

부당해고및부당노동행위구제재심판정취소의소

[서울고등법원 2018. 12. 7. 2018누51968]



【전문】

【원고, 피항소인】 한국국토정보공사 (소송대리인 법무법인(유한) 화우 담당변호사 박은정 외 1인)

【피고, 항소인】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인, 항소인】 한국국토정보공사노동조합 외 1인 (소송대리인 법무법인 여는 외 1인)

【제1심판결】 서울행정법원 2018. 5. 25. 선고 2017구합72386 판결

【변론종결】 2018. 11. 2.

【주문】

】

1. 피고와 피고보조참가인들의 항소를 모두 기각한다.
2. 항소비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인들이 부담하고, 나머지 부분은 피고가 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】 1. 청구취지 중앙노동위원회가 2017. 6. 9. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2017부해 250/부노33, 37(병합) 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다. 2. 항소취지 제 1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】 1. 청구취지 중앙노동위원회가 2017. 6. 9. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2017부해 250/부노33, 37(병합) 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다. 2. 항소취지 제 1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】 1. 청구취지 중앙노동위원회가 2017. 6. 9. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2017부해 250/부노33, 37(병합) 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다. 2. 항소취지 제 1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】 1. 청구취지 중앙노동위원회가 2017. 6. 9. 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2017부해 250/부노33, 37(병합) 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다. 2. 항소취지 제 1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

【이유】

1. 기초사실

가. 당사자들의 지위

- 1) 원고는 국가공간정보 기본법 제12조에 의해 설립되어 상시근로자 약 3,700명을 고용하여 공간정보체계의 구축 지원 등을 영위하는 법인으로서 기획재정부장관이 지정한 위탁집행형 준정부기관이다.
- 2) 피고보조참가인 한국국토정보공사노동조합(이하 '참가인 노동조합'이라 한다)은 원고 소속 근로자를 조직대상으로 하여 설립된 기업별 노동조합으로 상급단체는 전국민주노동조합총연맹 전국공공운수연맹이다. 참가인 노동조합의 조합원은 약 3,200명이다.
- 3) 피고보조참가인 2(이하 '참가인 2'라 하고, 참가인 노동조합과 참가인 2를 통틀어 '참가인들'이라 한다)은 1989. 8. 1. 원고에 입사하여 지적측량업무를 담당하였고, 2015. 10. 1.부터 참가인 노동조합의 위원장으로 활동하였다.

나. 원고의 참가인 2에 대한 해고

- 1) 원고는 2016. 7. 18. '2015년도 경영평가 성과급 지급계획'을 수립한 후, 같은 달 29일 소속 근로자들에게 합계 약 221억 원의 경영평가 성과급을 5개 등급(S등급, A등급, B등급, C등급, D등급)으로 나누어 지급하였다.
- 2) 원고는 2016. 9. 30. 익명의 제보자로부터 참가인 노동조합 주도로 2015년도 경영평가 성과급 재분배가 이루어지고 있다는 제보를 받고 원고 감사기준시행세칙 제44조 제3호에 근거하여 2016. 10. 12.부터 2016. 11. 14.까지 감사실을 통해 참가인 노동조합의 2015년도 경영평가 성과급 재분배 개입 여부에 관한 특정감사(이하 '이 사건 감사'라 한다)를 실시하였다.
- 3) 원고는 이 사건 감사를 마친 후 2016. 12. 1. 참가인 2에게 같은 달 7일 인사위원회가 개최될 예정임을 통보하였다.
- 4) 원고는 2016. 12. 7. 인사위원회를 개최하여 아래와 같은 징계사유로 참가인 2를 파면에 처한다고 의결하였고, 같은 달 12일 참가인 2에게 이를 통보하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).

○ 원고는 경영평가 성과급을 부당수령하게 하거나 부당수령하는 행위를 철저히 금지하도록 시달하였다.

그럼에도 참가인 2는 참가인 노동조합 주관 '운영위원 및 지역노조 본부장 연석회의'에서 2015년도 경영평가 성과급 균등 재분배를 모의하고 이를 주도하여 재분배를 추진키로 의결하였고, 이로 인해 일부 지역본부에서 성과급 균등 재분배로 인하여 직원들의 불만이 고조되고 급기야 내부 신고까지 발생하는 상황이었음에도 이를 분별없이 강행하였으며, 더 나아가 성과급을 균등 재분배할 수 있도록 분배금액을 계산한 내역서를 각 지역본부 노동조합에 배포하였다(이하 '제1 징계사유'라 한다).○ 또한 참가인 2는 이 사건 감사가 정당한 내부감사에 해당함에도 본인과는 무관한 지역노동조합본부 본부장들에 대한 감사 문답서 작성시 서명날인을 거부하도록 사전에 지시하였고, 감사기준시행세칙 제29조(문답서 작성)에 따른 '특정감사실시 통보'에 대해 위원장 명의로 '부당한 감사행위를 즉각 중지할 것과 법적 대응하겠다.

