

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2019두30270 부당해고 및 부당노동행위 구제재심판정 취소의 소
원고, 피상고인 한국국토정보공사
소송대리인 법무법인(유한) 화우
담당변호사 한석중
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인, 상고인
한국국토정보공사노동조합 외 1인
소송대리인 법무법인 엘케이비엔파트너스 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2018. 12. 7. 선고 2018누51968 판결
판 결 선 고 2021. 11. 25.

주 문

원심판결 중 부당해고에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

피고 및 피고보조참가인 2의 각 나머지 상고와 피고보조참가인 한국국토정보공사노동조합의 상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고와 피고보조참가인 한국국토정보공사노동조합 사이에 생긴 부분은 피고보조참가인 한국국토정보공사노동조합이 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유 보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 부당해고 부분에 관한 상고이유에 대하여

가. 관련 법리

근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있는지는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는지 여부에 의하여 결정되어야 하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지 여부는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2014두12765 판결, 대법원 2020. 6. 25. 선고 2016두56042 판결 등 참조). 취업규칙은 노사간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 갖는 것이므로 명확한 증거가 없는 한 그 문언의 객관적 의미를 무시하게 되는 사실인정이나 해석은 신중하고 엄격하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결 참조).

나. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 원고가 피고보조참가인 2에 대해 파면을 의결(이하 '이 사건 해고'라고 한다)하면서 제시한 징계사유가 모두 정당한 징계사유에 해당한다고 판단하였다.

1) 원고가 피고보조참가인 한국국토정보공사노동조합(이하 '참가인 노동조합'이라고

한다)과 근로자들에게 경영평가 성과급 재분배를 금지한 것은 원고 정관 제10조 제1항, 구 「공공기관의 운영에 관한 법률」(2020. 6. 9. 법률 제17339호로 개정되기 전의 것, 이하 '공공기관운영법'이라고 한다) 제48조 제1항 및 제50조 제1항 제2호 등에 따른 정당한 직무명령에 해당하므로, 참가인 노동조합의 위원장이었던 피고보조참가인 2가 원고의 경영평가 성과급 재분배 금지명령에 반하여 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것은 원고 인사규정 제50조 제1호에서 정한 '정관에 따른 명령을 위반한 경우'에 해당한다(이하 '제1 징계사유'라고 한다).

2) 피고보조참가인 2는 2016. 10. 12.부터 같은 해 11. 14.까지 실시된 원고의 참가인 노동조합의 2015년도 경영평가 성과급 재분배 개입 여부에 관한 특정감사(이하 '이 사건 감사'라고 한다)에 협조할 의무가 있는데도 정당한 사유 없이 이 사건 감사를 거부하고 방해함으로써 원고 복무규정 제2조 제1호에서 정한 '성실의 의무'를 위반하였다(이하 '제2 징계사유'라고 한다).

다. 대법원의 판단

1) 사실관계

원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 원고는 기획재정부장관이 지정한 위탁집행형 준정부기관이다.

나) 원고는 2011년부터 2014년까지 매년 참가인 노동조합에 경영평가 성과급 재분배를 금지한다는 통보를 하거나 원고 소속 근로자들을 대상으로 경영평가 성과급 재분배를 금지한다는 교육을 실시하였다.

다) 참가인 노동조합의 전 위원장이었던 소외인은 2012. 7. 30. 전국공공운수사회 서비스노동조합 법률원으로부터 노동조합이 조합원들이 받은 성과급을 균등하게 재분

배하는 행위는 정당한 조합 활동의 범위 내에 속하며 사용자가 이를 징계사유로 삼을 수는 없다는 취지의 법률자문 의견서를 받고, 이를 근거로 하여 2012. 8. 7. 참가인 노동조합의 지역노동조합본부 본부장들에게 조합원들 중 자율적 참여자에 한하여 경영평가 성과급 재분배를 추진하라는 취지의 공문을 하달한 사실이 있다.

라) 원고는 2015. 7. 7. 참가인 노동조합과 사이에 '원고는 매년 7월 말까지 조합원의 전년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 참가인 노동조합에 제공한다'는 내용의 단체협약 등을 체결하였다.

마) 원고는 2016. 7. 18. '2015년도 경영평가 성과급 지급계획'을 수립한 후 2016. 7. 29. 소속 근로자들에게 경영평가 성과급을 5개 등급(S등급, A등급, B등급, C등급, D등급)으로 나누어 지급하였고, 그 직후 참가인 노동조합과의 위 단체협약에 근거하여 참가인 노동조합에 근로자들의 성과등급, 지급률, 성과급 지급액 등이 기재되어 있는 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공하였다.

