

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017두57318 부당해고구제재심판정취소  
원고, 피상고인 주식회사 한수  
소송대리인 변호사 최재혁 외 1인  
피 고 중앙노동위원회위원장  
피고보조참가인, 상고인  
피고보조참가인 1 외 2인  
피고보조참가인들 소송대리인 법무법인 덕민  
담당변호사 황민호  
원 심 판 결 서울고등법원 2017. 7. 20. 선고 2017누45096 판결  
판 결 선 고 2019. 11. 28.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다(대법원 2014. 11. 27. 선고 2011다41420 판결 참조). 다만, 여러 개의 징계사유 중 일부 징계사유만으로 근로자에 대한 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지는 해당 기업의 구체적인 상황에 따라 다를 수 있으므로, 사용자가 징계처분에 이르게 된 경위와 주된 징계사유, 전체 징계사유 중 인정된 징계사유의 내용과 비중, 징계사유 중 일부가 인정되지 않은 이유, 해당 징계처분의 종류, 해당 기업이 정하고 있는 징계처분 결정 절차, 해당 기업의 규모·사업 성격 및 징계에 관한 기준과 관행 등에 비추어 인정된 징계사유만으로 동일한 징계처분을 할 가능성이 있는지를 고려하여 해당 징계처분을 유지하는 것이 근로자에게 예측하지 못한 불이익이 되지 않도록 신중하게 판단하여야 한다.

근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로(대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202 판결 참조), 인정되는 일부 징계사유만으로 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한지에 대한 증명책임도 사용자가 부담한다.

2. 원심판결 이유와 기록에 나타난 이 사건 징계해고의 경위를 본다.

가. 원고는 상시 약 200명의 근로자를 사용하여 수처리, 환경·공정용 약품 제조 및 판매업 등을 주요 사업으로 하는 회사이다.

나. 소외 1은 원고가 발행한 주식 중 약 51%를 보유한 최대주주로서, 2001. 3. 21. 부터 원고의 이사로 재직하였고, 2012. 8. 29. 원고의 대표이사로 취임하였다.

다. 소외 2는 소외 1의 큰아들로 원고가 발행한 주식 중 1.08%를 보유하고 있는 주주이고, 2013. 9. 2. 원고의 이사로 취임하였으며, 2013. 10.경 원고가 100% 출자하여 설립한 중국 법인 '중수(서안)환경과기유한공사'(이하 '중수'라고 한다)의 집행동사(대표자)로 선임되었다.

라. 원고는 2013. 12. 25. 영업본부 ○○○○소에서 근무하던 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다) 3, 영업본부 △△소에서 근무하던 참가인 2를 2014. 1. 1.자로 사업본부 □□□□팀 소속으로 중수에 해외주재원으로 파견하였고, 위 참가인들은 그 무렵부터 중수에서 근무하였다.

마. 소외 1은 2014. 4. 말경 사내이사 소외 2, 소외 3의 비위행위 등으로 인해 해임사유가 발생했다고 발표하였고, 소외 2는 2014. 5. 2. 이사회를 열어 소외 1의 대표이사직을 해임하는 동시에 대표이사로 소외 3을 선임하는 내용의 의결을 하였다. 한편 소외 2를 포함한 소외 1의 자녀들은 2014. 6.경 소외 1에 대한 성년후견개시를 신청하는 등 소외 1과 소외 2의 분쟁이 지속되었다.

바. 소외 1은 2014. 6. 16. 수원지방법원 안산지원으로부터 원고의 임시주주총회 소집을 허가하는 결정을 받아 2014. 7. 25. 임시주주총회를 개최하였다. 위 임시주주총회에서 사내이사 소외 2, 소외 3의 해임과 전무 소외 4, 영업본부장 소외 5의 사내이사 선임을 의결하였고, 이어서 개최된 이사회에서 소외 1을 대표이사로 선임하는 안건을 의결하였다. 원고는 2014. 7. 29. 위 임시주주총회와 이사회 결의 내용을 사내에 공지하였다.

사. 원고는 2014. 8. 11. 이사회를 개최하여 중수 집행동사 소외 2를 해임하고 소외 4를 중수 집행동사로 선임하는 안건을 의결하였고, 원고는 2014. 8. 12. 이러한 내

용의 인사발령을 사내에 공지하였다.

아. 참가인 1은 경영지원본부 ◇◇◇◇팀 팀장으로 근무하던 중 2014. 8. 12. 사업본부 영업4부 전문위원으로 발령(이하 '이 사건 인사발령'이라고 한다)되었다.

