

부당정직구제재심판정취소

[대법원 2016. 12. 29. 2015두776]



【판시사항】

근로자에 대하여 여러 징계사유를 들어 징계처분을 한 경우, 부당해고 등 구제재심판정 취소소송에서 징계처분이 정당
한지는 중앙노동위원회가 재심판정에서 징계사유로 인정한 것 이외에 징계위원회 등에서 들었던 징계사유 전부
를 심리하여 판단하여야 하는지 여부(적극)

【참조조문】

근로기준법 제23조 제1항, 제28조 제1항, 제31조 제1항, 제2항

【참조판례】

대법원 1997. 3. 14. 선고 95누16684 판결(공1997상, 1126), 대법원 1997. 6. 13. 선고 96누15718 판결, 대법원 2004. 2.
27. 선고 2003두902 판결

【전문】

【원고, 피상고인】

【피 고】 중앙노동위원회위원장

【피고보조참가인, 상고인】 삼성물산 주식회사 (소송대리인 법무법인(유한) 태평양 담당변호사 이인재 외 3인)

【원심판결】 서울고법 2015. 1. 21. 선고 2013누29546 판결

【주문】

】

상고를 기각한다. 상고비용은 피고 보조참가인이 부담한다.

【이유】

】 상고이유(상고이유서 제출기간 경과 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를
판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관한 판단

가. 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 '부당해고 등'이라 한다)을
하지 못한다(근로기준법 제23조 제1항). 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제신청
을 할 수 있고(근로기준법 제28조 제1항), 지방노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자
는 다시 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있다(근로기준법 제31조 제1항). 아울러 사용자나 근로자는 중앙노동
위원회의 재심판정에 대하여 행정소송법 규정에 따라 소를 제기할 수 있다(근로기준법 제31조 제2항).

부당해고 등의 구제절차는 부당해고 등으로 주장되는 구체적 사실이 부당해고 등에 해당하는지 여부를 심리하고, 부당
해고 등으로 인정되면 적절한 구제방법을 결정하여 구제명령을 하는 제도로서, 부당해고 등으로 주장되는 구체적

사실이 심사 대상이 된다(대법원 1997. 6. 13. 선고 96누15718 판결 등 참조).

그리고 부당해고 등의 구제신청에 관한 중앙노동위원회의 재심판정 취소소송의 소송물은 재심판정 자체의 위법성이므로, 부당해고 등으로 주장되는 구체적 사실이 부당해고 등에 해당하는지 여부를 심리하여 재심판정의 위법성 유무를 따져보아야 한다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2003두902 판결 등 참조). 한편 근로자에 대한 징계처분에 정당한 이유가 있는지 여부는 징계위원회 등에서 징계처분의 근거로 삼은 징계사유에 의하여 판단하여야 한다(대법원 1997. 3. 14. 선고 95누16684 판결 등 참조).

위와 같은 부당해고 등의 구제절차 관련 규정, 재심판정 취소소송의 소송물, 그 심리 방식, 심판 대상이 되는 징계사유 등을 종합하면, 재심판정이 징계처분의 정당성에 관한 판단을 그르쳤는지 여부를 가리기 위해서는 징계위원회 등에서 징계처분의 근거로 삼은 징계사유에 의하여 징계처분이 정당한지 여부를 살펴보아야 한다.

따라서 여러 징계사유를 들어 징계처분을 한 경우에는 중앙노동위원회가 재심판정에서 징계사유로 인정한 것 이외에도 징계위원회 등에서 들었던 징계사유 전부를 심리하여 징계처분이 정당한지 여부를 판단하여야 할 것이다. 나. 원심은 다음과 같은 사실을 인정하였다.

