

수 원 지 방 법 원

제 1 5 민 사 부

판 결

사 건 2019가합20989 해고무효확인
원 고 김■■■
화성시 이하 생략
소송대리인 법무법인 이하생략
피 고 ○○○○○○○○○○
수원시 이하생략
대표자 조합장 이▲▲
소송대리인 변호사 이하생략
변 론 종 결 2020. 9. 10.
판 결 선 고 2020. 10. 29.

주 문

1. 피고가 2019. 5. 1. 원고에게 한 해고처분은 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고에게 58,361,270원과 이에 대한 2020. 9. 8.부터 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈 및 2020. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,376,960원의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

3. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
4. 소송비용 중 10%는 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.
5. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문 제1항. 피고는 원고에게 61,532,550원과 이에 대한 청구취지 및 청구원인 변경신청서 송달 다음날부터 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈 및 2020. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 3,367,360원의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자들의 지위

1) 피고는 ㉠㉠업을 경영하는 조합원들에게 필요한 기술과 자금 등을 제공하는 법인이다(갑 제2호증).

2) 원고는 2014. 2. 1. 피고와 근로계약을 체결한 피고 소속 근로자이다(갑 제1호증).

나. 원고의 사유서 작성 등

1) 원고는 2018. 3. 21.부터 2019. 1. 24.까지 10회에 걸쳐서 업무수행 과정에서 발생한 잘못에 관한 사유서와 경위서(이하 '이 사건 사유서 등'이라고 한다)를 작성해 피고에게 제출했다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

순번	작성일	내용
1	2018.03.21.	정산과정에서 전산에 입고 물량을 늘려서 입력
2	2018.03.21.	정산과정에서 선급금을 회수하지 않았음
3	2018.10.02.	진행 중 판매에 사용한 박스를 회수하지 않았음
4	2018.10.02.	에 따른 자금을 집행하지 않았음
5	2018.10.02.	관리소홀
6	2018.10.17.	관리업무 관련, 조합원으로부터 허위 내용의 보관증을 작성 받았음
7	2018.11.16.	수출업무 소홀(계획서를 제출하지 않았음)
8	2018.12.28.	수출업무 소홀(계획서를 제출하지 않아 를 제때 수출하지 못했음)
9	2019.01.23.	수출업무 소홀(매출계산서 미발행, 수출물량에 대한 인수증 미확인)
10	2019.01.24.	수출업무 소홀(계획서를 제출하지 않아 를 제때 수출하지 못했기 때문에 수출업체에 손해를 끼침)

2) 피고는 2018. 10. 17.부터 2019. 1. 25.까지 3차례에 걸쳐 원고에게 주의를 주었다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다(갑 제3호증).

- 2018. 10. 17.
 - 원고는 피고의 담당자로서, 재고관리 업무를 소홀히 했음*
 - * 판매 후 상자를 회수하지 않았고, 부족한 상자 수량을 맞추기 위해 으로부터 허위 내용의 확인서를 받아왔음
- 2018. 12. 28.
 - 원고는 피고의 담당자로서, 수탁판매업무를 소홀히 했음*
 - * 를 대만에 수출하는 과정에서 를 제때 상차하지 못했음
- 2019. 01. 25.
 - 원고는 피고의 담당자로서, 수탁판매업무를 소홀히 했음*
 - * 세금계산서 발행을 누락하고, 수출업체로부터 인수증을 받지 못했으며, 를 대만에 수출하는 과정에서 를 제때 상차하지 못했음

다. 이 사건 대기발령

피고는 2019. 1. 30. 인사위원회를 열어 '원고가 최근 2년 동안 3회 이상 주의를 받았다'는 이유로 인사규정 제62조 제1항 제1호, 제5호 및 같은 조 제2, 3항1)에 따라 원고에게 대기발령을 명령하기로 결정했다(갑 제4호증). 같은 날 피고는 원고에게 '인사규정 제62조에 따라 2019. 2. 1.부터 자택에서 대기하라'고 통보(이하 '이 사건 대기발령'이라고 한다)했다(갑 제5호증).

