

해고무효확인

[서울중앙지방법원 2008. 11. 21. 2008가합37365]



【전문】

【원 고】

【피 고】 삼성생명보험 주식회사 (소송대리인 법무법인 신우 담당변호사 박문길)

【변론종결】2008. 10. 31.

【주문】

]

원고의 청구를 기각한다.

소송비용은 원고가 부담한다.

【청구취지】피고가 2006. 10. 25. 원고에 대하여 한 해고는 무효임을 확인한다.

【이유】

】1. 기초사실

다음의 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제1호증 내지 갑 제3호증의 2, 갑 제4호증의 5, 6, 7, 을 제1호증 내지 을 제5호증, 을 제10호증, 을 제11호증, 을 제14호증 내지 을 제20호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 당사자의 지위

피고는 생명보험업 등을 영위하는 회사이고, 원고는 1984. 1. 9. 피고에 입사하여 구미법인영업소장 등으로 근무하다가 2006. 10. 25. 아래에서 보는 바와 같이 피고로부터 징계해고된 자이다.

나. 원고에 대한 전보발령 등

(1) 원고는 1999. 2. 2.부터 피고의 구미법인영업소장으로 근무하던 중, 피고가 2001. 11. 5. 구미법인영업소를 폐쇄함에 따라 2001. 11. 6. 대구법인영업국 업무담당으로 전보발령 받았다.

원고는 2003. 2. 26. 피고를 상대로 대구지방법원에 전보발령의 무효확인 등을 구하는 소를 제기하였으나, 대구지방법원은 2004. 4. 13. 원고의 청구를 기각하였다(대구지방법원 2003가합3236호). 이에 원고는 대구고등법원에 항소하였으나, 대구고등법원은 2005. 5. 4. 원고의 항소를 기각하였고(대구고등법원 2004나3735호), 그 판결은 2005. 5. 31. 확정되었다.

(2) 한편, 원고는 2002. 4. 4.부터 계명대학교 동산병원 정신과에서 우울장애 등으로 치료를 받기 시작하였다.

그 후 원고는 2002. 10. 2. 근로복지공단에 피고의 부당전보발령 등으로 신체적, 정신적 피해를 입었다며 산재보상을 요구하는 진정서를 제출하였으나, 근로복지공단은 2003. 1.경 원고의 우울장애는 업무상 재해에 해당하지 않는다고 원고에게 통보하였다.

다.

원고에 대한 정직처분

(1) 원고는 피고에게 우울장애 등을 이유로 2003. 3. 7.자로 2003. 3. 8.부터 2003. 3. 14.까지 병가를, 2003. 3. 14.자로 2003. 3. 17.부터 2003. 3. 21.까지 병가를 각 신청하는 병가원 및 상해진단서를 피고에 제출하였다.

그러나 진단명 등에 비추어 통원치료가 가능하다는 이유로 피고로부터 병가에 대한 승인을 받지 못하였다. 그럼에도 불구하고 원고는 2003. 3. 10.과 2003. 3. 17. 출근을 하지 않아 각 무단결근 처리되었다.

(2) 원고는 2003. 3. 13. 08:50경 피고의 대구법인영업국 사무실에서, 길이 약 1m 가량의 차트용지롤봉을 집어들고서 사무실 내에서 왔다 갔다 하면서 사무실 바닥을 쿵쿵 소리가 나도록 내리치고, 사무실 유리문을 나가면서 위 봉을 이리저리 휘둘러 위력으로 법인영업국 국장인 소외 1과 영업국 차장인 소외 2 등의 업무를 방해하였고, 원고의 업무 방해행위를 제지하고 대화를 나누기 위해 원고의 팔을 잡아 영업국 내 국장사무실로 가려던 소외 1, 2에게 소외 3 등이 있는 자리에서 "어, 이새끼 봐라, 사람치네, 나를 쳐 폭행이다, 이 자식아, 개새끼, 좇같은 새끼, 씨발놈아, 어디 때려봐라 때려봐, 뭐 이런 놈들이 다 있어"라는 등으로 큰소리로 말하며 공연히 소외 1, 2를 모욕하였다.