'며 '특정감사실시 중지 요청' 문서 시행 및 사내 인트라넷과 참가인 노동조합 홈페이지에 압력을 행사하려는 내용의 '성명서'를 게시하는 등 지속적으로 이 사건 감사활동을 협박·방해하였고, 본인과 협의가 있었음에도 정당한 사유 없이 이 사건 감사를 거부하였다(이하 '제2 징계사유'라 한다).○ 이는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조(경영실적 평가), 「2016년 공기업·준정부기관 예산집행지침」, 「복무규정」 제2조(준수사항), 「원고 임직원행동강령」 제7조(품위유지), 제8조(법규준수) 및 「감사기준시행세칙」 제29조(문답서 작성) 등 관련 법률과 제 규정 및 지시사항 위반으로, 「징계규칙」 제8조(징계의 양정) 제1항 <별표1> 및 「인사규정」 제50조(징계사유) 제1호, 제3호, 제4호의 징계사유에 해당하고, 그 행위는 비위의 정도가 중하고, 고의성이 명백함에 따라 중징계(파면)로 결정한다.

다.

이 사건 해고에 관한 전북지방노동위원회의 초심판정

- 1) 참가인들은 이 사건 해고가 부당해고이자 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제81조 제1호, 제4호에서 규정하고 있는 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 2016. 12. 23. 전북지방노동위원회에 2016부해 287/부노36(병합)호로 구제를 신청하였다.
- 2) 전북지방노동위원회는 2017. 2. 20. '제1, 2 징계사유가 모두 정당한 징계사유에 해당하지 않음에도 원고는 이 사건 해고를 하였고, 이 사건 해고는 실질적으로 이 사건 감사에 대한 참가인 노동조합의 대응행위 등을 이유로 참가인

2에게 불이익을 준 것이므로, 이 사건 해고는 부당해고 및 노동조합법 제81조 제1호에서 규정하고 있는 부당노동행위에 해당한다.

다만, 원고가 참가인 노동조합의 조직이나 운영을 지배할 의사를 가지고 이 사건 해고를 하였음을 인정할 특별한 사정이 존재하지 않으므로 이 사건 해고가 노동조합법 제81조 제4호에서 규정하고 있는 부당노동행위에 해당한다고 보기는 어렵다.

라는 이유로 참가인들의 신청 중 부당해고와 노동조합법 제81조 제1호에서 규정하고 있는 부당노동행위 관련 부분만을 인용하였다.

라. 이 사건 해고에 관한 중앙노동위원회의 재심판정

1) 원고는 2017. 3. 17., 참가인들은 2017. 3. 23. 위 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 2017부해250/부노33, 37(병합)호로 재심을 신청하였다.

2) 중앙노동위원회는 2017. 6. 9. 위 초심판정과 같은 이유로 원고와 참가인들의 재심신청을 모두 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

마. 관계 법령 및 원고 감시기준시행세칙, 복무규정, 임직원행동강령, 인사규정, 정관, 징계규칙

이 사건과 관련된 관계 법령 및 원고 감시기준시행세칙, 복무규정, 임직원행동강령, 인사규정, 정관, 징계규칙은 별지 기재와 같다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 5호증, 갑 제8, 16, 23, 24호증, 을가 제3호증, 을나 제3, 6호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 당사자들의 주장 요지

1) 원고의 주장 요지

제1, 2 징계사유는 모두 정당한 징계사유에 해당하고 이 사건 해고가 징계재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수도 없으므로, 이와 다른 전제에 선 이 사건 재심판정은 위법하다.

2) 피고와 참가인들의 주장 요지

가) 부당해고 관련

(1) 제1 징계사유

제1 징계사유는 아래와 같은 이유로 정당한 징계사유에 해당하지 않는다.

(가) 경영평가 성과급 재분배를 금지하는 법령이나 원고의 내부 규정이 존재하지 않고, 원고가 참가인 노동조합과 근로자들에게 경영평가 성과급 재분배를 금지하는 명령을 한 적도 없다.