라. 이 사건 면직

피고는 2019. 4. 30. 인사위원회를 열어 '원고가 이 사건 대기발령 후 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 받지 못했다'는 이유로 피고의 인사규정 제61조 제1항 제5호2)에 따라 원고를 면직하기로 결정했다(갑 제7호증). 같은 날 피고는 원고에게 '2019. 5. 1.자로 면직처리 한다'고 통보(이하 '이 사건 면직'이라고 한다)했다(갑 제6호증).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1부터 7호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고

1) 이 사건 면직 무효 확인청구

이 사건 면직은 피고가 최근 2년 동안 3회 이상 주의를 받았다는 이유로 내려진

1) 제62조(대기)

① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직위 또는 직무를 부여하지 아니하고 대기발령할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하여 근무성적 또는 업무실적이 극히 불량할 때

5. 기타 우리 조합 사무형편상 필요할 때

② 대기발령은 ██████이 행한다. 다만, 제1항 제1, 2, 5호의 사유에 의한 대기는 인사위원회의 의결을 얻어야 한다.

③ 대기발령은 본점 소속으로 한다.

2) 제61조(면직)

① 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 면직한다.

5. 제62조 제1항 제1, 2, 5호의 규정에 의하여 대기발령 된 자가 3월이 경과하도록 직위 또는 직무를 부여받지 못할 때

것으로서 실질적으로 징계해고에 해당한다. 따라서 이 사건 면직은 근로기준법에 따른 제한을 받는다. 그런데 피고는 근로기준법 제27조³⁾를 위반하여 원고에게 구체적인 사유를 서면으로 통지하지 않은 채 이 사건 면직을 했다. 또한 피고는 근로기준법 제23조 제1항⁴⁾을 위반하여 "정당한 이유"가 없음에도 원고에게 이 사건 면직을 했다. 나아가 피고는 징계재량권을 일탈·남용하여 원고에게 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 없음에도 이 사건 면직을 했다. 따라서 이 사건 면직은 무효이다.

2) 미지급 임금 지급청구

따라서 피고는 원고에게 이 사건 면직 때문에 원고가 받지 못한 임금을 지급할 의무가 있다. 구체적으로 피고는 2019년 5월분부터 2020년 9월분까지의 임금 합계 61,532,550원(자세한 내역은 별지1에 적힌 것과 같다)과 이에 대한 지연손해금 및 원고가 복직하는 날까지 매월 원고의 월 급여인 3,367,360원의 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

나. 피고

1) 이 사건 면직은 이 사건 대기발령을 받은 원고가 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 받지 못했기 때문에 인사규정에 따라 당연히 이루어졌다. 따라서 이 사건 면직이 실질적으로 징계해고에 해당한다고 볼 수 없다.

3) 제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

4) 제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.

2) 또한 피고의 인사규정이나 취업규칙에 피징계자에게 징계사유를 사전에 통지해야 한다는 규정도 없다. 원고는 이 사건 면직을 통보받을 당시 이 사건 면직 사유인 이 사건 사유서와 피고로부터 주의를 받은 내용을 잘 알고 있었다. 따라서 피고가 원고에게 이 사건 면직사유를 통지하지 않았더라도, 위법하다고 볼 수 없다.

3) 원고는 이 사건 사유서와 피고로부터 주의를 받은 내용과 같이 업무를 불성실하게 수행했다. 따라서 이 사건 면직이 실질적으로 징계해고에 해당하더라도, 이 사건 면직에는 근로기준법 제23조에 규정된 "정당한 이유"가 있고, 피고가 징계재량권을 일탈·남용했다고 볼 수도 없다.

3. 이 사건 면직 무효 확인청구에 대한 판단

가. 이 사건 대기발령과 이 사건 면직의 성격

1) 제1항에서 본 사실관계에 따르면, 이 사건 면직은 원고가 인사규정 제62조 제1항 제1호에 규정된 '직무수행능력이 부족하여 근무성적 또는 업무실적이 극히 불량할 때'에 해당한다는 이유로 이 사건 대기발령을 받은 후, '대기발령 된 자가 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 부여받지 못하면 면직한다'고 규정되어 있는 인사규정 제61조 제1항 제5호에 근거하여 이루어졌다.