바) 참가인 노동조합은 2016. 8.경 각 지역노동조합본부에 원고로부터 제공받은 2015년도 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공하면서 참가인 노동조합이 산정한 근로자별 성과급 재분배 결정금액을 알려주었고, 각 지역노동조합 본부는 이에 근거하여 S, A등급을 받은 조합원들로부터 2015년도 경영평가 성과급 일부를 반환받아 C, D등급을 받은 조합원들에게 재분배하였다.

사) 한편 원고는 참가인 노동조합과 2016년도 임금협약 및 단체협약 체결을 위해 교섭을 진행하던 중 2016. 5. 31. 참가인 노동조합과의 합의 없이 이사회에서 '성과연봉제 확대'를 위한 '급여규정 개정안'을 의결하였고, 같은 해 6. 14. 단체교섭이 결렬되었다. 참가인 노동조합은 2016. 8. 30.부터 같은 해 9. 1.까지 쟁의행위를 위한 찬반투표

를 실시하여 쟁의행위를 가결하였다. 원고는 2016. 9. 20. 전주지방법원에 위 쟁의행위 결의의 효력정지 가처분을 신청하였으나 그 신청이 기각되었고, 참가인 노동조합은 같은 해 9. 28.부터 9. 29.까지 쟁의행위를 하였다.

아) 원고는 2016. 9. 30. 익명의 제보자로부터 참가인 노동조합의 주도로 2015년도 경영평가 성과급 재분배가 이루어지고 있다는 제보를 받고, 이 사건 감사를 실시하였다.

자) 피고보조참가인 2는 2016. 10. 25. 참가인 노동조합 조합원들에게 '지금 감사의 행태는 인권탄압이며 양심의 자유와 사생활 비밀의 자유를 침해하는 행위입니다.'라는 문자메시지를 전송하였다.

차) 지역노동조합본부 본부장 11명은 2016. 11. 1. 및 같은 해 11. 2., 11. 7., 11. 8. 원고로부터 조사를 받을 당시 문답서에 서명·날인을 거부하였다. 위 각 본부장들 중 일부는 조사 과정에서 '피고보조참가인 2로부터 문답서에 절대로 서명·날인하지 말라는 지시를 받았기 때문에 서명·날인을 거부한다.'라고 진술하였다.

카) 원고는 피고보조참가인 2에게 여러 차례 이 사건 감사의 수감장에 출석할 것을 명하였으나, 피고보조참가인 2는 이에 응하지 않았다. 또한 피고보조참가인 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.

타) 원고는 2016. 12. 7. 인사위원회를 개최하여 제1, 2 징계사유로 피고보조참가인 2에 대해 파면을 의결하는 이 사건 해고를 하였고, 같은 해 12. 12. 피고보조참가인 2

에게 이를 통보하였다.

파) 원고의 인사규정 제50조 제1호는 정관 및 규정에 따른 명령을 위반한 경우를 징계사유로 한다고 정하고 있고, 원고의 정관 제10조 제1항은 원고의 예산과 회계는 공공기관운영법 및 기업회계기준에 따른다는 취지로 규정하고 있다. 공공기관운영법 제48조 제1항은 기획재정부장관이 공기업·준정부기관에 대한 경영실적을 평가하도록 하고, 같은 법 제50조 제1항 제2호는 기획재정부장관이 공기업·준정부기관의 예산과 자금 운영에 관한 지침을 정하도록 하고 있다. 그리고 그 위임에 따라 마련된 기획재정부의 「2016년 공기업·준정부기관 예산집행지침」에서 각 공기업·준정부기관으로 하여금 경영평가 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련하고 차등수준을 강화하여 운영하도록 규정하였다.

하) 「공공감사에 관한 법률」은 공공기관 소속 근로자들에게 공공기관의 자체감사활동에 협조할 직무상 의무를 부과하고 있다. 원고의 감사기준시행세칙 제12조 제3호, 제29조 제2항은 '감사는 소속 직원에게 출석 및 답변을 요구할 수 있고, 소속 직원은 기한까지 출석하여 조사에 응하여야 한다'는 취지이고, 원고 복무규정 제2조 제1호는 '업무운영상 기본이 되는 법규, 정관 및 제 규정을 지켜야 하고 근면성실한 근무자세로 맡은 바 직무를 신속·정확히 처리하여야 하며 정당한 사유가 없는 말과 행동 등으로 조직의 기강을 해하는 행위를 하여서는 아니 되고, 이를 위반한 때에는 징계사유가 된다'는 취지이다.