(나) 원고는 참가인 노동조합에게 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역을 교부하면서 2015년도 경영평가 성과급 재분배에 적극적으로 협조하였다.

(다) 참가인 2는 근로자들이 2015년도 경영평가 성과급을 재분배하는 데에 관여하지 않았고, 근로자들이 자발적으로 2015년도 경영평가 성과급을 재분배하는 것은 헌법상 보장된 재산권 행사와 노동조합의 정당한 활동에 해당한다.

(2) 제2 징계사유

제2 징계사유는 아래와 같은 이유로 정당한 징계사유에 해당하지 않는다.

(가) 참가인 2는 정당한 노동조합 활동을 하였을 뿐이고 이 사건 감사를 방해하지 않았다.

(나) 참가인 2가 이 사건 감사에 응하지 않은 것은 사실이나 이는 정당한 방어권의 행사에 해당한다.

(3) 징계재량권 일탈·남용

원고가 10년 이상 근로자들의 경영평가 성과급 재분배에 적극적으로 협조해 왔던 점, 참가인 2가 2회에 걸쳐 사장표창을 받았기 때문에 원고 징계규칙 제8조 제6항 제1호에 의해 징계감경이 이루어져야 하는 점 등을 종합하면, 이 사건 해고는 징계재량권을 일탈·남용한 것이다.

나) 노동조합법 제81조 제1호 부당노동행위 관련

원고는 참가인 노동조합이 2016. 9. 28.부터 같은 달 29일까지 파업을 하였다는 이유로 참가인 노동조합에 지속적으로 보복을 하였는바, 이 사건 해고 역시 위와 같은 보복의 일환이라고 보아야 한다.

따라서 이 사건 해고는 노동조합법 제81조 제1호에서 규정하고 있는 부당노동행위에 해당한다.

나. 이 사건 해고가 부당해고에 해당하는지 여부

1) 징계사유 인정 여부

가) 제1 징계사유

(1) 인정사실

(가) 원고의 경영평가 성과급 제도 도입 및 기획재정부장관의 경영평가 성과급 재분배 금지

① 원고의 이사회는 2005년경 경영평가 성과급 제도를 도입하기로 의결하였다.

② 기획재정부장관은 2011. 8. 29. 원고에게 아래와 같은 내용으로 경영평가 성과급 재분배를 금지하고 이를 준수하지 않을 경우 향후 경영실적 평가에 반영할 예정이라고 통보하였다.

?1. 기획재정부는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조 및 동법 시행령 제27조에 근거하여 경영실적 평가결과에 따라 공공기관별 경영평가 성과급의 지급률을 결정하고 있으며, 동법 제50조에 근거한 「공기업·준정부기관 예산집행지침」에서는 경영평가 성과급과 관련하여 '공공기관별로 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영'하도록 규정하고 있습니다.

?2. 경영평가 성과급은 공공기관별 차등지급 뿐만 아니라 기관 내에서의 직원별 차등 지급을 핵심으로 하는 바, 이러한 차등 지급이 제대로 이루어지지 않는다면 직원별 성과관리 체계와 그 성과에 대한 동기부여 및 보상체계가 정착되지 못하는 동시에 경영평가 성과급의 취지 자체도 심각하게 훼손됩니다.

3. 따라서, 공공기관에서는 <참고1>과 같이 「공기업·준정부기관 예산집행지침」상 경영평가 성과급의 차등운동을 위해 노력해주시기 바라며, <참고2>와 같이 경영평가 성과급을 부당수령하게 하거나 부당수령하는 행위가 발생하지 않도록 하여 주시기 바랍니다.

4. <참고1> 및 <참고2>의 준수여부에 대해서는 향후 경영실적 평가에 반영할 예정임을 알려드립니다.

?<참고1>· 공기업·준정부기관은 개인별 또는 부서별 성과관리를 위해 성과급 총액 범위 내에서 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영한다.

- 차등 등급 수는 5개 등급 이상, 등급별 인원(부서) 비율은 최고 및 최저 등급을 각각 10% 이상으로 하고 특정등급이 50%를 초과하지 않도록 한다.
- 성과급 차등수준은 최고등급 성과급 지급액이 최저등급 성과급 지급액의 2배 이상이 되도록 한다.

?<참고2>• 성과급을 정상 지급 받은 후 협의(모의)하여 재분배하거나 재분배 받는 행위 등• 근무성적, 업무실적 등 성과와 관계없이 배분하는 행위 등• 답함·몰아주기 등을 통해 성과급을 수령하는 행위 등?