2) 이런 인사규정에 따라 이루어진 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직은 이를 전체적으로 보면, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 따라 근로계약 관계를 종료시키는 것으로서, 실질적으로 징계해고에 해당하므로, 근로기준법에 따른 제한을 받는다(대법원 2007. 9. 21. 선고 2006다25240 판결 등 참조).

나. 이 사건 면직이 절차적으로 정당한지

1) 법리

근로기준법 제27조 제1항, 제2항은 '사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다'고 규정하고 있다. 이는 사용자에게는 신중하게 근로자를 해고하도록 하고, 근로자에게는 해고에 적절하게 대응할 수 있게 하며, 나아가 해고의 존부 및 그 시기와 사유를 명확하게 하여 뒷날 이를 둘러싼 분쟁을 쉽고 적정하게 해결하는 데 그 취지가 있다. 따라서 근로자를 해고하려는 사용자가 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지할 때에는 그 통지를 받는 근로자가 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고를 하려는 경우에는 해고사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며, 징계대상자가 위반한 인사규정의 조문만 늘어놓는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결, 2015. 12. 10. 선고 2015다219160 판결 참조).

2) 구체적 판단

위 1)항에서 본 법리와 제1항에서 본 사실과 증거들을 통하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 원고가 실질적으로 징계해고에 해당하는 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직이 이루어지는 과정에서 자신의 징계사유에 대하여 실질적으로 해명할 기회를 부여받았다고 볼 수 없고, 피고가 근로기준법 제27조에 따른 서면통지의무를 제대로 이행했다고 볼 수도 없으므로, 이 사건 면직은 절차적으로 위법하여 무효라고 봐야 한다.⁵⁾

5) 피고가 '인사규정이나 취업규칙에 피징계자에게 징계사유를 사전에 통지해야 한다는 규정이 없으므로, 피고가 서면통지를 하지 않았더라도 이 사건 면직은 적법하다'고 주장하며 들고 있는 대법원 판결들(1992. 3. 27. 선고 91다29071 판결, 1992. 4. 14. 선고 91다4775 판결, 2020. 6. 25. 선고 2016두56042 판결, 2013. 5. 9. 선고 2012다64833 판결)은 이 사건에 그대로 적용할 수 없다. ① 91다29071 판결, 91다4775 판결은 근로기준법 제27조 제1항, 제2항에 규정된 해고사유 서면통지 제도가 도입된 2007. 4. 11. 전에 나왔고, ② 2016두56042 판결은 징계대상자들이 이미 징계혐의사실이 무엇인지 구체적으로 알고 있었고, 그에 대해 충분히 대처할 수 있는 상황이었으며, 실제로 인사위원회에서 징계혐의사실에 대하여 진술하고 소명할 기회를 부여받았다는 점에서, 2012다64833 판결은 원고가 다투는 대상이 징계처분이 아니라 잠정적인 인사명령처분이라는 점에서 각각 이 사건과는 사실관

가) 피고가 원고에게 이 사건 대기발령과 이 사건 면직을 통보하면서 보낸 통보 서에는 '■■■■ 재고관리소홀, 수탁판매업무 중 수출업무처리 미흡에 따른 민원 발생, ■■■■에 대한 수정계산서 허위발행을 이유로 최근 2년 동안 3회에 걸쳐 주의를 촉구했으므로, 피고의 인사규정 제62조에 따라 대기발령을 명령한다(갑 제5호증)', '원고가 이 사건 대기발령 후 3개월 동안 직위 또는 직무를 부여받지 못했으므로, 피고의 인사규정 제61조 제1항 제5호에 따라 원고를 면직한다(갑 제6호증)'고만 적혀있다. 그런데 이 사건 대기발령통보서는 그 사유가 추상적이고 간략하게 적혀있을 뿐, 문제가 되는 행위가 발생한 시점이나 구체적인 사실관계는 포함하고 있지 않다. 나아가 이 사건 면직 통보서는 실질적으로 징계해고에 해당하는 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직을 뒷받침하는 구체적인 내용을 전혀 포함하고 있지 않고, 인사규정 내용만 늘어놓고 있다.