- (1) 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 2011. 11. 4. 원고에 대해 아래와 같은 징계사유로 정직 2월의 징계처분(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다)을 하였다.
 - (가) 참가인의 직원인 원고는 2011. 1. 18. 참가인의 임직원 1,836명의 개인신상정보와 협력회사 직원 59명의 고객정보를 무단으로 수집하여 저장·편집한 파일(이하 '이 사건 파일'이라 한다)을 사외로 무단 유출하였다(이하 '제1징계사유'라 한다).
 - (나) 원고는 2011. 7. 14. 본인 휴무일에 종전 근무지에 무단출입하여 업무용 컴퓨터에 접속한 후 이 사건 파일을 삭제하여 정보유출 증거를 인멸함으로써 고의로 회사의 정당한 감사업무를 방해하였다(이하 '제2징계사유'라 한다).
 - (다) 원고는 2011. 7. 16. 참가인의 자신에 대한 감사 사실을, 2011. 7. 26. 인사위원회 참석통보서를 외부에 유포함으로써 왜곡·과장된 허위의 사실이 인터넷 사이트에 게시되거나 언론에 보도되게 하여 참가인의 명예를 실추하였다(이하 '제3징계사유'라 한다).
 - (라) 원고는 2011. 7. 16., 7. 17.과 7. 19. 참가인으로 부터 감사를 받다가 거부하고 임의로 퇴실하였고, 7. 18.과 7. 20.에는 감사팀장과 부서장으로부터 감사에 참석할 것을 요청받고도 거부하여 사내 질서를 문란케 하고 정당한 이유 없이 상사의 직무상 명령에 불복하였다(이하 '제4징계사유'라 한다).
 - (마) 원고는 2011. 7. 16. 감사 당시 다른 직원들이 이 사건 파일을 원고의 외부 이메일로 전송하였다고 진술함으로써 다른 직원들로 하여금 정보유출 혐의로 감사를 받게 하는 등 조직 내 위화감을 조성하고 조직용화를 저해하였다(이하 '제5징계사유'라 한다).
- (2) 원고는 경기지방노동위원회에 이 사건 징계처분이 부당정직에 해당함을 이유로 구제신청을 하였다. 경기지방노동위원회는 2012. 3. 27. 이 사건 징계사유 중 제1, 2, 4징계사유만 인정되나, 위 징계사유만으로도 정직 2월의 징계양정은 적정하다고 판단하여 구제신청을 기각하였다.
- (3) 원고는 구제신청 기각결정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다. 중앙노동위원회는 2012. 7. 18. 경기지방노동위원회의 위 기각결과와 같은 이유로 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

다.

원심은 이러한 사실을 토대로 이 사건 재심판정 취소소송에서 제3, 5징계사유에 대해서도 심리·판단해야 한다는 참가인의 주장은 중앙노동위원회의 처분사유와 기본적 사실관계의 동일성이 인정되지 않는 새로운 처분사유를 추가하여 심리하는 것이 되어 허용되지 않는다고 판단하였다.

그러나 위에서 보았듯이 참가인이 제1 내지 5징계사유를 들어 이 사건 징계처분을 한 이상, 원심으로서도 중앙노동위원회가 이 사건 재심판정에서 징계사유로 인정한 제1, 2, 4징계사유 이외에도 제3, 5징계사유를 심리하여 징계처분이 정당한지 여부를 판단하였어야 한다.

따라서 원심의 판단에는 부당해고 등 구제재심판정 취소소송의 심리·판단 대상 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다.

라. 참가인이 주장한 제3, 5징계사유가 인정되는지에 관하여 본다.

(1) 원심이 유지한 제1심판결 이유에 의하면 다음의 사실을 알 수 있다.

(가) 참가인은 2011. 5. 1.부터 2011. 7. 22.까지 보안점검을 실시하였다가 2011. 1. 16.경 원고의 근무장소에 있는 컴퓨터에서 원고의 아이디로 접속된 상태로 이 사건 파일이 처음 생성되었고, 2011. 1. 16.과 2011. 1. 18. 문서작업이 이루어진 후 2011. 1. 18. 원고의 사내 이메일을 통해 원고의 외부 이메일과 소외 1(참가인의 직원)의 사내 이메일로 전송된 사실을 확인하였다.

(나) 원고는 2011. 7. 16. 참가인의 감사관으로부터 이 사건 파일의 유출 경위에 관해 감사를 받으면서 '저는 이 사건 파일을 생성·발송한 사실이 없다.

'고 진술하였고, 다시 원고의 사내 전산망 아이디와 비밀번호를 타인과 공유한 사실이 있는지를 질문 받고는 '업무상 필요에 의해 참가인의 직원인 소외 2, 소외 3, 소외 4, 소외 1에게 저의 아이디와 비밀번호를 알려 준 사실이 있다.

'고 진술하였다.

참가인은 같은 날 소외 3으로 하여금 이 사건 파일을 발송한 사실이 있는지에 관한 확인서를 작성하게 하였다.

