

해고무효확인등

[서울고등법원 2009. 10. 23. 2009나33473]



【전문】

【원고, 항소인】

【피고, 피항소인】

【제1심판결】 서울남부지방법원 2009. 2. 20. 선고 2007가합25415 판결

【변론종결】 2009. 10. 7.

【주문】

】

1. 원고의 항소를 기각한다.
2. 항소비용은 원고가 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】 제1심 판결을 취소한다. 피고가 2007. 5. 31. 원고에 대하여 한 해고는 무효임을 확인한다. 피고는 원고에게 76,953,077원 및 이에 대한 이 사건 소장부분 송달일부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원과 2008. 1. 1.부터 피고가 원고를 복직시키는 날까지 매월 8,033,384원의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.

【이유】

】1. 기초사실

가. 원고의 지위

원고는 2003. 11. 20. 피고에 입사하여 재경부 및 인사부 부장으로 근무하다가 2005. 1. 1. 이사로 승진하였고, 2005. 10.경 재경부와 인사부가 분리됨에 따라 재경부의 부서장으로 근무하던 중 2007. 2. 1. 피고로부터 해고의 징계처분(이하 '제1차 징계해고'라고 한다)을 받았으며, 같은 해 5. 7. 복직되었다가 같은 해 5. 31. 피고로부터 다시 해고의 징계처분(이하 '제2차 징계해고'라고 한다)을 받았다.

나. 피고의 취업규칙

제22조(복무수칙)

사원은 다음의 복무수칙을 준수하여야 한다.

② 사원은 모든 사규, 사칙을 준수하여야 하며, 상사의 직무상 명령을 충실히 이행하여 담당 직무와 부여된 임무를 성실히 수행하여야 한다.

⑨ 사원은 소정의 근무시간을 엄수하여야 하며 근무시간 중 무단이탈 할 수 없다.

제30조(외출)

사원이 근무시간 중 개인적인 사유로 외출할 경우에는 상사의 허가를 받은 후 이를 인사부서에 통고하여야 한다.

제31조(지각, 조퇴, 무단외출의 영향)

빈번한 지각, 상사의 승인 없는 잦은 조퇴, 외출은 제70조 제11항의 적용을 받는다.

제39조(사업 및 종업시간)

근로자는 자율적으로 본인의 사업 및 종업시간을 설정하여 월 총 근로시간은 1일 근로시간인 8시간에 월 근무일수를 곱하여 계산한다.

단, 10시부터 16시까지 코어타임을 설정, 적용한다.

제69조(징계사유)

사원으로서 다음 각 항의 1에 해당될 때에는 징계처분을 한다.

- ② 회사 제 규정 또는 규칙을 위반한 때
- ③ 정당한 이유 없이 상사의 직무상 명령에 불복한 때
- ④ 사내에서 풍기와 질서를 문란케 한 때
- ⑤ 고의 또는 부주의로 회사에 손해를 끼친 때
- ⑥ 직위를 유용하여 사익을 취하거나 타인에게 이익을 도모한 때
- ⑦ 직무에 태만하거나 불량한 직무 수행을 한 때
- ⑧ 회사 기밀을 누설하거나 회사 신용을 손상시킨 때
- ⑩ 취업기간 중 허가 없이 직장을 이탈할 때
- ⑪ 정당한 이유 없이 무단결근이 주 5일 이상일 때 또는 지각, 조퇴가 빈번한 때
- ⑫ 피고에 대한 횡령, 배임 또는 사기 및 범죄행위를 하거나 하려고 한 때

제70조(징계의 종류)

- ① 징계의 종류는 경고, 감봉, 정직, 권고사직, 징계해고 등 5종으로 구별한다.
- ③ 기타 징계의 절차와 내용은 인사규정에 의한다.

다.

제1차 징계해고의 사유 및 경위

(1) 피고는 2007. 1. 29. 원고에게 '피고의 취업규칙, 업무윤리·행동강령을 여러 차례 위반하였다는 사유로 2007. 2. 1. 11:00경 징계위원회를 개최하니 출석하라'는 취지의 출석통지서를 교부하였다.

(2) 피고는 2007. 2. 1. 원고에 대한 징계위원회를 개최하여 다음과 같은 사유로 원고를 징계해고한다는 내용의 결의를 하고, 원고에게 위와 같은 사유를 기재한 징계결의통지서를 교부하였다.

(가) 권한남용

1) 원고는 대표이사의 비서인 소외 4에게 시말서 및 사직서의 제출을 강요하는 등 징계절차를 거치지 않고 사적으로 소외 4를 처벌함으로써 권한을 남용하였다(이하 '제1-1징계사유'라 한다).