위와 같은 행위로 인하여 원고는 2003. 5. 30. 업무방해 및 모욕죄로 기소된 후 2003. 11. 10. 대구지방법원 2003고단 5197호로 벌금 100만 원을 선고받았다.

(3) 원고는 위 (2)항의 업무방해 및 모욕 당시 소외 1과 소외 2로부터 폭행을 당하였다고 112로 신고를 하고 상해죄로 진정하였으나, 소외 1, 2는 2003. 4. 30. 대구지방법검찰청 2003 형제 26746호로 '죄가안됨'의 처분을 받았다.

또한 원고는 피고의 대구법인영업국 직원인 소외 4, 5, 3, 6, 7 등을 "피고의 내부게시판에 원고의 위 2003. 3. 13.자 소란행위에 대해 글을 올림으로써 원고의 명예를 훼손하였다"는 이유로 형사고소하였으나, 위 직원들은 2003. 6. 23. 대구지방법검찰청 2003년 형제 47995호로 각 혐의없음 처분을 받았다.

(4) 원고는 영업소장으로 근무할 당시 상급자에게 폭언을 하기도 하였고, 2001. 6. 27. 19:30경 자신이 근무하였던 구미 영업소 사무실에서 부하직원인 소외 8과 업무상 논쟁을 하던 중 맥살을 잡고 서로 몸을 밀치는 등의 몸싸움을 하여 상해를 입혔다.

(5) 피고의 단체사업부 산하 임직원의 출근시간은 1995. 1.경부터 08:30으로 시행되어 왔는데, 원고는 2002. 6. 17. 14:00 ~ 16:00경 근무지 무단이탈을 한 것을 포함하여 2002. 12. 11.까지 15회에 걸쳐 근무지 무단이탈 및 지각출근을 하였고, 2003. 3. 11. 08:45경 출근하여 지각한 것을 포함하여 2003. 3.에 8회 지각하였으며, 2002. 4. 10. 2002년도 상반기 평가기준(소매금융/단체DB구축/단체정보활동정보획득 등)에 대한 거부 등을 포함하여 2002. 9. 17.까지 18회에 걸쳐 피고의 업무지시를 불이행하였다.

(6) 원고는 2002. 8.경부터 2002. 11.경까지 사이에 피고와의 소송에서 증거로 제출할 목적으로 피고의 영남법인 직원들인 소외 9, 10, 11, 12, 13 등으로부터 "피고가 희망퇴직을 회유 또는 강요하였고, 희망퇴직을 하지 않는 사람에게 고과 등 인사상의 불이익을 주었다"는 취지의 사실과 다르거나 과장된 내용의 확인서에 서명을 받았다.

(7) 이에 피고는 2003. 3. 29. 업무방해, 직원들에 대한 폭행, 업무지시거부, 근무지 무단이탈, 상습지각, 소속부서장에 대한 무고 등을 이유로 원고에 대하여 정직 6월의 징계처분을 하였다.

이에 대하여 원고는 피고를 상대로 대구지방법원에 징계처분의 무효확인 등을 구하는 소를 제기하였으나, 대구지방법원은 2004. 4. 13. 원고에 대한 징계사유가 대부분 인정된다는 이유로 원고의 청구를 기각하였다(대구지방법원 2003가합11268호). 이에 원고가 대구고등법원에 항소하였으나, 대구고등법원은 2005. 5. 4. 원고의 항소를 기각하였고(대구고등법원 2004나3742호), 그 판결은 2005. 5. 31. 확정되었다.

라. 원고에 대한 근로복지공단의 요양불승인처분 등

(1) 원고는 정직처분 기간 중이던 2003. 5.경 근로복지공단에 피고가 원고에게 부당한 전보발령과 징계처분을 하는 등 퇴직압력을 가하고, 피고의 직원들로부터 인격적인 멸시와 모독을 받아 '불안신경증'이 발병하였다고 주장하면서 요양신청을 하였다.

