

해고무효확인

[서울고등법원 2008. 3. 14. 2007나28378]



【전문】

【원고, 피항소인】

【피고, 항소인】 주식회사 대한항공 (소송대리인 법무법인 광장 담당변호사 이승규 외 1인)

【제1심판결】 서울남부지방법원 2007. 2. 9. 선고 2005가합17120 판결

【변론종결】2008. 2. 29.

【주문】

】

1. 제1심 판결을 취소한다.
2. 원고의 청구를 기각한다.
3. 소송총비용은 원고가 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】청구취지피고가 2005. 9. 14. 원고에 대하여 한 파면은 무효임을 확인한다.피고는 원고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,808,717원의 비율에 따른 돈을 지급하라.항소취지주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】청구취지피고가 2005. 9. 14. 원고에 대하여 한 파면은 무효임을 확인한다.피고는 원고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,808,717원의 비율에 따른 돈을 지급하라.항소취지주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】청구취지피고가 2005. 9. 14. 원고에 대하여 한 파면은 무효임을 확인한다.피고는 원고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,808,717원의 비율에 따른 돈을 지급하라.항소취지주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】청구취지피고가 2005. 9. 14. 원고에 대하여 한 파면은 무효임을 확인한다.피고는 원고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,808,717원의 비율에 따른 돈을 지급하라.항소취지주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】청구취지피고가 2005. 9. 14. 원고에 대하여 한 파면은 무효임을 확인한다.피고는 원고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,808,717원의 비율에 따른 돈을 지급하라.항소취지주문과 같다.

【이유】

】1. 인정사실

다음 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제1 내지 12호증, 갑 제23호증, 갑 제24호증, 갑 제28호증, 을 제1 내지 10호증의 각 기재(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함), 제1심 증인 소외 1과 당심 증인 소외 2의 각 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 당사자의 관계

피고는 항공운수업을 영위하는 회사이고, 원고는 1989. 3. 1. 피고에 입사하여 항공우주사업본부에서 기술기사로 근무하던 중 2005. 9. 14. 피고에 의하여 파면되었다.

나. 피고의 징계관련 규정

(1) 취업규칙

1. 1. 5. 업무상의 비밀

직원은 회사의 기업비밀 보호관리 규정의 내용을 준수하고 업무상의 일체의 비밀을 재직 중은 물론 퇴직 후일지라도 이를 누설하여서는 안 된다.

1. 1. 6. 금지사항

직원은 다음의 행위를 하여서는 안 된다.

6) 회사의 명예와 신용을 훼손하는 언동을 하는 것

12) 회사의 허가 없이 기업비밀 보호관리 규정상의 기업비밀을 외부에 유출하거나 타인에게 열람, 대여하는 것

15) 회사의 허가 없이 회사의 명칭, 로고를 사용하는 것

4. 3. 1. 퇴직

3) 회사는 다음의 각호의 1에 해당하는 직원을 파면할 수 있다.

② 상벌심의위원회 심의에서 파면이 의결되었을 때

5. 0. 3. 징계의 사유

직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 이를 징계한다.

4) 1. 1. 5.조, 1. 1. 6.조의 규정을 위반한 자

(2) 인사규정

8. 0. 1. 복무규율

③ 직원은 회사의 기업비밀 보호관리 규정의 내용을 준수하고 업무상 일체의 비밀을 재직 중은 물론 퇴직 후에도 이를 누설하여서는 안 된다.

⑥ 직원은 다음의 행위를 하여서는 안 된다.

6) 회사의 명예와 신용을 훼손하는 언동을 하는 것

12) 회사의 허가 없이 기업비밀 보호관리 규정상의 기업비밀을 외부에 유출하거나 타인에게 열람, 대여하는 것

15) 회사의 허가 없이 회사의 명칭, 로고를 사용하는 것

13. 0. 3. 징계의 사유

직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 징계한다.

4) 6. 0. 6.조 및 8. 0. 1.조 3, 4, 5, 6항의 규정을 위반하거나 7. 0. 1.조 2, 3항의 규정에 해당하는 자다.

징계와 관련된 원고의 행위

(1) 피고의 로고 사용

원고는 피고의 노동조합 대의원으로 활동하던 2005. 5. 28. 개인 홈페이지(주소 : www.○○○.or.kr, 이하 '이 사건 홈페이지'라고 한다)를 개설하면서 위 홈페이지 상단에 피고의 로고를 무단 사용하였다.

