



: 2020-08-31

대 법 원
제 3 부
판 결

사 건 2018두34480 부당해고구제재심판정취소
원고, 피상고인 A기관
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인, 상고인
1. B
2. C
피고보조참가인 3. D
원 심 판 결 서울고등법원 2018. 1. 11. 선고 2017누69214 판결
판 결 선 고 2020. 8. 20.

주 문

원심판결 중 피고 보조참가인 B에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

원심판결 중 피고 보조참가인 C에 관한 부분에 대한 피고와 피고 보조참가인 C의 상고를 모두 기각한다.

상고기각 부분에 관한 상고비용은 피고와 피고 보조참가인 C이 부담한다.



이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등은 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 피고 보조참가인 B의 징계사유(피고 보조참가인 B의 상고이유 제1점)

가. '고소·고발' 징계사유에 대하여

(1) 근로자가 뚜렷한 자료도 없이 사실을 허위로 기재하거나 왜곡하여 소속 직장의 대표자, 관리자나 동료 등을 수사기관 등에 고소·고발하거나 진정하는 행위는 징계규정에서 정한 징계사유가 될 수 있다. 다만 범죄에 해당한다고 의심할 만한 행위에 대해 처벌을 구하고자 고소·고발 등을 하는 것은 합리적인 근거가 있는 한 적법한 권리 행사라고 할 수 있으므로 수사기관이 불기소처분을 하였다는 이유만으로 고소·고발 등이 징계사유에 해당하지 않는다. 위와 같은 고소·고발 등이 징계사유에 해당하는지는 고소·고발 등의 내용과 진위, 고소·고발 등에 이르게 된 경위와 목적, 횡수 등에 따라 신중하게 판단하여야 한다.

노동조합 또는 노동조합의 대표자가 사용자 측을 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계 조정법 위반 등으로 수사기관 등에 고소·고발·진정한 내용에 과장되거나 왜곡된 부분이 있더라도, 그것이 대체로 사실에 기초하고 있고 그 목적이 사용자에 의한 조합원들의 단결권 침해를 방지하거나 근로조건에 관한 법령을 준수하도록 하는 것이 라면 고소·고발 등은 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 하므로, 이를 이유로 노동조합의 대표자에게 불이익을 주는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다.

근로기준법 제31조에 따라 부당해고구제재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 자가 부담한다(대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202



판결 참조).

(2) 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

(가) 원고는 피고 보조참가인 B가 원고의 총장, 보직자와 동료직원에게 대해 업무상 배임 및 횡령, 특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률 위반(뇌물), 근로기준법 위반, 노동조합 및 노동관계 조정법 위반 혐의로 검찰에 무분별하고 반복적으로 고소·고발하고, 동료 직원을 비방할 의도로 근거 없는 허위 주장으로 성희롱 진정을 제기하는 등 '무분별한 고소·고발'을 했다는 것을 징계사유로 삼았다.

(나) 원고는 소속 교수인 E 교수 등이 연구·개발한 'F'를 주식회사 G에 54억 원에 이전한 것과 관련하여 2011. 3. 21.경 총장 비서실장인 H를 기술이전 기여자로 선정하였고, 2011. 4. 25.경 보상금 1억 7,000만 원을 H에게 지급하였다. H가 기술이전 기여자로 선정될 당시 원고의 내부규정이 기술이전 기여자를 '산학협력단 기술이전 전담부서 직원'으로 제한하고 있었으나, 2011. 3. 31. 기여자를 전담부서 직원이 아닌 대학 직원 중 '직·간접적 기여자'로 확대하는 취지로 개정되었다. H는 2011. 5.경 자신이 받은 기술이전 보상금 중 8,500만 원을 교학부총장을 통하여 당시 총장인 I에게 전달하였다. 이에 관한 국무총리실의 수사 의뢰에 따라 경찰은 H의 뇌물공여와 I의 뇌물수수 혐의에 대해 기소 의견으로 사건을 송치하였으나, 검찰은 2013. 12. 16.경 직무 관련 대가성을 인정할 증거가 없다는 이유로 불기소처분을 하였다.