2) 제1 징계사유에 대하여

가) 위와 같은 사실관계와 그로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고보조참가인 2가 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한

것이 원고의 정관 등에 따른 명령을 위반한 경우에 해당한다고 단정하기 어려우므로,

제1 징계사유는 정당한 징계사유라고 할 수 없다.

(1) 원고의 정관 제10조 제1항이나 공공기관운영법 제48조 제1항, 제50조 제1항 제2호는 원고의 예산과 회계 및 경영실적 평가에 관한 근거 규정일 뿐, 원고의 근로자들에게 직접 경영평가 성과급 재분배를 금지하는 취지라고는 해석되지 않는다. 「2016년 공기업·준정부기관 예산집행지침」도 기획재정부장관이 원고와 같은 준정부기관에 경영평가 성과급을 차등하여 지급하라는 지침을 하달하는 취지일 뿐, 그 자체로 원고가 그 소속 직원들에 대하여 경영평가 성과급 재분배를 금지하는 직무상 명령을 내포하고 있다고는 보기 어렵다.

(2) 그 밖의 법령이나 원고의 정관 및 각종 내부규정에서 원고 소속 근로자들에 대해 경영평가 성과급 재분배를 직접 금지하는 취지의 규정을 발견할 수 없다. '경영평가 성과급에 관하여 각 공기업·준정부기관은 소속 직원이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급(지급받은 성과급을 다시 배분하는 행위를 포함)받은 때에는 「공무원수당 등에 관한 규정」을 준용하여 지급받은 성과급을 환수토록 하는 등의 규정을 마련하여야 한다'는 규정은 피고보조참가인 2가 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 실행한 이후인 「2017년 공기업·준정부기관 예산집행지침」에서야 신설·시행되었다.

(3) 이와 같은 점에 비추어 이 사건 해고 당시 경영평가 성과급 재분배 금지에 관한 정관 및 규정에 따른 직무상 명령이 있었다거나, 피고보조참가인 2가 경영평가 성과급을 재분배해서는 안 된다는 직무상 의무를 부담하고 있었다고 단정하기는 어렵다.

(4) 과거에도 참가인 노동조합이 당시 위원장의 주도로 경영평가 성과급 재분배를

시도하였다고 볼 만한 정황이 있는데, 원고가 이 사건 해고 이전에는 경영평가 성과급 재분배 행위를 이유로 노동조합 관계자를 징계하는 등으로 이를 특별히 문제삼지는 않았던 것으로 보인다. 또한 원고는 2015년 이후로 경영평가 성과급 재분배를 금지한다는 취지의 명시적인 통보나 교육을 하지 않은 것으로 보이고, 오히려 2015. 7. 7. 단체협약 등을 체결하여 참가인 노동조합에 개별 근로자들의 월별 임금지급 내역서와 경영평가 성과급 세부내역서를 제공하였고, 이로 인하여 참가인 노동조합은 경영평가 성과급 재분배 행위를 수월하게 할 수 있었다.

(5) 설령 원고가 2015년도 경영평가 성과급의 재분배를 금지하였다고 보더라도, 현실적으로 지급되었거나 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이므로(대법원 2019. 10. 31. 선고 2016다31831 판결 등 참조), 원고로서는 적어도 소속 근로자들에게 2015년도 경영평가 성과급을 지급한 2016. 7. 29. 이후에는 그 재분배를 금지할 수 없고, 피고보조참가인 2를 비롯한 원고의 근로자들이 원고에 대하여 재분배 금지 명령을 따를 의무를 부담한다고 할 수도 없다.

(6) 피고보조참가인 2는 원고가 경영평가 성과급 제도를 시행하고 2015년도 경영평가 성과급을 소속 근로자들에게 지급하는 행위 자체를 직접 방해하지는 않았고, 단순히 평균보다 많은 경영평가 성과급을 받은 조합원들로부터 그 일부를 반환받은 다음 이를 평균보다 적게 경영평가 성과급을 받은 조합원들에게 재분배하였다. 그 과정에서 피고보조참가인 2가 경영평가 성과급 재분배에 동의하지 않는 조합원들에게도 재분배를 강요하였다거나, 조합원들이 그러한 재분배 행위에 대해 명시적으로 이의를 제기하였다고 볼 만한 자료도 없다.