(2) 인사정책관련 문서의 게시

① 원고는 2005. 5. 31. 이 사건 홈페이지의 자료실에 피고의 인사정책과 관련된 문서인 "C-PLAY(회사의 신인사정책-1)", "HR-BANK(회사의 신인사 정책-2)", "<필독> 대리급 승격시 필수과정 이수제 세부운영 내용(신인사제도-3)"(이하 위 3가지 문서를 이 사건 '인사정책 관련문서'라고 한다)를 게시하였다.

② 위 인사정책 관련문서는 피고가 사외비로 분류하고 있는 교육훈련 기본계획, 종합적인 인력운영 등의 계획 및 분석자료에 해당하는 것으로, 피고가 소속 근로자들에 대한 근무평정을 통하여 매년 피고가 요구하는 수준에 미달하는 인력(C-PLAYER)을 선별하고 이들에 대한 특별관리를 시행하며, 조직개편이나 아웃소싱 등으로 발생하는 잉여인력에 대한 재교육·평가 및 사원이 대리로 승진하기 위하여 거쳐야 하는 시험 등에 관한 내용을 담고 있다.

③ 위 인사정책 관련문서는 피고의 회사규정상 사외비로 분류되어 있으나 사외비라는 표시 없이 피고의 내부 통신망에 게재되어 있어 피고의 직원들은 모두 열람이 가능하고, 원고도 피고의 내부 통신망에서 위 문서를 가져다가 위 홈페이지에 게시하였다.

(3) '때외비입니다'라는 문건의 방치

① " □□□"이라는 아이디(ID)를 사용하는 사람이 2005. 6. 22. 이 사건 홈페이지의 자유게시판에 "때외비입니다"라는 제목의 문건(이하 '이 사건 때외비 문건'이라고 한다)을 게시하였는데, 위 문건은 "피고가 대한항공 조종사 노동조합(이하 '조종사 노조'라고만 한다)의 주장을 계속 무시하여 파업을 유도한다", "피고가 수천억 한도 내에서 무제한 자금을 살포하여 조종사 노조 주장의 무리함과 강경노선을 유포, 확대시켜 고립시킨다" 등의 자극적인 표현을 사용하여, 마치 피고가 비정상적 방법으로 조종사 노조의 요구를 부당하게 거절하고 파업을 기획·조장하는 지침을 정하여 이를 배포한 것처럼 작성된 것이었다.

② 이 사건 때외비 문건의 게시 무렵인 2005. 6. 21.부터 같은 달 28일까지는 피고와 단체협약 갱신을 둘러싸고 첨예한 대립을 하고 있던 조종사 노조의 정의행위 찬반투표가 진행되고 있었는데, 원고는 아래에서 보는 바와 같이 피고로부터 여러 차례에 걸쳐 위 문건의 삭제요구를 받았으나 2006. 7. 18.에서야 위 때외비 문건을 삭제하여 위 때외비 문건이 약 27일간 이 사건 홈페이지에 게시되었다.

(4) 인터넷 신문인 "민중의 소리" 기사의 게시

원고는 2005. 7. 6. 인터넷 신문인 "민중의 소리"가 작성하여 보도한 "대한항공 사측, '흠쳐서라도' 파업을 막아라(?)"라는 제목의 기사를 복사하여 피고 내부통신망과 이 사건 홈페이지에 제목을 "대한항공 리본 절도죄-땀"(이하 '이 사건 신문기사'라고 한다)으로 변경하여 게시하였는데, 위 기사의 내용은 조종사 노조가 2005. 7. 4. 준법투쟁을 위하여 각 조종사들의 편지함에 넣어둔 "단협쟁취, 비행안전"이라고 적힌 리본 1,300개를 피고가 흠쳐갔다는 것이다.

(5) 피고의 시정지시와 원고의 대응

① 피고는 2005. 6. 1.과 같은 달 2일 항공우주사업본부 관리담당 섹션장인 소외 3 차장을 통해 원고에게 구두로 이 사건 인사정책 관련문서를 이 사건 홈페이지에 게시함으로써 피고의 경영상의 정보가 외부로 유출되고 있으니 위 인사정책 관련문서와 피고의 로고를 삭제할 것을 지시하였다.