2) 원고는 사전에 인사부 부서장의 승인을 얻거나 인사부 부서장에게 고지하지 않은 채 인사부의 문서를 열람하였다(이하 '제1-2징계사유'라 한다).

(나) 명령불복종

1) 원고는 피고 주식회사 일본 담당자에게 대표이사의 승인을 얻지 않은 영업전망보고서를 임의로 제출하였다(이하 '제1-3징계사유'라 한다).

2) 원고는 재무 및 회계부문의 업무 효율성 제고에 관한 검토 및 조사와 보고, 근태상황보고서의 제출을 여러 차례 지시 받았음에도 이를 이행 및 보고하지 않았다(이하 '제1-4징계사유'라 한다).

3) 원고는 서류창고를 회의실로 용도변경하라는 대표이사의 결정 및 지시를 따르지 않았다(이하 '제1-5징계사유'라 한다).

4) 원고는 자주 사무실 내에서 담배를 피움으로써 회사 내규를 위반하였다(이하 '제1-6징계사유'라 한다).

(다) 근무시간 중 직장 이탈

1) 원고는 근무시간 중에 자주 아무 보고도 없이 사무실을 이탈하였다(이하 '제1-7징계사유'라 한다).

2) 원고는 임원회의에 참석하지 못한 이유에 대하여 거짓말을 하였다(이하 '제1-8징계사유'라 한다).

(라) 원고는 대표이사에게 잘못된 정보를 제공(예 : KTF IMS BMT, 회의실, 보존문서)함으로써 실수를 유도하였다(이하 '제1-9징계사유'라 한다).

(마) 원고는 다른 직원들을 괴롭히거나 위협하고 비협조적인 태도를 취함으로써 근무환경을 해쳤으며, 직원들과 조화를 이루지 못했다(이하 '제1-10징계사유'라 한다).

(바) 원고는 대표이사와의 불화와 의견 불일치 및 잘못된 업무방식으로 인하여 회사에 막대한 손해를 초래하였다(이하 '제1-11징계사유'라 한다).

(3) 원고는 2007. 3. 2. 제1차 징계해고에 대하여 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회는 2007. 5. 2. 원고에 대한 징계사유가 일부 존재하나 징계양정이 부당하다는 이유로 제1차 징계해고는 부당해고임을 인정하는 내용의 판정을 하였다.

(4) 한편, 피고는 위 서울지방노동위원회의 판정이 있기 전인 2007. 4. 28. 원고에게 2007. 5. 7. 09:00경까지 출근할 것을 지시하면서 원고에 대한 복직명령을 하였으나, 2007. 5. 7. 원고에 대한 추가적인 징계사유에 관하여 조사가 필요하다는 이유로 원고를 대기발령하였다.

라. 제2차 징계해고의 사유 및 경위

(1) 피고는 2007. 5. 23. 원고에게 '업무상 횡령 및 배임, 업무상 과실, 업무지시 불이행의 사유로 2007. 5. 29. 09:00경 징계위원회를 개최하니 출석하라'는 취지의 출석통지서를 교부하였다.

(2) 피고는 2007. 5. 29. 원고에 대한 징계위원회를 개최하여 다음과 같은 사유로 원고를 2007. 5. 31.자로 징계해고한다는 내용의 결의를 하고, 같은 달 31. 원고에게 '업무상 횡령 및 배임, 업무상 과실, 업무지시 불이행, 권한남용'의 사유로 원고를 징계해고한다는 내용의 해고통보서를 교부하였다.

(가) 원고는 재경부의 직원인 소외 5가 2004. 9.부터 2007. 1.까지 피고로부터 식비 명목으로 매월 300,000원씩을 수령하여 합계 8,700,000원을 횡령한 행위를 방조하였다(이하 '제2-1징계사유'라 한다).

(나) 원고는 경비 환급에 관한 피고의 규정을 위반하여 피고로부터 합계 3,001,586원을 부당하게 환급받아 이를 횡령하였다(이하 '제2-2징계사유'라 한다).

