

## 부당해고구제재심판정취소

[대법원 2020. 6. 25. 2016두56042]



### 【판시사항】

- [1] 단체협약이나 취업규칙에 징계대상자에게 징계혐의 사실을 통지하여야 한다는 규정이 없는 경우에도 그 사실을 통지해 줄 의무가 있는지 여부(소극) / 단체협약이나 취업규칙에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우, 소명 자체가 반드시 이루어져야 하는지 여부(소극) / 징계위원회에서 징계대상자에게 부여해야 할 징계혐의 사실에 관한 소명 및 진술할 기회 정도
- [2] 근로자의 어떤 비위행위가 징계처분의 근거로 삼은 징계사유인지 결정하는 기준 및 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 판단하는 방법

### 【판결요지】

- [1] 단체협약이나 취업규칙에 징계대상자에게 징계혐의 사실을 통지하여야 한다는 규정이 있는 경우에 이러한 절차를 거치지 않은 징계처분을 유효하다고 할 수 없지만, 그러한 규정이 없는 경우까지 반드시 그 사실을 통지하여 줄 의무가 있는 것은 아니다. 또한 단체협약이나 취업규칙에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우에도 대상자에게 그 기회를 제공하면 되며, 소명 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다. 그리고 징계위원회에서 징계대상자에게 징계혐의 사실을 고지하고 그에 대하여 진술할 기회를 부여하면 충분하고, 혐의사실 개개의 사항에 대하여 구체적으로 발문하여 징계대상자가 이에 대하여 빠짐없이 진술하도록 조치하여야 하는 것은 아니다.
- [2] 근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는가 여부에 의하여 결정되어야 하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다.

### 【참조조문】

- [1] 근로기준법 제23조, 제27조, 제28조
- [2] 근로기준법 제23조, 제28조

### 【참조판례】

- [1] 대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 판결(공1992, 2993), 대법원 1995. 7. 14. 선고 94누11491 판결(공1995하, 2817), 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결(공2008상, 137) /
- [2] 대법원 2009. 4. 9. 선고 2008두22211 판결(공2009상, 661), 대법원 2016. 1. 28. 선고 2014두12765 판결

【전문】

【원고, 상고인】 군인공제회 (소송대리인 변호사 박순성 외 3인)

【피고, 피상고인】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인】 피고보조참가인 1 외 1인 (소송대리인 법무법인(유한) 한별)

【원심판결】 대전고법 2016. 9. 29. 선고 2015누12197 판결

【주문】

】

원심판결을 파기하고, 사건을 대전고등법원에 환송한다.

【이유】

】 상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 서면은 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제2점에 관한 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 참가인 2가 이 사건 파일들이 저장된 ○○○번 USB 등을 원고 사업장 밖으로 유출하였거나 참가인 1과 공모하여 이를 유출하였다고 단정하기 어렵다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 석명의무를 위반하거나 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 잘못 인정하는 등으로 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

2. 상고이유 제3점에 관한 판단

가. 단체협약이나 취업규칙에 징계대상자에게 징계혐의 사실을 통지하여야 한다는 규정이 있는 경우에 이러한 절차를 거치지 않은 징계처분을 유효하다고 할 수 없지만, 그러한 규정이 없는 경우까지 반드시 그 사실을 통지하여 줄 의무가 있는 것은 아니다(대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 판결 참조). 또한 단체협약이나 취업규칙에서 당사자에게 징계사유와 관련한 소명기회를 주도록 규정하고 있는 경우에도 대상자에게 그 기회를 제공하면 되며, 소명 자체가 반드시 이루어져야 하는 것은 아니다(대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결 참조). 그리고 징계위원회에서 징계대상자에게 징계혐의 사실을 고지하고 그에 대하여 진술할 기회를 부여하면 충분하고, 혐의사실 개개의 사항에 대하여 구체적으로 발문하여 징계대상자가 이에 대하여 빠짐없이 진술하도록 조치하여야 하는 것은 아니다(대법원 1995. 7. 14. 선고 94누11491 판결 참조).