J 노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)은 2014. 4.경 대리인을 선임하여 총장인 I 등의 행위가 업무상 횡령 또는 배임에 해당한다는 이유로 I와 관련자를 고발하였다(이하 '순번 ① 고발'이라 한다). 이에 대해 검찰이 2014. 11. 20.경 불기소처분을 하자 항고를 하였고, 항고가 기각되자 재항고를 하였으나 기각되었다.



피고 보조참가인 B는 순번 ① 고발 사건이 계속되는 중에 I 등을 다시 뇌물죄로 고발하였으나(이하 '순번 ② 고발'이라 한다), 검찰은 이미 불기소처분이 있는 사건에 대한 고발이라는 이유로 이를 각하하였다.

(다) 이 사건 노동조합은 2014. 4.경 원고가 피고 보조참가인 B 외 64명에게 초과근무수당과 연가보상비를 제대로 지급하지 않았고, 주당 근무시간이 52시간을 초과하였다는 이유로 원고의 대표자인 총장을 고발하였다(이하 '순번 ③ 고발'이라 한다). 이에 대해 검찰은 임금 미지급에 대해서는 처벌불원 의사를 표시한 사실이 있고, 초과근로에 대해서는 사실관계는 인정되지만 고의가 없거나 법률의 부지에 정당한 이유가 있으며, 일부 혐의는 공소시효가 완성되었다는 등의 이유로 불기소처분을 하였다.

(라) 피고 보조참가인 B는 2014. 6.경 원고의 총장과 관리자들을 고발하였다(이하 '순번 ④ 고발'이라 한다). 그 이유로 '원고의 관리자들이 노동조합의 온라인 커뮤니티를 감시하고, 노동조합의 간부를 지목하여 수사를 의뢰하거나 부당하게 전보하였으며, 노동조합이 총장을 고발한 사건과 관련해 노동조합 측에 인사상 불이익을 줄 수 있다고 협박하였고, 노동조합이 총장을 근로기준법 위반으로 고발한 것에 대해 책임을 묻겠다는 공지글을 올리는 등의 방식으로 이 사건 노동조합의 운영에 지배·개입하였다.'는 것을 들었다. 이에 대해 검찰은 피의사실을 인정할 증거가 없다는 등의 이유로 불기소처분을 하였다.

(마) 피고 보조참가인 B는 2014. 9.경 여성가족부를 수신인으로 하여 '총장비서실장 H가 전문계약직 여성 직원들이 원하지 않는데도 로비를 하는 술자리에 참석하도록 하였고, 이후 문제가 불거지자 해당 직원에게 사직할 것을 종용하는 등의 문제가 있었다.'는 진정서를 제출하였다(이하 '순번 ⑤ 진정'이라 한다). 이에 대해 부산지방고용노



동청 울산지청은 성희롱 관련 혐의사실을 발견할 수 없다는 이유로 종결 처리하였다.

(3) 위와 같은 사실관계와 기록을 통해 알 수 있는 다음 사정을 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고 보조참가인 B가 5차례에 걸쳐 원고의 대표자, 관리자나 동료 등을 고발하거나 진정한 사건은 모두 혐의사실이 인정되지 않았으나 그러한 사정만으로는 위와 같은 행위가 정당한 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다.

(가) 피고 보조참가인 B를 포함한 원고의 근로자 9명은 2013. 6. 26. 이 사건 노동조합을 설립하였고, 피고 보조참가인 B는 그때부터 2014. 8.경까지 이 사건 노동조합의 위원장직을 맡았다.