(다) 원고는 피고가 발행한 구매주문서(Purchase Order)가 없거나 피고가 발행한 구매주문서와 판매자가 발행한 거래내역자료(Invoice)가 일치하지 않아 회계장부예의 기입이 보류된 대기 거래내역자료(Parked Invoice)의 처리에 관한 회계절차를 위반하여 2006년도 재무제표에 1,727,400,809원 및 미화 79,211달러 상당의 비용이 반영되지 않게 하였다(이하 '제2-3징계사유'라 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 6, 22, 23, 26, 27, 32, 33호증, 을 제13, 41, 42, 43호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 해고무효확인 청구에 대한 판단

가. 당사자의 주장

- (1) 원고는 제2차 징계해고는 그 징계사유가 존재하지 않거나 징계양정이 부당하여 무효라고 주장하면서 그 무효 확인을 구한다.
- (2) 이에 대하여 피고는 제2차 징계해고는 피고의 취업규칙이 정한 징계사유에 기하여 정당하게 행하여진 것으로 유효하다고 주장한다.

나. 징계사유의 존부에 대한 판단

(1) 제2-1징계사유에 대하여

을 제50 내지 53호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고는 2004. 2. 27. 당시 피고의 계약직 근로자인 소외 6, 5, 7에 대한 급여 인상을 결의하면서 계약기간이 2002. 10. 1.부터 2004. 9. 30.까지인 소외 5에 대하여는 급여 인상 외에 식비 명목으로 매월 300,000원씩의 수당을 추가로 지급하기로 결정하고, 2004. 3.분 급여부터 소외 5에게 매월 300,000원씩을 추가로 지급한 사실, 그 후 피고는 2004. 9. 1. 소외 5와 사이에 소외 5를 피고의 정규직 근로자로 채용하는 내용의 근로계약을 체결하였는데, 소외 5는 피고의 정규직 근로자로 채용된 이후에도 2004. 9. 1.부터 2007. 1.까지 29개월 동안 매월 피고에게 위 근로계약에서 정한 임금 외에 300,000원의 식비 환급을 청구하여 피고로부터 300,000원씩을 수령한 사실, 피고 소속 직원들의 초과근무에 관하여 규정하고 있는 피고의 '초과근무정책'에서는 피고 소속 직원들이 평일 오후 8시 이후까지 초과근무를 하면서 지출한 식비 및 주말 또는 공휴일에 4시간 이상 근무하면서 지출한 식비에 한하여 이를 환급할 수 있도록 규정하고 있는 사실, 피고는 소속 직원들로 하여금 모든 경비의 환급 청구시 그 증빙자료를 첨부하도록 하고 이를 첨부하지 않는 경우에는 환급을 보류하는 것을 원칙으로 하고 있는 사실, 위와 같은 경비의 환급이 이루어지기 위해서는 재경부 부서장인 원고의 확인 또는 승인을 반드시 거쳐야 하는 사실, 소외 5가 피고에게 제출한 식비 환급 청구서에 첨부된 지출 증빙자료는 대부분 '○○○' 또는 '□□□'이라는 상호의 식당 명의로 발행된 간이영수증임에도 원고는 매월 소외 5에 대한 300,000원의 식비 환급을 승인한 사실을 각 인정할 수 있다.

위 인정사실에 의하면, 피고가 2004. 2. 27. 소외 5에게 매월 300,000원씩의 수당을 추가로 지급하기로 한 결정은 소외 5가 피고의 계약직 근로자임을 전제로 한 것으로서, 피고가 2004. 9. 1. 소외 5와 사이에 소외 5를 정규직 근로자로 채용하기로 하는 내용의 새로운 근로계약을 체결한 이상 그 이후부터는 위 근로계약 및 피고의 취업규칙이 정하는 바에 따라 임금을 지급받거나 경비를 환급받을 수 있을 뿐 위 결정에 따라 계속해서 임금 외에 추가로 매월

300,000원의 식비를 지급받을 수는 없다고 할 것이다.

그럼에도 소외 5는 아무런 근거 없이 지출 증빙자료가 제대로 첨부되지 않은 식비 환급청구서를 피고에 제출하여 매 월 300,000원씩의 식비를 환급받았고, 재경부의 부서장인 원고로서는 위 '초과근무정책'의 규정과 소외 5가 제출한 위 식비 환급청구서 및 지출 증빙자료 등을 확인하여 위와 같은 식비 환급 청구가 정당한지 여부를 판단할 의무가 있음에도 이를 소홀히 하여 아무런 근거 없이 소외 5에 대한 위 식비의 환급을 승인함으로써 피고에 손해를 끼쳤 는바, 이는 피고의 취업규칙 제69조 제5, 7항이 정한 징계사유에 해당한다.