② 피고는 2005. 6. 24. 항공우주사업본부 민항기사업공장장 소외 2 이름으로 원고에게 이 사건 홈페이지에서 회사를 비난하거나 회사의 제도에 어긋나는 익명의 게시물 및 취업규칙에 위반되는 내용의 게시물을 삭제할 것을 지시하였다.

이에 원고는 이 사건 홈페이지에서 피고의 로고를 삭제하였으나, 이 사건 인사정책 관련문서는 자료실에 게시하고 위 자료실에 게시된 게시물에 대하여는 로그인 방식을 통해 피고의 직원임이 확인된 사람만 접근할 수 있도록 열람방식을 변경한 후, 2005. 6. 29. 위와 같은 내용을 피고에게 통보하였다.

③ 피고는 2005. 7. 6. 이 사건 홈페이지의 자유게시판에 게시된 이 사건 때외비 문건과 자료실에 게시된 이 사건 인사정책 관련문서는 취업규칙 등 사규에 반하는 내용이므로 이를 즉시 삭제할 것을 지시하는 내용이 담긴 민항기사업 공장장 명의의 3차 시정지시서를 소외 4 부장을 통해 원고에게 전달하려고 하였으나, 원고는 위 각 문서의 게시행위가 취업규칙, 인사규정, 정보보호규정 등에 위반되는지 여부를 구체적으로 설명해 달라고 요구하며 그 수령을 거부하였다.

④ 피고는 2005. 7. 12. 민항기사업공장장 이름으로 원고에게 이 사건 때외비 문건과 인사정책 관련문서 등을 삭제하라고 지시하였음에도 불구하고 원고가 이를 삭제하지 아니하고 2005. 7. 6.자 시정지시문의 수령을 거부한 경위에 대하여 경위서를 제출할 것을 지시하였다.

이에 원고는 2005. 7. 18. 이 사건 때외비 문서는 조종사 노조 홈페이지에도 게시되어 있는 것이므로 이를 삭제하라고 지시하는 것은 부당하나, 그럼에도 불구하고 삭제하라는 취지라면 따를 의사가 있고, 이 사건 인사정책 관련문서는 2005. 6. 29. 통보한 바와 같이 일반인의 열람이 제한되는 자료실로 옮겼다는 내용의 경위서를 제출하면서, 이 사건 인사정책 관련문서를 삭제하지 아니하고, 같은 날 이 사건 때외비 문건만 이 사건 홈페이지에서 삭제하였다.

⑤ 피고는 2005. 7. 25. 인재개발실장 소외 5를 통해 원고가 피고 내부통신망에 "민중의 소리"라는 기사를 복사하여 "대한항공 리본절도죄-땀"이라는 제목으로 변경하여 게시한 것과 관련하여 경위서를 제출할 것을 지시하였다.

이에 원고는 2005. 7. 29. 원고의 소속부서 상관이 아닌 인재개발실장이 원고에게 경위서를 제출하도록 요구할 권한이 없다면서 경위서에 갈음하는 답변서를 제출하며 이 사건 신문기사를 삭제하지 아니하였다.

라. 원고에 대한 징계 경위

(1) 피고는 2005. 8. 5. 원고에게, 원고가 ① 정보통신망에 이 사건 때외비 문건과 인사정책 관련문서, 이 사건 신문 기사를 게시하여 피고의 명예를 훼손하고 업무를 방해하였고, ② 이 사건 홈페이지에 피고의 로고를 무단 사용하고 피고의 문서를 무단 게재하였으며, ③ 위 사항에 대한 상사의 시정지시를 불이행하여 피고의 취업규칙, 인사규정 및 정보보호규정을 위반하였다는 이유로 2005. 8. 11. 원고에 대한 상벌심의소위원회를 개최하겠으니, 소명서를 제출하거나 출석하여 구두로 소명할 수 있음을 통보하였다.

(2) 피고는 2005. 8. 11. 원고에 대한 상벌심의소위원회를 개최하여 원고를 파면하기로 결정하고 2005. 8. 12. 원고에게 파면결정을 통보하였다.

(3) 이에 원고가 2005. 8. 17. 재심을 요구하자, 피고는 노동조합 측 조사위원 3인과 피고 측 조사위원 3인으로 구성된 공동조사위원회로 하여금 2005. 8. 24.부터 같은 달 26일까지 원고의 행위가 징계사유에 해당하는지 여부와 징계양정이 적정한지 여부에 관하여 조사를 하도록 하고 그 의견을 들은 뒤, 2005. 9. 2. 원고에게 상벌심의본위원회(재심)의 개최를 통보하고, 2005. 9. 9. 상벌심의본위원회(재심)를 거쳐 2005. 9. 14. 앞서 본 사유를 들어 원고를 파면하였다(이하 '이 사건 파면'이라고 한다).