(7) 2015년도 경영평가 성과급의 재분배가 실행될 무렵 원고와 참가인 노동조합 사이에서 원고의 이사회가 2016. 5. 31. 일방적으로 '성과연봉제 확대'를 위한 '급여규정 개정안'을 의결한 것을 둘러싼 분쟁이 진행 중이었던 것으로 보인다. 그렇다면 피고보조참가인 2가 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것은 참가인 노동조합의 위원장 지위에서 '공공부문의 성과형 임금체계' 자체에 대한 근본적인 문제제기이자 참가인 노동조합이 할 수 있는 최소한의 항의의 일환으로서 한 행위로 볼 여지도 있다. 이러한 문제제기 또는 항의가 그 자체로 부당한 것이었다고 단정하기도 어렵다.

나) 그런데도 원심은 원고가 참가인 노동조합과 근로자들에게 경영평가 성과급 재분배를 금지한 것이 정당한 직무명령에 해당하고, 피고보조참가인 2가 이에 반하여 2015년도 경영평가 성과급 재분배를 주도한 것이 정관에 따른 명령을 위반한 경우에 해당한다고 보아, 제1 징계사유가 정당한 징계사유에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 징계사유의 해석 등에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 피고와 피고보조참가인 2의 이 부분 상고이유 주장은 이유 있다.

3) 제2 징계사유에 대하여

가) 감사절차에 관한 관계 법령의 규정 내용, 형식 및 입법 취지 등을 고려할 때, 감사대상 공무원은 감사활동 수행자 등의 감사활동에 협조할 의무를 부담한다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2013추517 판결 참조). 이와 마찬가지로 근로자도 근로계약에 부수하는 신의칙상 의무로서 근로관계에서 발생한 위법행위 여부 등에 관한 사용자의 조사에 협조할 의무를 부담한다.

나) 위와 같은 사실관계와 그로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리

에 비추어 살펴보면, 피고보조참가인 2가 이 사건 감사활동을 협박·방해하고 정당한 사유 없이 이 사건 감사를 거부하였다는 제2 징계사유는 정당한 징계사유에 해당한다고 보아야 한다.

(1) 이 사건 감사는 민원신고사항 및 특정 사안에 대한 조사의 필요가 있는 경우 특정감사를 실시한다는 원고의 감사기준시행세칙 제44조 제3호에 근거하여 실시되었다.

(2) 피고보조참가인 2는 이 사건 감사의 수감장에 출석하지 않은 것에 그치지 않고, 지역노동조합본부 본부장들에게 문답서에 서명·날인하지 말라고 지시하거나 원고에게 이 사건 감사를 중단하지 않을 경우 모든 법적·물리적 방법을 동원하여 투쟁에 나서겠다고 하는 등으로 이 사건 감사를 방해하였다. 이러한 피고보조참가인 2의 행위는 원고의 감사기준 시행세칙 및 복무규정을 위반한 것에 해당한다.

다) 따라서 원심의 이유 설시에 일부 적절하지 않은 부분이 있지만, 제2 징계사유가 정당한 징계사유에 해당한다고 본 것은 결과적으로 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 징계사유 해당성 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 부당노동행위 부분에 관한 상고이유에 대하여

원심은, 이 사건 해고가 원고의 부당노동행위 의사에 의한 것이라고 단정할 수 없어 구 「노동조합 및 노동관계조정법」(2020. 6. 9. 법률 제17432호로 개정되기 전의 것) 제81조 제1호에서 정한 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 일부 적절하지 않은 부분이 있지만 이 사건 해고가 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다고 판단한 것은

결론적으로 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 부당노동행위에 관한 법리를 오해하고 필요한 판단을 누락하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 파기의 범위

위와 같은 이유에서 원심판결 중 제1 징계사유 관련 부당해고에 관한 부분을 파기하여야 하는데, 부당해고 부분을 징계사유별로 구분하여 판단할 수는 없으므로, 원심판결 중 부당해고에 관한 부분을 전부 파기하여야 한다.

4. 결론

그러므로 원심판결 중 부당해고에 관한 부분은 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 이를 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 피고 및 피고보조참가인 2의 각 나머지 상고와 참가인 노동조합의 상고를 모두 기각하고, 상고비용 중 원고와 참가인 노동조합 사이에 생긴 부분은 참가인 노동조합이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노태악

주 심 대법관 박정화

 대법관 김선수

대법관 오경미