(2) 제2-2징계사유에 대하여

(가) 을 제22호증, 을 제55, 56호증, 을 제67호증, 갑 제34, 60호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 원고는 휴가기간 중에 개인경비로서 2005. 2. 7. 택시비 7,000원, 2005. 8. 11. 식비 8,000원, 2006. 5. 24. 식비 121,000원, 2006. 8. 7. 식비 24,000원 합계 160,000원을 지출하였음에도 피고로부터 업무와 관련된 경비 환급금 명목으로 160,000원을 지급받은 사실을 인정할 수 있고, 갑 제80호증의 1 내지 8, 갑 제81호증의 1 내지 6, 갑 제82호증, 갑 제88 내지 91호증의 각 기재는 위 인정에 방해가 되지 아니하는바, 위 인정사실에 의하면 원고는 재경업무의 최고 책임자라는 자신의 직위를 이용하여 피고로부터 부당하게 160,000원을 환급받아 이를 횡령함으로써 피고에게 손해를 가하였다고 할 것이고, 이는 피고의 취업규칙 제69조 제5, 6, 12항이 정한 징계사유에 해당한다.

(나) 피고는 원고가 피고로부터 부당하게 환급받아 횡령한 금액은 위 160,000원을 포함하여 최소한 3,001,586원에 이른다고 주장하나, 을 제49, 53 내지 56, 67, 78호증의 각 기재만으로는 이를 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없으므로, 피고의 위 주장 중 160,000원을 넘는 부분은 이유 없다.

(3) 제2-3징계사유에 대하여

을 제62, 63호증, 을 제64호증의 1 내지 12, 을 제65호증의 1 내지 4, 을 제66, 80, 81, 82호증, 갑 제29 내지 31호증, 갑 제92, 93호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 피고는 2005. 중순경부터 거래내역자료(Invoice)의 회계처리업무를 중국 베이징에 위치한 베이징공공서비스센터(Shared Service Center Beijing)에 위탁하여 처리하도록 한 사실, ② 위 공공서비스센터에서는 피고와 피고 주식회사 그룹 내 계열사 사이의 거래에 관하여 피고가 발행하여 전산에 입력한 '구매주문서(Purchase Order)'와 판매자가 발행한 '거래내역자료(Invoice)'를 대조하여 일치하는 경우에는 별도의 승인 절차 없이 즉시 위 거래내역자료상의 비용을 회계장부에 기입하지만, 피고가 발행한 구매주문서가 존재하지 않거나 판매자가 발행한 거래내역자료와 일치하지 않는 경우에는 우선 회계장부에의 기입을 보류한 후 이러한 '대기 거래내역자료(Parked Invoice)'를 피고 산하 재경부에 송부하고, 위 재경부가 주무부서 구매담당자의 확인, 재경부 부서장 및 대표이사의 승인을 거친 구매주문내역을 다시 송부하면 그에 따라 해당 거래내역자료를 회계장부에 기입하는 절차로 업무를 처리한 사실, ③ 피고와 같은 계열사 사이의 거래에 관하여 2006. 12. 31.까지 28개의 '대기 거래내역자료'가 발생하였고, 위 대기 거래내역자료에 기한 비용은 2006. 12. 31. 피고의 회계장부에 임시자산계정으로 반영되었다가 2007. 1. 1. 취소되어 결국 2007년도 비용으로 1,759,000,000원이 반영된 사실, ④ 피고 산하 재경부 소속 직원이던 소외 5가 2007. 1. 3. 베이징공공서비스센터의 회계담당자 소외 8에게 승인이 필요한 '대기 거래내역자료'를 송부해 줄 것을 요청하는 전자우편을 발송하자, 소외 8은 같은 날 소외 5에게 2007. 1. 3.까지의 '대기 거래내역자료'를 첨부한 전자우편을 발송하였고, 이에 소외 5는 같은 날 피고 소속 구매담당자인 소외 9에게 위 '대기 거래내역자료'를 전송한 사실, ⑤ 소외 9가 2007. 1. 4. 소외 8에게 위 '대기 거래내역자료'에

대한 확인 또는 승인 여부를 기재한 전자우편을 발송하였으나, 원고는 위 '대기 거래내역자료'에 대하여 원고 또는 대표이사의 승인 절차를 밟지 않은 사실, ⑥ 위와 같은 2006년도 '대기 거래내역자료'에 기한 비용이 2006년도 회계상에 제대로 반영되지 않음으로써 법인세 부담액이 많아질 우려가 있었으나 2007년도 비용으로 반영됨에 따라 피고에게 어떠한 손해가 발생하지는 않은 사실을 각 인정할 수 있고, 갑 제94 내지 96호증의 각 기재는 위 인정에 방해가 되지 아니한다.