2. 당사자의 주장

원고는, ① 원고가 상표법에 대한 무지로 인해 피고의 로고를 사용하였지만 다른 의도는 전혀 없었고 그 후 잘못을 알고 2005. 6. 10.경 바로 삭제하였고, ② 원고가 이 사건 인사정책 관련문서를 게시한 것은 노동조합의 대의원으로서 회사의 인사정책을 조합원들에게 널리 홍보하고자 하는 뜻이었지 다른 의도는 전혀 없었으며, ③ 이 사건 때외비 문건은 조종사 노조의 홈페이지에 게시되어 있던 것으로 누군가가 이 사건 홈페이지에 올린 것이지 원고가 게시하지 않았을 뿐만 아니라, 그 후 피고의 삭제요구를 받아들여 2005. 7. 18.경 삭제하였고, ④ 이 사건 신문기사는 원고가 그 사실을 확인한 후 조종사 노조 홈페이지에 게시된 것을 그대로 복사하여 올린 것으로 원고의 자유로운 의견개진 일 뿐이며, ⑤ 원고는 피고의 시정지시나 경위서 제출지시에 대하여 성실하게 응하여 경위서나 답변서를 제출하였고 그 내용대로 실행하였으므로, 피고의 로고사용, 이 사건 인사정책 관련문서, 때외비 문건, 신문기사 등의 게재, 그리고 시정지시 불이행 등은 징계사유에 해당하지 아니함에도 피고가 이를 징계사유로 삼아 원고를 파면한 것은 위법하고, 설사 위와 같은 사유가 징계사유에 해당한다고 하더라도 징계사유의 내용이나 정도, 원고가 16년간 성실하게 근무하여 온 점 등을 고려하면, 피고가 취업규칙에 정해진 징계의 종류 중 가장 무거운 파면을 선택한 것은 징계권의 남용이며, 나아가 피고의 원고에 대한 이 사건 파면은 원고가 노동조합의 대의원으로서 왕성하게 활동하자 이를 제어하기 위한 표적징계로서 부당노동행위에 해당한다고 주장한다.

이에 대하여 피고는, 원고가 주로 피고에게 불리한 내용만을 담고 있는 이 사건 홈페이지에 피고의 로고를 무단사용하고, 이 사건 인사정책 관련문서를 게시하여 피고의 비밀을 누설하였으며, 이 사건 때외비 문건과 신문기사를 게시하여 피고의 명예를 훼손함과 아울러 조종사 노조와의 단체교섭 업무를 방해하였고, 상사의 정당한 지시를 따르지 아니하고 이를 무시하였는바, 이러한 원고의 행위는 징계사유에 해당하고 피고는 재량권의 범위 안에서 원고를 파면한 것이므로, 이 사건 파면은 정당하다고 주장한다.

3. 판 단

가. 징계사유의 존부

(1) 피고 로고의 무단사용

원고가 취업규칙 및 인사규정에 위반하여 피고의 허가 없이 피고의 로고를 사용한 것은 징계사유에 해당한다.

(2) 이 사건 인사정책 관련문서의 게시

원고가 2005. 5. 31.부터 같은 해 6. 29.까지 사외비에 해당하는 이 사건 인사정책 관련문서를 일반인의 접근이 허용되는 이 사건 홈페이지의 자유게시판에 게시하였는데, 설사 원고가 위 문서를 게재할 당시에는 위 문서가 사외비라는 사실을 몰랐다고 하더라도 그 후 피고의 삭제지시를 통해 위 문서가 사외비라는 사실을 알게 되었으면 바로 피고의 지시에 응하여 삭제하였어야 함에도, 단순히 열람방식만을 변경한 채 계속하여 게시한 행위는 회사의 허가 없이 기업비밀을 외부에 유출한 행위로서 징계사유에 해당할 뿐만 아니라, 피고의 시정지시 후 원고가 로그인 방식으로 열람을 제한하였다고 하더라도, 을 제48호증의 기재에 변론 전체의 취지를 모아보면 피고의 직원이 15,500여 명에 이르고 피고의 일반노동조합의 조합원도 10,000여 명에 이르러 원고로서는 사실상 열람하고자 하는 사람이 피고의 직원인지 여부를 가리기 어려운 사정임이 인정되는 점에 비추어 볼 때, 이 사건 인사정책 관련문서의 열람방식을 로그인 방식으로 변경하였다고 하여 기업기밀인 이 사건 인사정책 관련문서의 외부유출을 방지하였다고 볼 수도 없다.