이에 근로복지공단은 2003. 7. 29. 요양기간을 2003. 7. 25.부터 2004. 1. 24.까지로 하여 원고의 요양신청을 승인하였다. 그 후 원고는 2004. 1.경 근로복지공단에 요양기간을 2004. 2. 24.까지로 연장해 달라는 요양연기신청을 하였으나, 근로복지공단은 원고의 신청을 받아들이지 않았다.

(2) 이에 원고는 근로복지공단을 상대로 서울행정법원에 요양연기불승인처분취소의 소를 제기하였다.

서울행정법원은 2007. 2. 1. 요양연기신청 무렵인 2004. 2. 7. 원고의 불안신경증은 증상이 고정되지 않은 것으로 계속적인 치료를 받음으로써 의학적 효과를 기대할 수 있는 상태에 있었다는 이유로 원고의 청구를 인용하였다(서울행정법원 2005구단1834호). 이에 근로복지공단이 서울고등법원에 항소하였으나, 서울고등법원은 2007. 8. 23. 근로복지공단의 항소를 기각하였고(서울고등법원 2007누7354호), 그 판결은 그 무렵 확정되었다(이하 '이 사건 관련판결'이라 한다).

(3) 한편, 이 사건 관련판결에서 법원이 채택한 카톨릭대학교 강남성모병원장에 대한 감정촉탁결과 및 사실조회결과에 따르면, 다음에서 보는 피고의 원고에 대한 징계해고 무렵인 2006. 9.경을 기준으로 원고의 불안신경증(불안장애)은 환경적 요인(피고와의 갈등)과 원고의 성격적 특성이 복합적으로 관여하여 발병하였다고 보이고, 증상이 지속되는 한 부정 장기간의 지속적인 치료가 필요하다고 되어 있다.

마. 원고에 대한 징계해고

피고는 원고가 근로복지공단의 요양연기불승인처분의 효력을 다투고 있던 2006. 10. 25. "① 동료 고소로 동료간의 신뢰를 훼손하고 동료의 업무를 방해하였으며, 사내질서를 문란하게 하였고, ② 형사소추의 원인이 되는 위법행위를 하였고, ③ 근무태도와 성적이 불량하고 개선의 여지가 보이지 않으며, ④ 소송 등에서 이미 확정된 사실을 지속.반복적으로 주장하여 회사의 명예와 신용을 훼손함"이라는 사유로 원고를 징계해고하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).

바. 이 사건 해고와 관련한 피고 인사규정의 내용은 다음과 같다.

제28조 (면직사유) 사원이 다음 각 항의 1에 해당하는 경우에는 면직시킬 수 있다.

- (1) 근무성적 또는 업무수행능력이 현저하게 불량하다고 평가된 경우
- (2) 질병 또는 건강상 장애로 인하여 업무를 감당할 수 없다고 인정된 경우

(3) 업무상의 상병으로 근로기준법 또는 산업재해보상법에 따라 재해보상 또는 보험급여를 받는 자가 그 상병 또는 장해로 인하여 업무를 감당할 수 없다고 인정된 경우

(5) 본 규칙에서 정한 징계사유에 따라 징계위원회의 결정에 의해 징계면직의 결정이 내려진 경우

제37조 (징계원칙) (1) 회사는 직장규율을 준수하고 회사와 사원의 공동이익을 보호하기 위 하여 사원을 징계할 수 있다

(2) 사원은 이 규정이 규정하는 바에 의하지 않고는 징계를 받지 않는다.

제38조 (징계사유) 회사는 사원이 다음 사항에 해당될 경우 징계할 수 있다.