위 인정사실에 의하면, 비록 위 '대기 거래내역자료'가 2006년도 회계상 비용으로 반영되지 못함으로 인한 피고의 손해는 없었다고 하더라도, 원고는 '대기 거래내역자료'에 관하여 자신 또는 대표이사의 승인을 거쳐 이를 베이징공용서비스센터에 송부해야 할 업무를 담당하는 자로서 그 업무를 제대로 이행하지 않았다고 봄이 상당하고, 이는 피고의 취업규칙 제69조 제7항이 정한 징계사유에 해당한다.

(4) 소결

따라서 제2차 징계해고에 관하여 제2-1징계사유, 제2-2징계사유 중 160,000원의 횡령행위 및 제2-3징계사유가 존재하고 이는 위 취업규칙 제69조 제5, 6, 7, 12항이 정한 징계사유에 해당한다.

다.

징계양정의 정당성

(1) 근로자에 대한 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이다.

그리고 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결 참조).

(2) 징계처분이 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부를 판단함에 있어서는 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참고자료가 될 수 있다.

나아가 징계처분 이후의 비위행위라 하더라도 그것이 사회통념상 근로계약관계를 계속시킬 수 없을 정도의 비위행위에 해당하는 경우에는, 그러한 비위행위도 피징계자의 평소의 소행에 관한 하나의 자료로서 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있다고 보아야 한다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두11630 판결 참조).

(3) 위 법리에 비추어 제1차 징계해고의 사유로 된 비위행위도 2차 징계해고가 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부를 판단함에 있어서 자료로 삼을 수 있다 할 것이므로, 제1차 징계해고 사유의 존부에 관하여 살펴본다.

(가) 제1-1징계사유에 대하여

1) 우선, 원고가 소외 4에게 사직을 강요하였는지 여부에 관하여 살피건대, 이에 부합하는 듯한 을 제24호증의 일부 기재는 믿기 어렵고, 을 제27호증의 기재만으로는 이를 인정하기에 부족하며, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

2) 다음으로, 원고가 징계절차를 거치지 않고 소외 4를 사적으로 처벌함으로써 권한을 남용하였는지 여부에 관하여 살핀다.

을 제27호증, 갑 제13호증의 각 기재, 을 제24호증의 일부 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고 재경부 소속 직원이던 소외 4는 2006. 9. 12. 같은 부 소속 직원인 소외 5에게 할아버지가 사망하였다고 거짓말을 하고 퇴근한 후 같은 달 14.까지 출근을 하지 않은 사실, 원고는 2006. 9. 13. 소외 4가 위와 같이 거짓말을 하였다는 사실을 알고 같은 달 15. 소외 4에게 시말서를 작성하여 제출하도록 지시하고 소외 4로부터 시말서를 교부받은 사실, 소외 4는 2007. 1. 9. 피고에서 사직한 사실을 각 인정할 수 있다.

그러나 소외 4가 원고에게 위 시말서를 제출한 후인 2006. 9. 말경 피고의 대표이사인 소외 10의 비서로 직위가 변경된 사실은 당사자 사이에 다툼이 없는바, 이에 비추어 보면 원고가 소외 4로부터 위와 같이 시말서를 징구한 것은 재경부의 부서장으로서 자신의 부서에 소속된 하급 직원에 대한 지휘·감독의 권한을 행사한 것으로 봄이 상당하므로, 앞서 인정한 사실만으로는 원고가 소외 4에 대한 지휘·감독의 권한을 행사하는 데서 더 나아가 피고의 징계규정에 따른 징계절차를 거치지 않고 사적으로 징계에 상당한 불이익한 처분을 하였다고 보기는 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

3) 따라서 제1-1징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(나) 제1-2징계사유에 대하여

을 제13, 14호증, 갑 제22호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 원고가 2005. 12.경부터 2006. 4.경까지 사이에 피고의 전산 서버상의 인사 관련 폴더에 접근하여 인사 정보를 열람한 사실, 원고가 2006. 2. 23. 당시 피고의 대표이사인 소외 11에게 재경부 소속 직원 소외 5의 진급을 추천하는 전자우편을 발송하면서 피고 소속 전 직원의 진급기록이 기재된 문서 파일을 첨부한 사실을 인정할 수 있다.