나. 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

- 1) 원고의 인사와 근무에 관한 규정에서는 '인사위원회가 징계혐의자에게도 충분한 진술의 기회를 주어야 한다'고 정하고 있을 뿐이고(제57조 제1항), 징계혐의 사실의 사전통지의무를 정한 규정은 두고 있지 않다.
  - 2) 소외 1은 2013. 3.경 사직 당시 사내 게시판에 참가인들을 지칭하는 영문을 기재하여 약 1년간 자신을 비방하고 헐뜯었던 행위를 탕하고 자신에 관한 소문이 사실이 아니라는 내용을 담은 퇴직인사의 글을 게시하였고, 참가인들의 USB 절도 및 USB 내 개인정보를 이용한 투서행위, 직무 관련 질책 및 무시행위, 사생활에 관한 허위사실 유포 및 따돌림 조장행위 등 괴롭힘에 관한 내용을 담은 민원을 제기하였다.
- 그 무렵 원고는 참가인들에 대한 특별조사를 개시하였고, 참가인들은 소외 1이 제기한 민원과 개인정보 유출 정황에 관하여 조사를 받았다.
- 3) 원고는 2013. 4. 16. 참가인들에게 같은 달 19일 개최 예정인 인사위원회에 출석할 것을 요구하면서, 징계혐의 사실을 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출, 집단 괴롭힘, 전산업무 운영규칙 등 위반'으로 통지하였다.

4) 원고는 위 통지를 받은 참가인들의 요청에 따라 인사위원회의 개최를 2013. 4. 23.로 연기하여 주었고, 참가인들은 2013. 4. 23. 및 2013. 5. 9. 각 개최된 인사위원회에 직접 출석하여 징계사유에 관하여 진술하였다.

다.

위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고가 참가인들에게 징계혐의 사실을 '개인정보 불법 취득, 침해 및 유출, 집단 괴롭힘, 전산업무 운영규칙 등 위반'이라고만 통지하였다고 하여 이를 징계절차상의 하자라고 보기 어렵고, 참가인들은 인사위원회 당시 이미 징계혐의 사실이 무엇인지 구체적으로 알고 있었고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었으며 인사위원회에서 징계혐의 사실에 관하여 진술 및 소명할 기회를 부여받았다고 봄이 타당하다.

따라서 이 사건 해임처분에 절차상 하자가 있다고 볼 수 없다.

라. 그런데도 원심은 판시와 같은 이유만으로 이 사건 해임처분은 징계절차에 하자가 있어 징계혐의 사실 중 '집단 괴롭힘 및 따돌림'과 '소외 1의 사생활 유포'에 해당하는 행위를 징계사유로 삼는 것은 부당하다고 판단하였다.

원심의 위와 같은 판단에는 징계절차의 하자에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다.

이를 지적하는 취지의 상고이유는 이유 있다.

### 3. 상고이유 제1점에 관한 판단

가. 근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는가 여부에 의하여 결정되어야 하고(대법원 2009. 4. 9. 선고 2008두22211 판결 등 참조), 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 여부는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2014두12765 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 참가인 1은 소외 1이 회계팀에 전입한 이후부터 회계팀 직원들이 듣는 가운데 소외 1에게 '일을 답답하게 한다', '회계업무에 대해서 잘 모른다', '여자가 출납자리에 와서 버티겠느냐, 회계도 모르는 사람이 회계팀에 와서 회계팀 분위기를 흐린다'고 말하거나, 다른 직원들에게 '소외 1 업무할 때는 아무도 말 걸지 말라, 급여나 법인카드 작업시기에 왜 술자리나 모임을 만드느냐, 소외 1은 빠라'는 등의 말을 하였다.

참가인 2는 소외 1이 있는 자리에서 참가인 1에게 '과장님은 왜 아직까지 소외 1에게 업무를 알려주느냐, 알려주지 말라'고 말하고, 자신이 출력한 인쇄물을 소외 1이 대신 가져다주면 소외 1의 앞에서 출력물을 찢거나 무시하는 행동 등을 하였다.

참가인들은 또한 회계팀의 직원에게 '소외 1과 소외 2를 데리고 뭐 먹으러 다니지 말라, 소외 1을 왜 회식자리에 참석시키느냐, 결산 담당은 결산 담당끼리 다녀라'고 말하기도 하였다.

2) 참가인 1은 회계팀장 소외 3에게 '다른 사람들이 소외 2와 소외 1이 커피를 마시고, 차를 같이 타고 다니는 것 같다고 한다.

소외 1과 소외 2가 불륜관계라는 소문이 도니 참고하라'고 말하고, 같은 회계팀 직원 소외 4에게도 같은 취지의 말을 하였다.

참가인 2는 감사실 민원담당관 소외 5에게 '소외 1과 소외 2가 같이 야근을 하고 밥도 같이 먹고 하는 걸로 봐서 사귀는 것 같다'고 말하였고, 비서실의 직원에게도 유사한 취지의 말을 하였다.