(1) 형사소추의 원인이 되는 위법행위를 한 경우

(2) 서약서 또는 회사의 제규정에 위반하거나 기타 업무상의 의무에 위배되는 언동을 함으로써 사내질서를 문란하게 하거나 회사의 명예 또는 신용을 훼손한 경우

(3) 고의 또는 중대한 과실, 업무태만으로 장해 또는 분쟁을 야기시키거나 회사에 중대한 손해를 초래하게 한 경우

(6) 회사의 정당한 업무지시를 태만히 하거나 소속부서장의 직무상 명령에 항거 또는 불복한 경우

(14) 고의로 타사원의 업무행위를 방해하거나 태업 및 태업을 선동한 경우

(15) 무단결근이 연속 3회 이상이거나, 지각, 조퇴를 통산하여 연간 20회 이상인 경우

(16) 근무태도나 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 경우

2. 원고의 주장

가. 구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 개정되기 전의 것) 제30조 제2항에서 말하는 "업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간"에는 "요양을 위하여 휴업할 필요가 있는 기간"도 포함되어야 한다.

비록 근로복지공단이 부적법하게 원고의 요양연기신청을 받아들이지 않아 원고가 휴업하지 못하였지만, 이 사건 해고 당시에도 원고의 '불안신경증' 증상이 계속되고 있었고 피고로부터 격리되어 치료를 받으면 그 증상이 호전될 가능성이 있었으므로, 원고는 이 사건 해고 당시에 "요양을 위하여 휴업할 필요가 있는 기간" 중이었다.

따라서 이 사건 해고는 구 근로기준법 제30조 제2항을 위반한 해고로서 무효이다.

나. 원고가 지속적으로 불안신경증 등의 질병을 앓고 있었다는 점을 고려하면, 이 사건 해고는 징계재량권을 일탈한 해고로서 무효이다.

3. 이 사건 해고가 구 근로기준법 제30조 제2항에 위반한 해고인지 여부

가. 구 근로기준법 제30조 제2항이 해고를 제한하고 있는 취지는 근로자가 업무상의 재해로 인하여 노동력을 상실하고 있는 기간과 노동력을 회복하기에 상당한 그 후의 30일간은 근로자를 실직의 위협으로부터 절대적으로 보호하고자 함에 있다.

그러므로 근로자가 업무상의 부상 등으로 치료중이라 하더라도 휴업하지 아니하고 정상적으로 출근하고 있는 경우, 또는 업무상의 부상 등으로 휴업하고 있는 경우라도 그 요양을 위하여 휴업할 필요가 있다고 인정되지 아니하는 경우에는 위 법조의 해고가 제한되는 휴업기간에는 해당하지 아니한다(대법원 1991. 8. 27. 선고 91누3321 판결 참조).

나. 원고가 이 사건 해고 당시 휴업하지 않은 상태에서, 피고에 정상적으로 출근한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다.

따라서 이 사건 해고는 구 근로기준법 제30조 제2항에 정한 "휴업기간 중의 해고"라고 할 수 없다.

다.

게다가 ① 이 사건 관련판결에서는 2004. 2. 24.까지의 원고의 요양연기신청을 승인하지 않은 근로복지공단의 처분을 취소하였을 뿐인 점, ② 원고는 피고로부터 대구법인영업국으로 전보발령을 받은 무렵인 2002. 2.경부터 우울장애 등의 치료를 받기 시작하여 이 사건 해고일인 2006. 10. 25.까지 피고에게 4년여 동안 계속 같은 증상이 있다고 호소하고 있는 점, ③ 원고가 위 4년여 기간 동안 피고의 근로자로 근무하면서, 여러 차례에 걸쳐 피고의 직원들에 대하여 무고, 업무방해 등의 행위를 하고, 무단이탈, 상습적 지각행위를 반복하였으며, 이미 법원에서 정당하다고 인정한 전보발령과 정직처분이 잘못되었다며 피고에게 지속적으로 항의하면서 각종 소송, 진정 등을 제기한 점 등에 비추어 보면, 이 사건 해고가 "요양을 위하여 휴업할 필요가 있는 기간" 중에 이루어졌다고도 할 수 없다.

4. 이 사건 해고가 징계양정이 과다하여 무효인지 여부

가. 인정사실

갑 제6호증의 1 내지 7, 을 제2호증의 1 내지 을 제9호증, 을 제21호증 내지 을 제25호증, 을 제30호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 다음 각 사실을 인정할 수 있다.