그러나 을 제10호증의 1, 2, 을 제12, 13, 14호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, 피고의 인사부가 2005. 10.경 재경부로부터 독립하면서부터 원고가 재경부의 부서장으로, 소외 12가 인사부의 부서장으로 근무하게 되었으나, 소외 12가 2005. 11. 29.경 피고에서 사직함에 따라 2006. 4.경 소외 13이 인사부의 부서장으로 취임할 때까지 원고가 인사부의 업무를 일부 담당한 점, 위 기간 동안 피고는 원고에 대하여 인사 관련 정보의 열람 및 사용을 금지하지 않은 것으로 보이는 점, 원고가 2006. 2. 23. 피고 소속 전 직원의 진급기록을 첨부하여 소외 11에게 전자우편을 발송한 것은 소외 5에 대한 진급추천과 관련하여 소외 11과 사이에 발생한 의견 차이를 해소하기 위한 것인 점 등에 비추어 보면, 앞서 인정한 사실만으로는 원고가 권한 없이 인사 관련 정보를 임의로 열람 및 사용하였다고 단정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 제1-2징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(다) 제1-3징계사유에 대하여

원고가 피고 주식회사 일본 담당자에게 피고 대표이사의 승인을 받지 않은 영업전망보고서를 제출하였다는 점에 부합하는 듯한 을 제24호증의 일부 기재는 믿기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 제1-3징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(라) 제1-4징계사유에 대하여

을 제34, 35호증의 각 기재, 을 제24호증의 일부 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고의 대표이사인 소외 10은 2006. 9.경 원고에게 재무 및 회계 부문의 업무효율화를 통한 조직개편 방안에 대하여 검토·보고할 것을 지시한 사실, 원고는 소외 10의 위와 같은 지시에 대하여 재경부의 업무 내용 및 정도에 비추어 인력 감축은 전혀 불가능하다는 취지의 의견을 제시하였으나 소외 10에게 별도의 보고서를 제출하지는 않은 사실, 원고는 2006. 11. 13.경 피고 주식회사 일본 재경담당자인 소외 14 주식회사로부터 개별 업무에 소요되는 시간까지 기재된 업무상 세목록을 작성하여 보고할 것을 지시받았으나, 개별 업무에 소요되는 시간에 대하여는 상황에 따라 소요되는 시간이 다르다는 이유로 이를 기재하지 않은 채 업무내역만을 기재한 업무상세목록을 제출한 사실, 원고는 2006. 11. 24.경 소외 10으로부터 출퇴근 및 외출 상황 등을 기재한 근태상황보고서를 매월 말일까지 제출할 것을 지시받았으나, 2006. 12. 4. 이후의 근태상황보고서를 제출하지 않은 사실을 각 인정할 수 있다.

위 인정사실에 의하면 원고는 정당한 사유 없이 상사의 직무상 명령에 불응하였다고 할 것이고, 이는 피고의 취업규칙 제69조 제3항이 정한 징계사유에 해당한다.

(마) 제1-5징계사유에 대하여

을 제88호증의 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 원고가 서류창고를 회의실로 용도 변경하라는 대표이사의 결정 및 지시에 불응한 사실을 인정할 수 있는바, 위 인정사실에 의하면 원고는 정당한 사유 없이 상사의 직무상 명령에 불응하였다고 할 것이고, 이는 피고의 취업규칙 제69조 제3항이 정한 징계사유에 해당한다(원고는 서류창고를 회의실로 개조하라는 지시는 회사의 사정상 이해할 수 없는 부당한 지시였으므로 다른 방을 회의실로 개조할 것을 건의하는 등 다른 방안들을 건의해 보았으나 결국 받아들여지지 않자 약 열흘 후 대표이사의 지시에 따랐다고 주장하면서, 그 경과에 비추어 징계사유가 될 수 없다는 취지로 주장하나, 원고의 주장에 의하더라도 의사결정 과정에서 의견을 개진한 것이 아니라 이미 의사결정이 된 사항에 대하여 대표이사의 결정이 부당하다고 주장하면서 약 열흘 정도 대표이사의 지시를 따르지 않았다는 것이어서 원고의 위 주장은 이유 없다).

(바) 제1-6징계사유에 대하여

원고가 재경부의 서류창고에서 한 두 차례 담배를 핀 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으나, 더 나아가 원고가 사무실 내 흡연에 대하여 피고로부터 시정지시를 받았음에도 상습적으로 사무실 내에서 담배를 피웠다는 점을 인정할 만한 아무런 증거가 없다.

따라서 제1-6징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(사) 제1-7징계사유에 대하여

을 제86호증, 갑 제16호증의 각 기재, 을 제24호증의 일부 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 원고가 근무시간 중에 종종 사무실을 비운 사실은 인정할 수 있다.