(3) 이 사건 때외비 문건의 방치

비록 원고가 이 사건 때외비 문건의 작성과 게시에 관여하지 않았다고 하더라도, 위 문건이 피고의 명예를 훼손하고 피고의 조종사 노조와의 단체협약 업무에 좋지 않은 영향을 줄 수 있는 내용을 담고 있고 그 내용의 진위도 불확실하므로, 이 사건 홈페이지의 관리자이자 피고의 직원인 원고로서는 피고의 명예를 보호하고 조종사 노조와의 단체교섭 업무를 방해하지 않기 위해 위 문건을 바로 삭제하던지 그 사실 여부가 확인될 때까지 그 열람을 제한하였어야 함에도, 일반인들도 열람할 수 있는 이 사건 홈페이지의 자유게시판에 게시된 위 문건을 2005. 6. 22.부터 2005. 7. 18.까지 약 한 달간 방치한 행위는 피고의 명예를 훼손하고 피고의 업무를 방해한 것으로 징계사유에 해당한다.

(4) 이 사건 신문기사의 게시

이 사건 신문기사는 조종사 노조의 파업과 관련하여 발생한 사안으로 피고의 명예를 훼손할 수 있는 내용이 담긴 것임에도, 원고가 이에 대한 아무런 사실 확인 절차조차 거치지 아니하고 이를 이 사건 홈페이지와 피고의 내부통신망에 게시한 행위는 피고의 명예와 신용을 훼손하는 것으로서 징계사유에 해당한다.

(5) 시정지시 불이행

비록 원고가 피고의 시정지시에 따라 이 사건 인사정책 관련문서의 열람방식을 로그인 방식으로 변경하여 그 열람을 제한하였고, 피고의 로고와 이 사건 때외비 문건도 삭제하였으나, 위와 같은 시정조치도 즉시 이루어진 것이 아니라 피고의 여러 차례에 걸친 시정지시에 따른 것이었고, 이 사건 인사정책 관련문서의 열람방식을 변경하였다고는 하나 여전히 외부유출 가능성이 있는 점, 이 사건 때외비 문건도 약 1달간이나 게시되도록 방치하였던 점, 원고는 피고로부터 이미 구두나 문서에 의한 시정지시를 수회 받아 이 사건 때외비 문건의 게시가 피고의 명예 및 신용을 훼손하는 행위이고 이 사건 인사정책 관련문서의 게시가 피고의 기업비밀을 유출하는 행위임을 알고 있음에도, 2005. 7. 6.자 시정지시문에 대하여는 새삼스럽게 취업규칙 등의 위반 여부에 관하여 구체적인 설명을 요구하며 위 시정지시문의 수령을 거부하기도 한 점, 원고가 자신의 직속 상사가 아니라는 이유로 이 사건 신문기사의 게시와 관련된 인재개발실장의 경위서 제출요구에 불응하고 위 신문기사를 계속 게시한 점 등에 비추어 보면, 원고가 피고의 시정지시를 제대로 이행하였다고 보기 어려우므로 원고의 위와 같은 시정지시 불이행도 징계사유에 해당한다.

나. 징계의 적정성(재량권의 일탈·남용 여부)

(1) 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 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 등 참조).

그리고 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라고 하더라도 징계종류 선택의 자료로서 피징계자의 평소의 소행과 근무성적, 당해 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정에 있어서의 참작자료로 삼을 수 있다(대법원 1997. 12. 9. 선고 97누9161 판결 등 참조).