(다) 인터넷 신문인 ○○○○는 2011. 7. 16. '삼성노조 원고 회계감사 장시간 감금조사 중'과 '삼성노조 회계감사 부인까지 감사실 호출'이라는 제목의 기사를 보도하였다.

(라) 2011. 7. 26. △△△△노동조합(삼성노동조합과 별개의 노동조합이다)의 인터넷 홈페이지 중 누리집 자유게시판에 글쓴이를 '1004'로 하여 원고에 대한 인사위원회 출석통보서의 내용과 함께 '사내 전산망에서 개인 메일함을 개인의 동의 없이 샅샅이 뒤지고 들추어 내어서 꼬투리라고 잡은 것이 고작...!!'이라는 내용의 글이 게시되었다.

(마) 참가인은 원고에게 위 (다), (라) 행위가 참가인의 취업규칙 제42조 제9호(회사의 신용을 훼손하거나 명예를 오손하는 언동을 하지 말 것), 제130조 제3항(업무상 의무에 배치되는 행위를 감행함으로써 사내질서를 문란하게 하거나 회사의 명예를 훼손한 경우) 등에 해당하고(제3징계사유), 위 (나) 행위가 취업규칙 제130조 제22항(상하 간 또는 동료 간에 고의로 위화감을 조성하여 조직융화를 해치거나 근무환경을 저해한 경우)에 해당한다(제5징계사유)는 이유로 이 사건 징계처분을 하였다.

(바) 경기도노동위원회는 제3, 5징계사유는 인정되지 않는다고 판단하였다.

중앙노동위원회는 이 사건 재심판정에서 제3징계사유에 관해 '참가인이 주장한 언론사인 ○○○○에 허위사실을 유포하고, △△△△노동조합 자유게시판에 글을 게시한 것이 원고의 행위라는 사실을 입증할 증거가 없다.

제5징계사유에 관해 '원고가 감사 과정에서 자신의 사내 전산망 아이디와 패스워드 공유자를 확인하여 주었을 뿐 그 공유자들에게 자신의 행위 책임을 전가하였다고 볼 사정이 없을 뿐만 아니라 그 행위로 인해 직원 간에 위화감이 조성되었다고 볼 만한 증거가 없다.

'는 이유로 위 징계사유를 인정할 수 없다고 판단하였다.

(2) 위와 같이 참가인의 원고에 대한 감사에 관해 언론사에 기사가 게시되고, △△△△노동조합의 인터넷 홈페이지 중 자유게시판에 위와 같은 글이 게재되었지만, 원고가 위와 같은 행위를 하였다고 볼 만한 증거가 부족하다.

또한 원고는 참가인의 감사관으로부터 이 사건 파일의 유출경위에 관해 원고의 아이디와 비밀번호를 누구와 공유하였는지를 질문받고 답변하는 과정에서 다른 직원들의 이름을 진술하였을 뿐이므로, 이러한 원고의 진술이 고의로 직원 간 위화감을 조성하거나 조직융화를 해치는 행위에 해당한다고 볼 수 없다.

따라서 원고에게 제3, 5징계사유가 인정되어 이 사건 징계처분이 적법하다는 참가인의 주장은 받아들일 수 없다.

마. 결론적으로 원심이 제3, 5징계사유에 관한 참가인의 주장은 중앙노동위원회가 인정한 재심사유와 기본적 사실관계의 동일성이 인정되지 않는 처분사유를 추가하는 것으로서 받아들이지 않는다고 판단한 것은 잘못이나, 위와 같이 제3, 5징계사유가 인정되지 않는 이상, 원심판결의 위와 같은 잘못은 판결의 결과에 영향이 없다.

따라서 이에 관한 상고이유 주장은 결국 이유 없다.

2. 상고이유 제2점에 관한 판단

원심은 위에서 보았듯이 참가인이 내세운 징계사유 중 제1, 2, 4징계사유만 인정된다는 점을 전제로 이 사건 징계처분은 징계사유에 비추어 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 가혹한 제재로서 징계권자인 참가인에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유의 주장과 같이 징계권자의 징계재량권에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않고 판단을 누락하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

또한 제3, 5징계사유가 인정되지 않는다는 점은 위 1.에서 판단한 바와 같다.

3. 결론

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 박보영(재판장) 박병대 권순일 김재형(주심)