(나) 순번 ① 고발은 원고가 총장의 비서실장인 H를 기술이전 기여자로 선정하여 보상금을 지급하자, H가 그중 일부를 현금으로 총장 등에게 전달한 사실이 밝혀지는 등 외견상 배임이나 횡령죄에 해당하는 것이 아닌지 의혹이 제기될 수 있는 상황에서 이루어진 것이다. 검찰이 불기소처분을 했지만, 최초에 이 사건을 인지한 국무총리실은 감사를 진행하여 문제의 소지가 있다고 보아 수사를 의뢰하였고 경찰은 총장과 비서실장의 뇌물 수수·공여 혐의에 대해 기소 의견으로 송치하였으며, 게다가 검찰의 불기소처분은 배임이나 횡령 혐의에 대한 것도 아니었다.

(다) 순번 ③ 고발 사건의 고발인은 이 사건 노동조합이고, 순번 ④ 고발 사건의 고발인은 피고 보조참가인 B로 되어 있으나 그 내용에 비추어 보면 개인 자격이 아니라 노동조합의 대표자 자격으로 고발을 한 것으로 보인다. 이러한 순번 ③, ④ 고발은 그 경위와 내용에서 알 수 있듯이 이 사건 노동조합 조합원들의 근로조건 유지와 개선을 위한 것이거나 단결권을 침해하는 행위를 배제·시정하기 위한 것이다.

한편 순번 ③ 고발의 경우 원고가 소속 근로자들에게 미지급 수당이 있는지가 다투



어지는 상황이었고, 소속 근로자들이 근로기준법이 정한 근로시간의 한도를 초과하는 시간 동안 근로를 한 것은 사실로 인정되었다. 그리고 순번 ④ 고발 내용에 있는 사실 관계는 대체로 사실에 기초한 것으로 보이고 달리 거짓이 있거나 사실을 왜곡했다고 볼만한 내용이 없다.

결국 노동조합의 대표자로서 피고 보조참가인 B가 한 위 각 고발은 범죄행위라고 의심할 만한 사항에 대한 처벌을 구하기 위한 적법한 권리 행사임과 동시에 노동조합의 정당한 조합활동에 해당한다.

(라) 순번 ⑤ 진정의 경우 피고 보조참가인 B가 의도적으로 사실을 왜곡하거나 사실이 아닌 내용을 포함하여 진정을 한 것이라고 볼만한 객관적인 자료가 부족하다.

(마) 게다가 고도의 공공성을 갖는 원고의 업무는 관련 법령과 규정에 따라 적법하게 수행되어야 하고, 위법행위가 없도록 감시·견제되어야 할 필요가 있다는 것까지 감안하면, 이 사건 노동조합이나 피고 보조참가인 B의 고발과 진정 행위를 징계사유에 해당한다고 볼 것은 아니다.

(4) 그런데도 원심은 피고 보조참가인 B가 고발하거나 진정한 행위가 모두 징계사유에 해당한다고 판단하였다. 이러한 판단에는 징계사유의 정당성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 피고 보조참가인 B의 상고이유 주장은 정당하다.

나. '근무태만' 징계사유에 대하여

원심은 피고 보조참가인 B가 근무시간 중에 여러 차례 무단으로 자리를 비우고 상사의 지시를 이행하지 않았으므로 이 부분 징계사유가 인정된다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상



고이유와 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

2. 피고 보조참가인 C에 대한 해고의 정당성(피고와 피고 보조참가인 C의 상고이유)

원심은 피고 보조참가인 C에게 보안문서 불법해킹, 무분별한 고소·고발, 행정절차를 무시한 업무처리 등의 징계사유가 인정되고, 징계사유의 내용과 정도에 비추어 보면 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈하거나 남용하였다고 볼 수 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 징계사유와 징계양정에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

원심판결 중 피고 보조참가인 B에 관한 부분은 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 이를 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원심판결 중 피고 보조참가인 C에 관한 부분에 대한 피고와 피고 보조참가인 C의 상고를 모두 기각하고, 상고기각 부분에 관한 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

주 심 대법관 김재형



.
.
: 2020-08-31

대법관 민유숙

대법관 노태악