(2) 위에서 본 바와 같이 원고에 대한 징계사유는 ① 원고가 주로 피고에게 불리한 내용만을 담고 있는 이 사건 홈페이지에 피고의 로고를 무단사용하고, ② 원고가 피고의 규정상 사외비로 규정되어 있는 이 사건 인사정책 관련문서를 상당한 기간 일반인의 접근이 허용되는 이 사건 홈페이지에 게재하였을 뿐만 아니라, 피고로부터 삭제지시를 받고서도 이에 응하지 아니하고, 열람방식만을 변경한 채 그대로 게재하여 일반인들에게 피고의 기업비밀이 유출될 우

려가 있는 상태로 방치하여 두었으며, ③ 피고의 조종사 노조가 쟁의행위 찬반투표를 실시할 무렵 원고가 관리하던 이 사건 홈페이지에 이 사건 때외비 문건이 게재되었는바, 그 내용은 피고가 탈법적인 방법으로 조종사 노조의 파업을 유도하고 있다는 악의적인 내용으로서 피고의 명예를 심하게 훼손하고 당시 진행 중이던 피고의 조종사 노조와 단체교섭 업무를 방해할 우려가 있었고, 또한 원고는 조종사 노조의 조합원도 아니어서 위 내용과는 직접적인 관련이 없는데도, 원고는 이 사건 홈페이지의 관리자로서 위 문건 내용의 진위를 확인하여 보지도 아니한 채 이를 방치하였을 뿐 아니라, 피고로부터 삭제지시를 받고서도 자신이 직접 게시한 문건이 아니라는 이유로 상당한 기간 이를 삭제하지 아니하고 방치하여 두었으며, ④ 이 사건 신문기사는 원고와 직접 관계가 없는 조종사 노조가 쟁의행위에 돌입하면서 조종사들의 편지함에 넣어둔 투쟁리본을 피고가 수거한 사실에 관하여 "민중의 소리"지 기자가 작성한 기사로서, 위와 같은 피고의 행위가 절도죄에 해당하는지 여부가 명확하지 아니한 상황이었는에도 원고는 아무런 사실확인 절차 없이 이 사건 신문 기사를 복사하여 이 사건 홈페이지에 게재하면서 그 제목을 "대한항공 리본절도죄-편"으로 고침으로써 피고의 명예가 훼손될 우려가 있게 하였을 뿐만 아니라, 피고의 조종사 노조와의 단체교섭 업무도 방해할 받게 할 우려가 있게 하였으며, ⑤ 피고가 원고에게 이 사건 인사정책 관련문서, 이 사건 때외비 문건, 이 사건 신문기사의 삭제를 여러 차례 지시하였음에도, 원고가 이에 응하지 아니한 것이다.

- (3) 여기에다 갑 제31호증, 갑 제35호증, 갑 제36호증, 을 제9호증, 을 제16 내지 26호증, 을 제28 내지 43호증, 을 제45호증, 을 제50호증, 을 제51호증, 을 제52호증, 을 제69호증의 각 기재 또는 영상(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함), 제1심 법원의 대한항공 노동조합장에 대한 사실조회 결과에 변론 전체의 취지를 종합하면, ① 원고는 1995년도에 교대근무명령 불이행, 작업장 무단이탈과 그에 대한 시말서 제출지시 불응 등으로 수회의 경고를 받았고, 1996. 3. 25. 근무시간 중에 상사의 지시를 위반하여 작업장을 무단이탈하고, 부산역 광장에서 열린 집회에 참가하여 유인물을 배포하는 등의 사규위반으로 정직 2개월의 징계처분을 받았으며, 2003. 7. 14. 회사의 허가 없이 근무지를 이탈하였다가 상사로부터 업무복귀 지시를 받게 되자 상사에게 수치와 모멸감을 주는 언동과 태도를 보이는 등의 근무기강 문란을 이유로 감봉 2개월의 징계처분을 받아 이 사건 징계처분 이전에도 회사나 상사의 지시를 여러 차례 위반한 전력이 있는 사실, ② 원고는 이 사건 파면 이후에도 '대한항공 해고자 동지회(이하 '대해동'이라고만 한다)'를 결성하여 인천국제공항 청사에서 "대한항공 로비로 파업 막고/이젠 조종사 죽이기/조종사 18명을 볼모로 노사협상을 회피하고 있습니다", "대한항공 소외 6 회장의 조세포탈 1,700억 원에는 집행유예 처리" 등의 문구가 기재된 게시판을 몸에 걸거나 세워둔 채 1인 시위를 하고, 이 사건 홈페이지(2005. 11. 1.부터 대해동의 홈페이지로 개편함)에 "대한항공 화물 세계 1위, 부당해고자도 세계 1위", "대한항공 소외 6 회장의 조세포탈 1,700억 원에는 집행유예 처리"라는 문구 등을 지속적으로 게시하여 오면서 피고의 삭제요구에 불응하고 있고, 또한 대해동 명의의 유인물을 통해 지속적으로 피고의 인사정책이나 노조와 관련된 업무에 관하여 확인되지 아니한 사실 등을 유포하여 피고의 명예와 신용을 훼손하여 오고 있는 사실, ③ 원고는 2006. 4. 6.과 같은 해 5. 25. 대해동 회원들과 함께 서울 강서구 공항동에 있는 피고 회사 본사 앞에서 집회를 한 후 피고 회사 본사 건물에 위력으로 진입을 시도하다가 이를 제지하는 경비업체 직원에게 상해를 가하고 위 건물의 정문을 파손한 사실, ④ 피고 노동조합은 2006. 9. 20. 제2차 운영위원회를 개최하여 원고를 포함한 조합원 4명이 노동조합의 명예를 유지할 의무를 위반하였다는 이유로 이들을 제명하였는데, 원고는 2006. 11. 30. 원고의 재심 요청에 따라 원고에게 소명의 기회를 주기 위하여 개최된 대의원대회에서 "안건이 철회 안 되면 어떻게 되는지 오늘 무슨 일이 일어나는 보라"고 소리치며 갑자기 미리 가지고 들어간 길이 30cm의 식칼을 꺼내들고 소란을 벌인 사실이 인정되는바, 위에서 본 바와 같은 이 사건 각 징계사