자. 원고는 2014. 8. 중순경 중국 섬서성 서안시 공상행정관리국에 중수의 집행동사 변경 등기를 신청하였으나 기각되었다. 소외 2는 중수의 집행동사의 지위를 사실상 유지하면서, 중수에서 주재하는 근로자들에게 중수의 동의 없이 한국으로 귀임하면 중수가 제공한 주거비, 학비, 통신비를 반환해야 하고, 중수가 인정하는 업무인계가 이루어져야 한다는 취지로 사실상 귀임에 반대하였다.

차. 원고는 2015. 6. 26.자로 참가인 1을, 2015. 7. 8.자로 참가인 3을, 2015. 7. 24.자로 참가인 2를 아래와 같은 사유를 들어 징계해고(이하 '이 사건 각 징계해고'라고 한다)하였다.

#### (1) 참가인 1

① 해고 관련 허위사실 유포: 2015. 6.경 '소외 1에 대한 성년후견 재판에서 소외 1이 승소할 경우 소외 5 전무가 ☆☆소의 소외 6 소장, 소외 7 차장 외 3인을 해고할 것'이라는 허위사실 유포에 따른 조직 분열 조장 및 손실 초래(이하 '제1-1징계사유'라고 한다).

② PAC 관련 허위사실 유포: 2014. 9.경 직원들 간의 PAC 관련 대화 내용을 왜곡하여 원고와 민형사상 소송에 얽혀있는 해임된 전 경영진에게 전달하였고, 전 경영진은 이를 빌미로 소외 5 전무를 상대로 위법행위 유지 가처분을 신청하여 원고에 손실 발생(이하 '제1-2징계사유'라고 한다).

③ 채권관리 업무지시 불이행: 이 사건 인사발령 후 부실채권 관리 및 수금

업무 등 업무지시를 하였으나 업무수행이 어렵다는 이유로 업무를 거부함(이하 '제1-3 징계사유'라고 한다).

④ 인수인계 의무 불이행: 이 사건 인사발령 후 인수인계사항에 법무 관련 사항이 누락되어 요청하였으나, 법무 관련 업무 인수인계를 고의적으로 하지 아니함(이하 '제1-4징계사유'라고 한다).

⑤ 불법으로 동영상 촬영: 2014. 4.경 기술제휴사인 일본 구리다사의 직원을 불법적으로 흥신소 직원을 고용하여 동영상 촬영을 함(이하 '제1-5징계사유'라고 한다).

## (2) 참가인 3

중수의 100% 주주인 원고의 이사회에서 2014. 8. 11. 소외 4 사장을 중수의 집행동사로 선임하였음에도 불구하고 이를 인정하지 않으면서 원고 및 중수 집행동사의 명령을 따르지 않는 아래와 같은 해고사유가 있음.

① 2015. 4. 29. ▽▽▽팀으로 이동발령을 명하고 2015. 5. 13.까지 발령부서로 출근할 것을 명하였으나 출근하지 않고 인사명령을 따르지 않으며 무단으로 결근하고 있음(이하 '제2-1징계사유'라고 한다).

② 2015. 4. 27. 원고의 대표이사이자 중수의 법정대표인 소외 4 사장 외 임직원이 중국 사무실에 방문하였을 때 사무실 출입요청에 대한 명령 불이행 및 소외 8 부장 감금(이하 '제2-2징계사유'라고 한다).

③ 2014. 8. 27. 소외 4 사장, 소외 5 전무 등과 함께 방문하였을 때 소외 9가 방문자를 무단침입으로公安에게 연락을 했다면서 출입문을 막고 나가지 못하게 할 때 참가인 3에게 도움을 요청하였으나 출입문 안에서 묵묵부답으로 일관하면서 감금행위에 동조함(이하 '제2-3징계사유'라고 한다).

(3) 참가인 2

원고의 이사회에서 2014. 8. 11. 소외 4 사장을 중수의 집행동사로 선임하였음에도 불구하고 이를 인정하지 않으면서 원고 및 중수 집행동사의 명령을 따르지 않는 아래와 같은 해고사유가 있음.

① 2015. 4. 29. ▽▽▽▽팀으로 이동발령을 명하고 2015. 5. 13.까지 출근을 명하였다가 ○○○○소의 인원 충원이 필요하여 2015. 5. 12. ○○○○소로 이동할 것을 명하면서 대기발령을 면하고 발령부서로 2015. 5. 18.자로 출근할 것을 명하였으나 출근하지 않고 인사명령을 따르지 않으며 무단으로 결근하고 있음(이하 '제3-1징계사유'라고 한다).