- ③ 원고는 위 기획재정부장관의 2011. 8. 29.자 통보에 따라 2011. 9. 9.부터 2014. 7. 18.까지 매년 참가인 노동조합에게 경영평가 성과급 재분배를 금지한다고 통보하였고, 2012. 8. 7. 원고 소속 근로자들을 대상으로 경영평가 성과급 재분배를 금지한다는 교육을 실시하기도 하였다.

(나) 이 사건 감사 결과

- ① 원고는 이 사건 감사의 일환으로 2016. 10. 12.부터 같은 달 28일까지 근로자들을 대상으로 조사를 실시하였고, 근로자 436명 중 369명이 2015년도 경영평가 성과급 재분배가 이루어졌음을 시인하였다.

- ② 원고는 2016. 11. 1.과 같은 달 2일 지역노동조합본부 본부장 11명에 대한 감사를 실시하였는데, 위 각 본부장들은 감사과정에서 '2015년도 경영평가 성과급 재분배는 각 지역노동조합본부가 개별적으로 결정한 것이 아니고 참가인 노동조합 대의원대회 의결을 통해 이루어졌다.

'라는 취지의 진술을 하였으나, 위 진술이 기재된 문답서에는 서명·날인을 거부하였다.

- ③ 원고는 2016. 11. 7.과 같은 달 8일 위 각 본부장들에 대한 재조사를 실시하였는데, 위 각 본부장들 중 8명은 이전의 진술을 번복하여 '대의원대회가 아닌 2016. 6. 말경 또는 2016. 7. 초순경 개최된 운영위원 및 본부장 연석회의에서 참가인 2의 주도하에 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 하기로 결정하였다.

'라는 취지로 진술을 번복하였으나, 위 진술이 기재된 문답서에 서명·날인을 거부하였다.

(다) 참가인 2가 인트라넷 게시판에 게재한 글

참가인 2는 2016. 11. 28. 인트라넷 게시판에 '경영평가 성과급 재분배는 제가 지시한 사항이기 때문에 지역노동조합본부 본부장과 조합원은 책임이 없습니다.

모든 것은 제가 책임지겠습니다.

'라는 글을 게재하였다.

(라) 원고가 참가인 노동조합에게 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공한 경위 및 참가인 노동조합의 2015년도 경영평가 성과급 재분배

- ① 원고와 참가인 노동조합은 경영평가 성과급 제도의 도입 이전인 1994. 7. 1.경 '공사는 조합의 요청이 있을 때에는 조합원에 관계된 모든 서류 및 자료의 열람편의 제공 및 제시에 협조할 수 있다.

'라는 내용의 단체협약 제6조(열람편의 및 자료제공)에 '공사는 매년 1월 말까지 공사 조합원의 전년도 월별 임금지급 내역서를 조합에 제공하여야 한다.

'라는 내용을 추가하기로 하는 단체협약을 체결하였다.

- ② 원고 ○○○○○소외 2 차장은 2015. 6. 4. 내부분서로 '2015년도 제2차 임금 및 단체(보충)교섭위원회 결과'를 보고하였고, 위 결과 보고서에는 경영평가 성과급 개선과 관련하여 개인별 직급 기준시점을 '현재년도'에서 '평가년도'로

, 개인별 지급금액 산정기준을 '직급별 평균액'에서 '개인별 기준월봉'으로 변경하는 교섭내용이 있었다.

③ 원고와 참가인 노동조합은 경영평가 성과급 제도 도입 이후인 2015. 7. 7. '공사는 매년 1월 말까지 공사 조합원의 전년도 월별 임금지급 내역서를 조합에 제공하여야 한다.

'라는 내용의 단체협약 제20조(열람편의 및 자료제공) 제2항을 '공사는 매년 7월 말까지 공사 조합원의 전년도 월별 임금지급 내역서를 조합에 제공하여야 한다.

'라는 내용으로 변경하는 단체협약(이하 '2015. 7. 7.자 단체협약'이라 한다)을 체결하였고, 같은 날 '단체협약 제20조(열람편의 및 자료제공)와 관련하여 경영평가 성과급 세부내역서를 조합에 제공한다.

'라는 내용의 합의(이하 '2015. 7. 7.자 추가합의'라 한다)도 하였다.