유의 내용에도 원고가 이 사건 징계 이전에도 수시로 회사 내지 상사의 지시를 위반하는 등의 사유로 여러 차례 징계처분을 받은 전력이 있는 점, 이 사건 파면 이후의 위와 같은 원고의 행위는 자신에 대한 파면이 부당하다는 생각에만 지나치게 집착한 나머지 방법 및 절차의 적법성과 직장질서를 무시하고 피고의 명예와 신용을 훼손한 것으로서 피고와의 신뢰관계를 완전히 저버린 행위로 볼 수밖에 없는 점 등을 종합하면, 원고에게는 사회통념상 피고와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 할 것이어서, 피고가 원고에 대하여 가장 무거운 징계처분인 파면을 하였다고 하더라도 위 파면이 재량권의 범위를 일탈하여 징계권을 남용한 것이라고 볼 수 없고, 비록 원고가 그 주장과 같이 16년간 성실히 근무하여 왔고, 이 사건 홈페이지를 개설하게 된 경위와 이 사건 인사정책 관련문서, 때외비 문건, 신문기사를 위 홈페이지에 게시하게 된 동기 및 경위, 그리고 이 사건 때외비 문건과 신문기사가 조종사 노조의 홈페이지에도 게시되어 있고 그 게시와 관련하여 조종사 노조 관계자나 해당 신문사 기자에 대하여 피고가 아무런 조치를 취하지 않았다는 사정 등을 고려하더라도, 피고의 징계양정이 전혀 합리성이 없다거나 피고가 원고만을 파면하기 위한 방편으로 위 때외비 문건과 신문기사의 게시를 징계사유로 삼았다고 보기 어려우므로, 이 사건 파면이 형평의 원칙에 반하여 위법하다고도 할 수 없다.

다.

이 사건 파면이 부당노동행위인지 여부

원고는 이 사건 파면이 원고가 노동조합의 대의원으로서 왕성하게 활동하자 이를 제어하기 위한 표적징계로서 부당노동행위에 해당한다고 주장하나, 이를 인정할 만한 증거가 없으므로 위 주장은 이유 없다.

라. 소결론

따라서 이 사건 파면은 피고의 취업규칙과 인사규정에서 정하고 있는 징계사유 및 징계절차 등에 비추어 정당하다고 인정되므로, 이와 다른 전제에서 이 사건 파면이 무효라는 원고의 위 주장은 모두 이유 없다.

4. 임금청구에 관한 판단

원고는 이 사건 파면이 무효임을 전제로 피고에게 2005. 10. 1.부터 원고가 복직할 때까지의 임금지급을 구하고 있으나, 이 사건 파면의 무효 확인을 구하는 원고의 주장이 인정되지 아니하므로, 이를 전제로 한 임금청구 부분은 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이유 없다.

5. 결 론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 이와 결론을 달리한 제1심 판결은 부당하므로 이를 취소하고 원고의 청구를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 김상철(재판장) 진철 김도현