(1) 동료 직원에 대한 무고, 형사소추의 원인이 되는 위법행위

원고는, 원고에 대한 2003. 3. 29.자 정직처분의 효력을 다투는 대구고등법원 2004나3742호 징계처분취소 사건의 진행 과정에서 증인으로 증언한 피고의 직원 소외 14가 위증을 하였다는 허위의 사실을 수사기관에 신고하였고, 그로 인하여 대구지방법원 2005고단7656호로 무고죄로 징역 8월에 집행유예 2년을 선고받았다.

이에 원고가 항소, 상고하였으나 모두 기각되었다(대구지방법원 2006노789호, 대법원 2006도5753호).

(2) 근무태도와 근무성적 불량

(가) 원고는 2003. 3. 29. 정직처분을 받은 이후에도 2004년 1회, 2005년 19회, 2006년 4회 등 24회의 지각을 하였고, 위 가.항 기재와 같이 무고죄로 처벌받으면서 구속된 기간인 76일 동안 결근하였으며, 그 이외에도 2005. 1. 20., 2005. 2. 2., 2005. 2. 3. 무단결근하였다.

또한 업무시간 중 외출 승인을 얻지 않고 일방적으로 통보한 후 하루에도 수차례 외출을 하였다.

(나) 원고는 피고가 지시한 고객대응력 강화, CRM실천, 리스크관리, 지점 사무관리 등의 업무수행을 지속적으로 거부하여 2004년부터 2006년까지 최하위 업무평가인 "D"평점을 받았고, 개인정보 보호 및 영업기밀 누출차단을 위한 "보안서약서"를 제출하라는 피고의 지시를 거부하였다.

원고는 위와 같이 피고의 업무지시는 거부하면서 근무시간 중에 사무실의 복사기, 복사용지, 프린터 등을 이용해 피고와 피고의 직원들에 대한 고소, 소제기 등을 위한 서류를 작성하였다.

(3) 회사의 명예와 신용을 훼손한 행위

원고는 2003년부터 2005년까지 9차례에 걸쳐 노동위원회, 노동청, 법원 등에 각종 고소, 고발, 소제기 등을 한 후에도, "원고는 지각을 하거나 동료들에 대하여 폭행, 업무방해 등의 행위를 한 사실이 없음에도, 피고는 원고에 대하여 부당한 징계처분을 하였고, 피고의 직원들이 원고를 폭행하였다"는 등의 허위의 주장을 지속적으로 반복하였다.

나. 판 단

(1) 앞서 인정한 원고의 행위들은 피고의 인사규정 제38조 제1항 내지 제3항, 제6항, 제14항 내지 제16항에 해당하는 행위로써 피고는 이를 모두 징계사유로 삼을 수 있다.

(2) 근로자의 행위가 취업규칙 등의 징계해고사유에 해당하는 경우, 이에 따라 이루어진 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당성이 인정된다.

사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 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 미치는 영향, 과거의 근무태도 등 여러가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결 등 참조).

(3) 위 인정사실 및 그 인정사실에서 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 원고는 피고로부터 정직처분을 받은 후에도 그 정직처분의 사유와 유사한 행위들을 반복한 점, ② 원고는 피고의 근로자로서의 업무수행은 사실상 거부하면서, 허위의 사실을 주장하면서 피고와 피고의 직원들을 상대로 여러 차례 고소, 고발, 소제기 등을 함으로써, 피고 직원들의 정상적인 업무수행을 방해한 점, ③ 원고의 지각, 결근, 무단외출 등의 횟수에 비추어 볼 때, 원고의 업무태만이 사용자인 피고가 수인할 수 있는 정도를 넘어선 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 피고가 이 사건 해고 당시 불안신경증, 우울장애 등으로 치료를 받고 있었다는 점을 감안하더라도, 이 사건 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 원고에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여진 해고로서 유효하다.

5. 결 론

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

판사 박기주(재판장) 구태회 김희진