그러나 피고의 취업규칙 제30조에서 사원이 근무시간 중 '개인적인 사유'로 외출할 경우 상사의 허가를 받은 후 이를 인사부서에 통고하도록 규정하고 있는 사실은 앞서 본 바와 같은바, 원고가 수행하는 재경부 업무 중에는 회계사, 세무사, 은행 직원 등 외부 인사와의 교류·협력이나 외근이 필요한 부분도 있는 점에 비추어 볼 때 원고가 근무시간 중에 종종 사무실을 비운 사실만으로는 원고가 피고의 승인 없이 오로지 개인적인 사유로 무단외출하였다고 단정하기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 제1-7징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(아) 제1-8징계사유에 대하여

을 제68 내지 70호증의 각 기재, 을 제24호증의 일부 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 원고가 등에 통증이 있다는 이유로 2006. 10. 23. 개최된 피고의 임원회의에 참석하지 않은 사실은 인정할 수 있으나, 나아가 원고가 피고의 대표이사인 소외 10에게 위 임원회의에 참석하지 못하는 이유에 관하여 등에 통증이 있어 '병원에 간다'고 거짓말을 하였다는 점에 부합하는 듯한 을 제24호증의 일부 기재는 믿기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 제1-8징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(자) 제1-9, 1-10, 1-11징계사유에 대하여

피고가 원고에 대한 제1차 징계해고 당시 징계사유로 삼은 제1-9, 1-10, 1-11징계사유는 그에 해당하는 구체적인 행위가 무엇인지 알 수 있을 정도로 특정되어 있지 않고 또 이를 특정할 수 있을 만한 증거가 없어 이를 원고에 대한 징계사유로 삼는 것은 타당하지 않다.

또한 을 제3 내지 7, 11, 15, 17 내지 20, 24, 27, 58, 85, 86의 각 기재, 을 제24호증의 일부 기재만으로는 제1-9, 1-10, 1-11징계사유가 존재함을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 제1-9, 1-10, 1-11징계사유는 원고에 대한 징계의 사유로 삼을 수 없다.

(차) 원고가 주장하는 나머지 징계사유에 대하여

피고는, 원고에 대한 제1차 징계해고의 사유로서 위 제1-1 내지 1-11징계사유 외에 ① 원고가 2006. 8.경 대표이사의 승인 없이 자신을 피고의 ○○○컨트리클럽 법인회원의 지명회원으로 변경한 행위, ② 2006. 11.경 대표이사의 승인 없이 배당관련 사항을 피고 주식회사 본사에 임의로 보고한 행위, ③ 원고가 자신에 대한 개인성과관리(Individual Performance Management) 보고서에 정당한 사유 없이 서명을 거부한 행위가 있다고 주장하나, 갑 제1, 22호증, 을 제43호증의 각 기재에 의하면 피고가 위 ① 내지 ③의 행위에 대하여는 원고에 대한 제1차 징계해고의 사유로 삼지 않은 사실을 인정할 수 있으므로, 피고의 위 주장은 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

(카) 소결론

따라서 제1차 징계해고에 관하여는 제1-4, 1-5징계사유가 존재하고 이는 피고의 취업규칙 제69조 제3항이 정한 징계사유에 해당한다.