3) 원고의 윤리강령 제4장 제4의 가.호는 '임직원은 상호 존중하고, 동료 또는 상하 간에 직장생활에 필요한 기본 예의를 지키며, 불손한 언행이나 임직원을 비방하는 행위를 하지 않는다'고 정하고 있다.

원고의 인사와 근무에 관한 규정 제54조에 의하면 법령, 정관, 규정, 명령 및 계약 사항을 위배하는 행위를 한 자는 파면, 해임, 정직, 견책 등 징계처분의 대상이 된다.

4) 원고가 참가인들에게 보낸 징계의결통지서에는 참가인들의 귀책사유가 '소외 1의 개인비밀이 수록된 USB 불법 취득, 침해 및 유출, 소외 1에 대한 집단 괴롭힘 및 왕따, 업무에 대한 월권행위, 사생활 관련 유포, 전산보안 관련 규정 등 위반'이라고 기재되어 있고, 근거 규정으로 원고의 인사와 근무에 관한 규정 제63조(근무자세 등), 전산업무 운영규칙 제37조(비밀자료 관리), 사무관리규칙 제72조(비밀문건의 열람·반출 및 파기), 보조기억매체 관리지침 제4조(보조기억매체 등록·사용), 제5조(보조 USB 반출·반입), 윤리강령 제4장(직원의 근무윤리) 제4호가 기재되어 있다.

다.

원심은 아래와 같은 이유로 참가인들의 위 1)항 및 2)항 기재 각 행위(이하 통칭하여 '이 사건 비위행위'라 한다)를 징계사유로 인정하지 않았다.

1) 참가인 1이 소외 1의 전임자이고 상급자였던 점, 참가인들의 행동이 소외 1과 소외 2의 사이를 의심한 데에 따른 것으로 보이는 점, 소외 1이 이전에 참가인들의 집단 괴롭힘이나 따돌림을 호소한 적은 없었던 점 등에 비추어 보면, 참가인들의 산발적인 행동들만으로 집단 괴롭힘이나 따돌림이라 보기 어렵다.

2) 또한 참가인들이 소외 1, 소외 2와 같은 회계팀에 소속된 연장자로서 직원들에게 '사귀다는 소문이 도니 조심하라'고 충고 등을 한 것이므로 이를 집단 괴롭힘에 해당하는 사생활 유포라고 단정하기도 어렵다.

라. 1) 앞서 본 사실관계에 의하면, 원고의 인사위원회는 참가인들의 귀책사유 중 이 사건 비위행위가 원고의 윤리강령 제4장 제4의 가.호 규정을 위배한 것에 해당한다고 보아 이 사건 해임처분의 근거로 삼으면서, 이 사건 비위행위를 요약해 특정하기 위하여 '집단 괴롭힘 및 왕따' 또는 '사생활 관련 유포'라는 용어를 사용한 것으로 보인다.

따라서 원심으로서 이 사건 비위행위가 위 용어의 개념에 포함되는지를 기준으로 이 사건 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 여부를 판단할 것이 아니라, 원고의 윤리강령 위배의 징계사유에 해당하는지를 판단하여야 한다.

2) 원심판결 이유 및 기록에 의하여 인정되는 아래 사정들을 종합하면, 이 사건 비위행위는 원고의 윤리강령 제4장 제4의 가.호를 위배한 것에 해당한다고 보아야 한다.

가) 참가인들은 소외 1과 같은 회계팀 내의 상위 직급자이자 재직기간 및 나이 등이 더 많은 사람들이다.

나) 참가인들은 신규전입한 소외 1에 대하여 약 1년에 걸쳐 지속적으로 공개 질책 또는 무시하는 언동을 하거나, 사생활에 관하여 확인되지 않은 사실을 유포하여 비방하고, 인간관계에서의 분리 및 신상 침해를 의도하는 등 지위 또는 관계의 우위 및 다수의 우월성 등을 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위를 하였다.

다) 위와 같은 참가인들의 행위는 직원 간의 상호 존중 가치에 반하고, 일상적인 지도 또는 조언 및 충고의 수준을 넘어섰다고 보인다.

라) 참가인들의 행위로 소외 1은 참가인들의 하급자로서 상당한 정신적 고통을 받았고, 근무환경의 악화로 사직까지 하게 된 것으로 보인다.

마. 그럼에도 판시와 같은 이유만으로 이와 달리 본 원심판단에는 징계규정의 해석 및 징계사유의 인정에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다.

이를 지적하는 취지의 상고이유는 이유 있다.

#### 4. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 노정희(재판장) 박상옥(주심) 안철상 김상환