④ 참가인 노동조합은 2015. 7. 7.자 단체협약과 추가합의에 근거하여 원고에게 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서 제공을 요청하였고, 원고는 2016. 7. 29.경 참가인 노동조합에게 근로자들의 성과등급, 지급률, 성과급 지급액 등이 기재되어 있는 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공하였다.

⑤ 참가인 노동조합은 2016. 8.경 각 지역노동조합본부에게 원고로부터 제공받은 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공하면서 참가인 노동조합이 산정한 근로자별 성과급 재분배 결정금액까지도 알려주었다.

각 지역노동조합본부는 이에 근거하여 S, A등급을 받은 조합원들로부터 2015년도 경영평가 성과급 일부를 반환받아 C, D등급을 받은 조합원들에게 재분배하였다.

(마) 원고 소속 근로자들의 2015년도 경영평가 성과급 재분배에 관한 진술

원고 소속 근로자들은 이 사건 감사 과정에서 2015년도 경영평가 성과급 재분배에 관하여 아래 내용과 같이 진술하였다.

○ 경영 성과급을 재분배 없이 사실대로 수령 원함○ 재분배 시 정확하게 내용(세금, 기타 등)을 알려주셨으면 좋겠습니다.

○ 재분배까지는 동의하나, 실질적 S등급자의 성과급이 직원의 동기부여가 되어야 하나 그렇지 못하는 것 같고, C나 D등급자에게 배부 시 세전, 세후 금액을 따져서 배부해야 할 것 같음. 그리고 배부된 내역에 대해서 투명하게 공개가 되고 수금이 가야되지 않을까 생각합니다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 3호증, 갑 제8 내지 11호증, 갑 제15, 25, 26, 36호증, 을나 제10, 17, 19호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

(2) 구체적 판단

위 인정사실에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 원고가 참가인 노동조합과 근로자들에게 경영평가 성과급 재분배를 금지한 것은 정당한 직무명령에 해당하므로, 참가인 2가 위 경영평가 성과급 재분배 금지명령에 반하여 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것은 원고 인사규정 제50조 제1호의 '정

관에 따른 명령을 위반한 경우'에 해당한다.

즉, ① 공공기관의 운영에 관한 법률 제48조 제1항은 '기획재정부장관은 제31조 제3항 및 제4항의 규정에 따른 계약의 이행에 관한 보고서, 제46조의 규정에 따른 경영목표와 경영실적보고서를 기초로 하여 공기업·준정부기관의 경영실적을 평가한다.

'라고 규정하고 있고, 같은 법 제50조 제1항 제2호는 '기획재정부장관은 공기업·준정부기관의 운영에 관한 일상적 사항과 관련하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 예산과 자금 운영에 관한 사항에 관한 지침을 정한다.

'라고 규정하고 있으며, 그 위임에 따라 공기업·준정부기관 예산집행지침에서는 경영평가 성과급과 관련하여 공공기관별로 개인별 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영하도록 규정하고 있다.

② 위탁집행형 준정부기관인 원고는 2011. 9. 9.부터 2014. 7. 18.까지 매년 공기업·준정부기관 예산집행지침 및 2011. 8. 29.자 기획재정부장관의 경영평가 성과급 재분배 금지 통보에 따라 참가인 노동조합에게 경영평가 성과급 재분배를 금지하였고, 원고 정관 제10조 제1항은 '원고의 예산과 회계는 공공기관의 운영에 관한 법률 및 기업회계기준에 의한다.

'라고 규정하고 있으므로, 참가인 2가 원고의 경영평가 성과급 재분배 금지명령을 위반한 것은 징계사유인 원고 인사규정 제50조 제1호의 '정관에 따른 명령을 위반한 경우'에 해당한다.

③ 원고는 2011년부터 2014년까지 매년 경영평가 성과급 재분배를 금지하는 명령을 하였으나 2015년과 2016년에는 위와 같은 명령을 명시적으로 하지는 않았다는 사정만으로 곧바로 위 경영평가 성과급 재분배 금지명령의 효력이 상실된다고 할 수 없다.

④ 지역노동조합본부 본부장 중 상당수는 2015년도 경영평가 성과급 재분배는 각 지역노동조합본부가 개별적으로 결정한 것이 아니고 운영위원 및 본부장 연석회의에서 참가인 2의 주도하에 결정되었다고 진술하였고, 참가인 2도 본인이 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 지시하였다고 인정하였으며, 참가인 노동조합은 지역노동조합본부에 2015년도 경영평가 성과급 재분배에 필요한 자료들을 제공하는 데서 나아가 참가인 노동조합이 산정한 근로자별 성과급 재분배 결정금액까지도 알려주었으므로, 2015년도 경영평가 성과급 재분배는 참가인 노동조합의 위원장인 참가인 2의 주도로 이루어졌다고 볼 수 있다.