② 2015. 4. 27. 원고의 대표이사이자 중수의 법정대표인 소외 4 사장 외 임직원이 중국 사무실에 방문하였을 때 해임된 전 임원의 지시를 따르며 법정대표인 소외 4 사장 외 임직원의 사무실 출입요청에 대한 명령 불이행 및 소외 8 부장 감금(이하 '제3-2징계사유'라고 한다).

카. 참가인들은 이 사건 각 징계해고가 부당하다고 주장하며 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였는데, 참가인들의 구제신청을 모두 인용하는 취지의 중앙노동위원회의 재심판정(이하 '이 사건 재심판정'이라고 한다)이 이루어졌고, 이에 원고가 이 사건 소를 제기하였다.

3. 원심은 그 판시와 같은 이유를 들어, 참가인 1에 대한 제1-1, 1-3, 1-4징계사유, 참가인 3에 대한 제2-1징계사유, 참가인 2에 대한 제3-1징계사유만이 인정된다고 본 후, 참가인들에게 인정되는 각각의 징계사유만으로도 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 참가인들에게 책임 있는 사유가 있으므로 참가인들에 대한 이 사건 각

징계해고의 타당성을 인정하기에 충분하다는 이유로, 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 원고의 청구를 모두 받아들인 제1심판결을 유지하였다.

4. 원심의 판단은 아래와 같은 이유로 받아들일 수 없다.

가. 앞에서 본 사실관계와 기록에 의하면 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

(1) 원심에서 인정된 참가인들에 대한 징계사유는 원고의 대주주인 소외 1 측과 그의 아들인 소외 2 측의 경영권을 둘러싼 다툼 과정에서 발생한 것으로, 소외 2가 참가인들에게 자신의 지시를 따를 것을 요구함에 따라 직원으로서 부득이하게 한 행위들로 보인다.

(2) 원심이 인정되지 않는다고 본 징계사유들의 구체적 내용을 살펴보면, 참가인 3, 참가인 2의 징계사유 중 다른 직원을 감금했다는 사유가 인정되지 않는 등 그 징계사유들이 가벼운 것이라고 할 수 없고, 참가인들별로 원고가 든 전체 징계사유 중 비중이 작다고 하기 어렵다.

(3) 원심에서 징계사유로 인정되지 않은 참가인 1에 대한 제1-2징계사유, 참가인 3에 대한 제2-2징계사유, 참가인 2에 대한 제3-2징계사유와 관련하여 원고는 어떤 근거에서 이를 징계사유로 포함시켰는지 자료를 제대로 제시하지 못하고 있다.

(4) 원고의 인사위원회는 참가인들에 대한 징계사유가 모두 인정됨을 전제로 참가인들에 대한 이 사건 각 징계해고를 의결하였다.

(5) 참가인들에게 인정된 징계사유만으로 동일한 징계해고를 할 가능성이 있는지를 판단하기 위한 원고의 규모·사업 성격 및 참가인들에게 인정된 징계사유와 관련한 원고 사업장의 징계기준과 관행을 구체적으로 확인할 수 있는 자료가 보이지 않는다.

(6) 앞서 든 여러 사정들과 이 사건 각 징계해고는 원고가 선택할 수 있는 징계의 종류 중 근로자 지위 자체를 박탈하는 가장 가혹한 처분인 점을 고려하면, 참가인들에게 인정된 징계사유만을 들어 이 사건 각 징계해고를 유지하는 것은 참가인들에게 예측하지 못한 불이익이 될 우려가 있다.

나. 따라서 참가인들에게 인정되는 각각의 징계사유가 사회통념상 다소 가볍지 않은 사유들이라고 할지라도, 이러한 사정만으로 곧바로 이 사건 각 징계해고의 타당성을 인정하기에 충분하다고 단정할 수 없다. 원심으로서도 앞서 본 사정에다가 원고의 규모·사업 성격 및 참가인들에게 인정된 징계사유와 관련한 원고 사업장의 징계기준과 관행 등을 고려할 때 참가인들이 다시 인사위원회를 거칠 경우 인정된 징계사유만을 들어 참가인들에게 동일한 징계해고를 할 가능성이 있는지를 살펴서 인정된 징계사유만으로 이 사건 각 징계해고의 타당성을 인정하기에 충분한지를 신중하게 판단하여야 한다.

다. 그런데도 원심은 이와 달리 그 판시와 같은 이유만으로 이 사건 각 징계해고의 타당성을 인정하기에 충분하다고 단정하고 말았다. 이러한 원심의 판단에는 징계사유가 일부 인정된 경우 징계의 정당성 판단에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니한 잘못이 있다.

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



재판장      대법관      민유숙

주    심      대법관      조희대

                  대법관      김재형

                  대법관      이동원