원회를 개최하였다.

2) 원고의 인사위원회는 2013. 4. 23. 참가인들에 대하여 아래와 같은 비위행위(이하 '이 사건 비위행위'라 한다)를 인정하고 그에 대한 징계로서 원고의 인사와 근무에 관한 규정 제54조 제1호 라항에 따라 각 파면을 의결하였으나, 원고의 이사장은 2013. 4. 24. 이를 해임으로 감면하여 참가인들에게 각 해임을 통지하였다(이하 이를 '이 사건 해임처분'이라 한다).

○ 비위행위① 소외 1의 개인비밀이 수록된 USB를 불법 취득, 침해, 유출(이하 'USB 취득 등'이라 한다)② 소외 1에 대한 집단 괴롭힘 및 왕따, 소외 1의 사생활 관련 유포(이하 '집단 괴롭힘 등'이라 한다)③ 전산보안 관련 규정 등 위반(이하 '전산보안 관련 규정 등 위반'이라 한다)④ 소외 1 업무에 대한 월권행위(이하 '월권행위'라 한다)[참가인 1은 ①, ②, ③, ④ 해당, 참가인 2는 ①, ②, ③ 해당]○ 위반 규정헌법 제17조(사생활의 비밀과 자유), 형법 제307조(명예훼손), 형법 제329조(절도), 형법 제360조(점유이탈물횡령), 인사와 근무에 관한 규정 제63조(근무자세 등), 전산업무운영규칙 제37조(비밀자료 관리), 사무관리규칙 제72조(비밀문건의 열람반출 및 파기), 보조기억매체 관리지침 제4조(보조기억매체 등록 사용), 제5조(보조 USB 반출·반입), 윤리강령 제4장(직원의 근무윤리) 제4호○ 징계기준인사와 근무에 관한 규정 제54조1. 파면라. 법령, 정관, 규정, 명령 및 계약사항을 위배한 자

3) 참가인들은 이에 불복하여 재심을 청구하였으나, 원고의 인사위원회는 2013. 5. 9. 징계해임을 유지하는 내용의 의결을 하였다.

다.

서울지방법노동위원회의 초심판정

참가인들은 이 사건 해임처분이 부당해고에 해당한다고 주장하면서 2013. 5. 31. 서울지방법노동위원회에 서울2013부해1502호로 구제신청을 하였고, 서울지방법노동위원회는 2013. 8. 19. 참가인들에 대하여 이 사건 비위행위 중 ① USB 취득 등, ③ 전산보안 관련 규정 등 위반의 징계사유의 존재만을 인정한 후, 이 사건 해임처분은 그 징계양정이 지나치게 과도하여 부당하다는 이유로 구제신청을 인용하였다.

라. 중앙노동위원회의 재심판정

원고는 이에 불복하여 2013. 9. 13. 중앙노동위원회에 중앙2013부해807호로 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2013. 11. 21. 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 재심판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을

하였다.