⑤ 경영평가 성과급 제도는 국민의 원고에 대한 신뢰를 제고하고 직원들에 대한 동기부여를 통해 생산성 향상과 업무 효율화를 도모하려는 목적으로 기존의 연공서열중심 급여체계를 개선하여 업무성과가 우수한 근로자에게 인센티브를 부여하는 것으로 그 정당성이 인정되고, 경영평가 성과급을 재분배하는 것은 경영평가 성과급 제도를 무의미하게 할 수 있다.

⑥ 2015년도 경영평가 성과급 재분배는 대의원대회가 아닌 운영위원 및 본부장 연석회의에서 결정되었을 뿐이고, 일부 근로자들은 경영평가 성과급 재분배를 원하고 있지 않거나 세금 납부에 관한 불만을 제기하고 있으며 경영평가 성과급 배부 내역의 공개를 원하고 있는바, 근로자들이 모두 자율적으로 2015년도 경영평가 성과급을 재분배하였다고 볼 수 없으므로, 2015년도 경영평가 성과급 재분배가 헌법상 보장된 개인의 재산권 행사나 노동조합의 정당한 활동에 해당한다고 할 수 없다.

⑦ 원고는 참가인 노동조합에게 2015. 7. 7.자 단체협약 및 2015. 7. 7.자 추가합의에 따라 2015년도 월별 임금지급 내역서와 2015년도 경영평가 성과급 세부내역서를 제공한 사실은 있다.

그러나 원고가 2015년도 월별 임금지급 내역서를 제공한 이유는 참가인 노동조합의 업무를 위한 정보제공 차원에서 경영평가 성과급 제도 도입 이전부터 존재하던 단체협약을 이행하기 위한 것이고, 2015년도 경영평가 성과급 세부내역서를 제공한 이유는 개인별 직급 기준시점과 지급금액 산정기준 등 경영평가 성과급 산정기준에 관한 정보를 제공하기 위한 것이므로, 이를 두고 원고가 2015년도 경영평가 성과급 재분배에 협조하였다고는 볼 수 없다.

(3) 소결

따라서 제1 징계사유는 정당한 징계사유이다.

나) 제2 징계사유

(1) 인정사실

(가) 참가인 2는 2016. 10. 25. 참가인 노동조합 조합원들에게 '지금 감사의 행태는 인권탄압이며 양심의 자유와 사생활 비밀의 자유를 침해하는 행위입니다.

'라는 문자메시지를 전송하였다.

(나) 지역노동조합본부 본부장 11명은 2016. 11. 1., 같은 달 2일, 같은 달 7일, 같은 달 8일 원고로부터 조사를 받을 당시 문답서에 서명·날인을 거부하였다.

위 각 본부장들 중 일부는 조사 과정에서 '참가인 2로부터 문답서에 절대로 서명·날인하지 말라는 지시를 받았기 때문에 서명·날인을 거부한다.

'라고 진술하였다.

(다) 원고는 2016. 11. 10. 참가인 2에게 2016. 11. 14. 이 사건 감사의 수감장에 출석할 것을 명하였다.

그러나 참가인 2는 2016. 11. 11. 원고에게 이 사건 감사를 중지할 것을 요구하는 공문을 보냈고, 같은 날 '이 사건 감사는 참가인 노동조합에 대한 명백한 도발이자 탄압행위이므로 지금 당장 이를 중단하지 않으면 모든 법적·물리적 방법을 동원하여 투쟁에 나설 것을 천명한다.

'라는 취지의 성명서를 발표하였다.

(라) 참가인 2는 2016. 11. 14. 이 사건 감사의 수감장에 출석하지 않았다.

원고는 같은 날 다시 한번 참가인 2에게 출석을 명하였으나, 참가인 2는 이에 응하지 않았다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 8호증, 갑 제17 내지 21호증, 갑 제25, 32호증, 을가 제5호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

(2) 관련 규정

공공감사에 관한 법률 제3조 제1항은 '이 법은 자체감사활동 및 이에 따른 감사활동체계 등에 관하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관에 대하여 적용한다.

'라고 규정하고 있고, 같은 법 제20조 제1항 제1호는 '감사기구의 장은 자체감사를 위하여 필요한 때에는 소속 직원에 대하여 출석·답변을 요구할 수 있다.