(4) 제2차 징계해고 사유에 관하여 인정한 바와 같이, ① 원고는 피고 산하 재경부의 부서장으로서 피고의 재경 업무가 법령 및 내부 규정에 따라 적법하고 정당하게 이루어지도록 관리·감독하여야 할 직접적인 책임이 있는 자임에도 아무런 근거 없이 소외 5에게 매월 300,000원씩의 식비를 환급하는 것을 승인하였을 뿐만 아니라, 스스로 재경 업무의 최고 책임자라는 지위를 이용하여 업무와 관련이 없는 개인 경비를 부당하게 환급받음으로써 재경업무의 질서 및 규율을 훼손하고 피고 소속 직원의 재경업무에 대한 심각한 불신을 초래한 점, ② 비록 피고의 2006년도 '대기 거래내역자료'가 2006년도 회계상 비용으로 반영되지 못함으로써 피고에게 재산상 손해가 발생하지는 않았다고 하더라도, '대기 거래내역자료'에 관하여 원고 또는 대표이사의 승인을 거쳐 이를 베이징공용서비스센터에 송부해야 할 업무를 담당하는 원고가 위 업무를 제대로 이행하지 않음으로써 회계장부와 실제 거래내역이 불일치하게 되었고, 이로 인하여 회계업무의 혼란과 회계질서 및 규율의 심각한 훼손을 초래한 점, 제1차 징계해고 사유에 관하여 인정한 바와 같이, ③ 원고가 재무 및 회계 부문의 조직개편 방안에 대하여 검토·보고하라는 피고의 대표이사인 소외 10의 지시에 대해 인력 감축이 불가능하다는 의견을 제시하기는 하였으나 더 나아가 조직 개편 방안에 대한 검토 의견을 정식으로 보고하지 않음으로써 직속 상관인 대표이사의 지시를 제대로 이행하지 아니하여 대표이사와의 신뢰관계를 깨뜨린 것으로 보이는 점, 나아가 원고는 2006. 11. 24.경 소외 10으로부터 출퇴근 및 외출 상황 등을 기재한 근태상황보고서를 제출할 것을 지시받고도 아무런 이유 없이 2006. 12. 4. 이후의 근태상황보고서를 제출하지 않은 점, ④ 원고는 서류창고를 회의실로 용도 변경하라는 대표이사의 결정 및 지시를 제대로 이행하지 아니한 점, ⑤ 그럼에도 불구하고 원고는 자신의 위와 같은 행위에 대한 문제점을 전혀 인식하지 못하고 그 잘못을 인정하지 아니한 채 모든 책임을 피고측에 전가하며 피고와의 갈등을 증폭시켜 왔고, 이로 인하여 피고 및 그 직원들과의 신뢰관계가 완전히 상실되어 회복되기 어려운 상태에 이른 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 원고에게는 사회통념상 피고와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 할 것이다.

따라서 피고의 원고에 대한 제2차 징계해고는 징계해고의 전후 사정을 통틀어 살펴볼 때 그 징계양정에 있어서 적당하고 재량권의 범위를 일탈하여 징계권을 남용하였다고 볼 수 없다.

라. 소결

그러므로 피고의 원고에 대한 제2차 징계해고는 피고의 취업규칙이 정한 징계사유에 기하여 정당하게 행하여졌다고 할 것이므로, 이와 다른 전제에서 제2차 징계해고가 무효라는 원고의 주장은 이유 없다.

3. 임금 지급 청구에 대한 판단

가. 해고기간 중의 임금 지급 의무의 존부에 대하여

- (1) 원고는 피고의 원고에 대한 제1, 2차 징계해고가 모두 무효임을 전제로, 피고는 원고에게 제1차 징계해고일 이후로써 원고가 구하는 2007. 3. 1.부터 같은 해 12. 31.까지의 임금 합계 75,537,464원 및 이에 대한 지연손해금과 2008. 1. 1.부터 피고가 원고를 복직시키는 날까지 매월 8,033,384원의 비율에 의한 임금의 지급을 구한다.
- (2) 먼저 제2차 징계해고가 무효임을 전제로 한 임금 지급 청구에 관하여 살피건대, 앞에서 본 바와 같이 제2차 징계해고가 무효라는 원고의 주장이 인정되지 않는 이상 이를 전제로 한 임금 지급 청구 부분은 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

(3) 다음으로 제1차 징계해고가 무효임을 전제로 한 임금 지급 청구에 관하여 살피건대, 위 2.다.

(3)에서 살펴본 바와 같이 제1차 징계해고에 관하여는 제1-4, 1-5징계사유가 존재하고 이는 피고의 취업규칙 제69조 제3항이 정한 징계사유에 해당하며, 위 2.다.

(2)에서 살펴본 바와 같이, 제1차 징계해고 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 자료로 삼을 수 있다 할 것인바, 위2.다.

(4)에서 살펴본 바와 같이, 원고에게는 사회통념상 피고와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 할 것이므로, 피고의 원고에 대한 제1차 징계해고 역시 징계해고의 전후 사정을 통틀어 살펴볼 때 그 징계양정에 있어서 적정하고 재량권의 범위를 일탈하여 징계권을 남용하였다고 볼 수 없다.

따라서 제1차 징계해고가 무효라는 원고의 주장이 인정되지 않는 이상 이를 전제로 한 임금 지급 청구 부분 역시 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

나. 미지급 임금 지급 의무의 존부에 대하여

원고는 피고가 원고에게 2006년도 수당 1,415,613원을 지급하지 아니하였다고 주장하나, 이를 인정할 만한 아무런 증거가 없으므로, 원고의 위 부분 주장 역시 이유 없다.

4. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 모두 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심 판결은 이와 결론을 같이 하여 정당하므로 원고의 항소는 이유 없어 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

판사 문용선(재판장) 김진석 김지철