나) 원고가 2018. 3. 21.부터 2019. 1. 24.까지 10회에 걸쳐서 이 사건 사유서 등을 작성해 피고에게 제출했고, 피고가 2018. 10. 17.부터 2019. 1. 25.까지 3차례에 걸쳐 원고에게 주의를 준 것은 사실이다. 그러나 위와 같은 사정만으로는 원고가 이 사건 대기발령과 이 사건 면직을 통보받을 당시 그 사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있었다고 볼 수 없다. 피고는 원고에게 이 사건 대기발령과 이 사건 면직을 통보하면서, 이 사건 사유서 등과 피고가 원고에게 주의를 준 내용 중 어떤 부분이 이 사건 대기발령과 이에 이은 이 사건 면직과 관련하여 문제가 되는지, 또는 그와 무관한 원고의 다른 행위를 문제 삼은 것인지에 관하여 전혀 언급하지 않았기 때문이다.

계가 다르기 때문이다.

다) 피고는 이 사건 대기발령과 이 사건 면직을 결정하는 과정에서 원고에게 인사위원회에 참석하거나 서면을 제출하는 등으로 소명할 기회를 주지 않았다

라) 피고는 이 사건 소송이 계속되는 도중에도 이 사건 대기발령과 이에 이은 이 사건 면직은 징계해고가 아니라 인사권자인 사용자의 고유권한에 속하는 인사명령의 범주에 속하는 것으로서, 근로기준법 제27조에 따른 서면통지의무를 이행하지 않았더라도 이 사건 면직이 위법하지 않다고 주장했다.

다. 소결론

따라서 이 사건 면직처분은 절차적 정당성이 없으므로, 이 사건 면직에 피고가 주장하는 사유가 있는지 여부나 피고가 그 사유를 이유로 이 사건 면직을 하는 것이 징계재량권을 일탈·남용하여 위법한지 여부에 관하여는 더 나아가 살펴볼 필요 없이 무효라고 봐야 한다.

4. 미지급 임금청구에 대한 판단

가. 미지급 임금 지급의무 발생

이 사건 면직이 무효이므로, 피고는 원고에게 이 사건 면직 때문에 원고가 받지 못한 임금을 지급할 의무가 있다.

나. 미지급 임금 범위

1) 확정된 미지급 임금(2019년 5월부터 2020년 9월까지)

이 사건 면직 때문에 원고가 2019년 5월부터 2020년 9월까지 지급받지 못한 임금의 구체적 내역은 별지2에 적힌 것과 같이 합계 58,361,270원이다. 원고는 2020년 8월분 정기성과급 990,400원과 2020년 9월분 정기성과급 1,980,880원 및 2020년 9월분 복리후생비 200,000원도 지급받지 못했다고 주장한다. 그러나 피고는 2020년 8월부터

근로자들에게 정기성과급과 복리후생비를 지급하지 않고 있으므로(을 제54호증), 원고의 미지급 임금청구 중 위 부분은 이유 없다(원고도 피고가 2020년 8월부터 근로자들에게 정기성과급과 복리후생비를 지급하지 않고 있다는 원고의 주장에 대해서 별다른 대답을 내놓지 않았다).

2) 원고가 복직할 때까지의 임금

별지2에 적힌 원고의 임금 내역에 따르면, 2020. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지의 임금은 월 2,376,960원(= 기본급 878,800원 + 자격급 440,000원 + 직책급 662,000원 + 시간외수당 99,040,000원, 복지연금 297,120원)이 된다.

다. 소결론

따라서 피고는 원고에게 2019년 5월부터 2020년 9월분까지의 미지급 임금 합계 58,361,270원 및 이에 대하여 임금지급일 이후로서 원고가 구하는 2020. 9. 8.(청구취지 및 청구원인 변경신청서 송달 다음날)부터 갚는 날까지 근로기준법 제37조 제1항, 근로기준법 시행령 제17조에 규정된 연 20%의 비율로 계산한 지연이자와 2020. 10. 1.부터 원고가 복직하는 날까지 월 2,376,960원의 비율로 계산한 돈을 각각 지급할 의무가 있다.

5. 결론

결국, 원고의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있으므로 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 이현영

 판사 박명곤

 판사 최현정

** 별지1, 2는 비실명화 과정에서 생략 **