‘라고 규정하고 있으며, 같은 조 제3항은 ‘제1항 각 호에 따른 조치를 요구받은 소속 직원은 정당한 사유가 없으면 그 요구에 따라야 한다.

‘라고 규정하고 있고, 같은 법 제41조 제1항은 ‘자체감사를 받는 사람으로서 정당한 사유 없이 감사를 거부한 사람과 정당한 사유 없이 자체감사활동을 방해한 사람에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

‘라고 규정하고 있다.

또한 원고 감사기준시행세칙 제12조 제3호와 제29조 제2항은 ‘감사는 소속 직원에게 출석 및 답변을 요구할 수 있고, 소속 직원은 기한까지 출석하여 조사에 응하여야 한다.

‘라고 규정하고 있다.

(3) 구체적 판단

앞서 본 관련 규정의 내용을 바탕으로 위 인정사실에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 참가인 2는 이 사건 감사에 협조할 의무가 있음에도 정당한 사유 없이 이 사건 감사를 거부하고 방해하였으므로, 원고 복무규정 제2조 제1호(성실의무)를 위반하였다.

즉, ① 공공감사에 관한 법률이 공공기관 소속 직원에게 자체감사에 응할 의무를 부과하면서 자체감사에 응하지 않거나 자체감사활동을 방해할 경우 과태료를 부과하도록 규정한 취지는 공공기관의 내부통제제도를 내실화하고 그 운영의 적정성, 공정성, 국민에 대한 책임성을 확보하기 위한 데에 있으므로, 공공기관 소속 근로자는 공공기관의 자체감사활동에 협조할 직무상 의무를 부담한다.

② 참가인 2는 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도하여 원고의 정당한 직무명령을 위반하였고, 이에 공공감사에 관한 법률 제20조 제1항 제1호와 같은 조 제3항, 원고 감사기준시행세칙 제12조 제3호와 제29조 제2항에 따라 이 사건 감사를 받을 의무가 있음에도 정당한 사유 없이 이를 거부하였다.

③ 참가인 2는 지역노동조합본부 본부장들에게 문답서에 절대로 서명·날인하지 말라고 지시할 뿐만 아니라 원고에게 이 사건 감사를 중단하지 않을 경우 모든 법적·물리적 방법을 동원하여 투쟁에 나서겠다고 하면서 이 사건 감사를 직접적으로 방해하였다.

④ 참가인 2가 위와 같이 이 사건 감사를 거부하고 방해한 것은 ‘직원은 업무운영상 기본이 되는 법규, 정관 및 제 규정을 지켜야 하고, 정당한 사유가 없는 말과 행동 등으로 조직의 기강을 해치는 행위를 하여서는 아니 된다.

‘라는 원고 복무규정 제2조 제1호(성실의무)를 위반한 것이다.

⑤ 참가인 2는, 원고가 참가인 노동조합의 파업에 보복하려는 목적으로 이 사건 감사를 실시하였다고 주장하나, 원고는 익명의 제보자로부터 참가인 노동조합 주도로 2015년도 경영평가 성과급 재분배가 이루어지고 있다는 제보를 받고 원고 감사기준시행세칙 제44조 제3호에 근거하여 이 사건 감사를 실시하였으므로, 원고가 참가인 노동조합의 파업에 보복하려는 목적으로 이 사건 감사를 실시하게 되었다고는 볼 수 없다.

(4) 소결

따라서 제2 징계사유는 정당한 징계사유이다.

2) 징계재량권 일탈·남용 여부

가) 관련 법리

- (1) 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인지는 징계권자의 재량에 맡겨져 있으므로, 징계권자의 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하였다고 인정되는 경우에 한하여 그 처분이 위법하다고 할 수 있다.

징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인인 비위사실의 내용과 성질, 징계로 달성하려는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되어야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다 60890, 60906 판결, 대법원 2017. 3. 15. 선고 2013두26750 판결 등 참조).

- (2) 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정된다.

사회통념상 당해 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 당해 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 사업주의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결, 대법원 2017. 3. 15. 선고 2013두26750 판결 등 참조).

나) 구체적 판단

앞서 본 법리를 바탕으로 위 인정사실에 갑 제28, 29호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사실과 사정들에 비추어 보면, 참가인 2에게 책임 있는 사유로 인하여 원고와 참가인 2의 신뢰관계가 고용관계를 지속시킬 수 없을 정도에 이르렀다고 봄이 타당하고, 이 사건 해고는 원고 징계규칙에서 정한 징계양정기준에 부합하는 등 징계양정의 적정성이 인정되므로, 이 사건 해고가 징계재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없다.

즉, ① 참가인 2는 정관에 따른 정당한 명령인 원고의 경영평가 성과급 재분배 금지명령을 준수할 직무상 의무를 부담함에도 참가인 노동조합 소속 조합원들에게 2015년도 경영평가 성과급을 재분배할 것을 지시하였다.

이는 원고가 경영평가 성과급 제도를 통하여 국민의 원고에 대한 신뢰를 제고하고 직원들에 대한 동기부여를 통해 생산성 향상과 업무 효율화를 도모하려는 정당한 경영권 행사를 심각하게 침해하는 것이다.

② 참가인 2는 정당한 사유 없이 이 사건 감사를 거부하였을 뿐만 아니라 적극적으로 이 사건 감사를 방해하여 공공기관 감사제도의 근간을 훼손시켰다.

③ 참가인 2의 이러한 행동에 대한 엄중한 제재가 이루어지지 않는다면 원고의 위계질서와 근무기강 확립에 차질을 빚을 수 있다.

④ 원고는 이 사건 해고를 통해 참가인 2에게 경영평가 성과급 재분배 지시는 징계대상에 해당함을 명시적으로 고지하였으나, 참가인 노동조합은 참가인 2의 주도하에 조합원들에게 또 다시 2016년도 경영평가 성과급을 재분배해야 한다는 선동을 하였고, 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라고 하더라도 징계종류 선택의 자료로서 피징계자의 평소의 소행과 근무성적, 당해 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정에 있어서의 참

작자료로 삼을 수 있으므로(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결 등 참조), 참가인 2에 대한 엄중한 제재가 필요하다.

⑤ 원고 징계규칙 제8조 제1항 [별표 1] 제3호는 '정당한 업무상 지시를 불이행한 자'(가목) 또는 '정당한 사유 없이 감사를 거부한 자'(라목)에 대하여 그 비위의 정도가 중하고 고의가 있는 경우에는 파면을 하도록 규정하고 있고, 참가인 2의 비위행위로 원고의 직장질서가 심각하게 파괴되었으므로 그 비위행위의 도가 중하고 참가인 2에게 고의도 인정되므로, 이 사건 해고는 위 징계양정기준에 부합한다.

⑥ 원고 징계규칙 제8조 제6항 제1호는 임의적 감경사유로 '징계의결 요구된 자가 사장 표창을 받은 경우 징계를 감경할 수 있다.

'라고 규정하고 있으나, 참가인 2는 참가인 노동조합의 위원장으로서 그 비위행위에 대한 비난가능성이 크다고 할 수 있으므로, 원고가 이 사건 해고에 관하여 위 임의적 감경사유를 적용하지 아니한 것이 부당하다고 할 수 없다.

다) 소결

따라서 이 사건 해고가 징계재량권을 일탈·남용한 것이라고 할 수 없다.

3) 소결론

따라서 이 사건 해고는 부당해고에 해당하지 않는다.

다.

이 사건 해고가 노동조합법 제81조 제1호의 부당노동행위에 해당하는지 여부

1) 관련 법리

사용자가 적법한 징계해고사유가 있어 근로자를 징계해고한 이상 사용자가 근로자의 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다 하여 그 사유만으로 징계해고가 징계권 남용에 의한 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결 등 참조).

2) 구체적 판단

이 사건 해고의 제1, 2 징계사유는 모두 인정되고 그 징계양정도 적정하며, 원고는 원고 감사기준시행세칙 제44조 제3호에 근거하여 이 사건 감사를 실시하였으므로, 이 사건 해고는 원고의 부당노동행위 의사에 의한 것이라고 단정할 수 없어 노동조합법 제81조 제1호에 해당한다고 보기 어렵다.

3) 소결론

따라서 이 사건 해고는 노동조합법 제81조 제1호의 부당노동행위에 해당하지 않는다.

라. 중결론

따라서 이 사건 해고는 부당해고이고 노동조합법 제81조 제1호의 부당노동행위에 해당한다고 판단한 이 사건 재심판정은 위법하여 취소되어야 한다.

3. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 인용하여야 하는데 제1심판결은 이와 결론이 같아 정당하므로, 피고와 참가인들의 항소는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

[별지 생략]

판사 한창훈(재판장) 김상우 원익선