

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017두70793 부당해고구제재심판정취소
원고, 상고인 원고 1 외 1인
원고, 피상고인 원고 2
소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 탁선호 외 2인
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인, 상고인 겸 피상고인
코카콜라음료 주식회사
소송대리인 변호사 김학준 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2017. 10. 13. 선고 2017누44239 판결
판 결 선 고 2020. 11. 26.

주 문

원심판결 중 원고 1, 원고 3에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

피고보조참가인의 상고를 기각한다.

상고비용 중 원고 2와 피고보조참가인 사이에 생긴 부분은 피고보조참가인이 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 각 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 원고 1, 원고 3의 상고이유에 대하여

가. 징계처분에 대한 재심절차는 징계처분에 대한 구체 내지 확정절차로서 원래의 징계절차와 함께 전부가 하나의 징계처분절차를 이루는 것으로서 그 절차의 정당성도 징계과정 전부에 관하여 판단되어야 하므로, 원래의 징계처분이 그 요건을 갖추었다 하더라도 재심절차를 전혀 이행하지 않거나 재심절차에 중대한 하자가 있어 재심의 효력을 인정할 수 없는 경우에는 그 징계처분은 현저히 절차적 정의에 반하는 것으로서 무효이다(대법원 1994. 1. 14. 선고 93다968 판결, 대법원 1998. 12. 8. 선고 98다31172 판결, 대법원 2010. 5. 27. 선고 2010두1743 판결 등 참조).

단체협약이나 취업규칙 또는 이에 근거를 둔 징계규정에서 징계위원회의 구성에 관하여 정하고 있는 경우 이와 다르게 징계위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 징계처분을 하였다면, 그 징계처분은 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 원칙적으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효이다(대법원 1995. 5. 23. 선고 94다24763 판결, 대법원 2009. 3. 12. 선고 2008두2088 판결 등 참조).

취업규칙은 사용자가 그 근로자의 복무규율이나 근로조건을 정립하기 위하여 작성한 것으로서 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 가지는데,

이러한 취업규칙의 성격에 비추어 취업규칙은 원칙적으로 그 객관적인 의미에 따라 해석하여야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결, 대법원 2016. 1. 28. 선고 2014두12765 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 피고보조참가인(이하 '참가인 회사'라고 한다)의 취업규칙 제77조는 취업규칙과 인사위원회 규정이 정한 정당한 절차를 거치지 아니하고는 직원을 징계할 수 없도록 정하고 있고, 인사위원회 규정 제2장은 직원의 징계를 심의·의결하기 위한 징계위원회와 관련하여 아래와 같이 정하고 있다.

① 참가인 회사 사업부 인사위원회는 위원장을 각 기능별 총괄임원으로, 위원을 각 위원회 부문장(팀장)으로 구성한다(제16조 제1항).

② 참가인 회사 전사 인사위원회는 위원장을 대표이사(사업부장)로, 위원을 각 기능별 총괄임원으로 구성하고, 사업부 인사위원회에 그 권한을 위임할 수 있으며(제16조 제2항), 재심 또는 팀장급 이상의 징계는 전사 인사위원회에서 심의하는 것을 원칙으로 한다(제16조 제3항).

③ 각 인사위원회의 심의·의결에 대하여 당사자가 재심을 신청한 때에 인사위원회의 위원장은 재심에 부의하여야 하는데(제28조 제1항), 대표이사(사업부장)는 재심위원회의 위원장이 되고, 재심위원회의 위원은 위원장이 위촉하는 3~5인으로 구성하며, 위원장의 유고 시에는 위원 중에서 위원장이 위촉하는 자가 그 직무를 대행한다(제10조 제2항, 제28조 제2항).

2) 참가인 회사는 2007. 10. 1. 주식회사 엘지생활건강(이하 '엘지생활건강'이라고 한

다)에 인수되었는데, 인수 전에는 재심위원회 위원의 자격에 관한 규정이 없다가 인수 후에 위 자격에 관한 규정이 생겼다. 그러나 참가인 회사에서는 인수된 이후에도 재심위원회를 전사 인사위원회 구성에 관한 규정과 같이 총괄임원으로만 구성하지 않았다.

3) 원고 1, 원고 3은 2015. 7. 1.자 징계해고결정에 대하여 재심을 요청하였는데, 재심위원회의 위원장인 참가인 회사 대표이사(사업부장) 소외 1이 소외 2 상무에게 권한을 위임하여 소외 2 상무가 위원장으로서 직무를 수행하고, 재심위원회의 위원은 소외 3 상무, 소외 4 상무, 소외 5 부문장으로 구성되었다. 이 사건 재심위원회는 2015. 7. 13. 위 원고들의 재심을 받아들이지 않고 원결정과 동일하게 징계해고결정을 하여 2015. 7. 15. 이를 위 원고들에게 통보하였다.

4) 한편 참가인 회사는 인수 이후 엘지생활건강에 소속된 임직원들 중 일부가 참가인 회사의 업무를 겸임하기도 하였는데, 이 사건 재심위원회 개최 당시 참가인 회사의 업무를 담당하던 총괄임원은 ○○총괄(소외 2 상무), △△총괄(소외 3 상무), □□/□□□□□□총괄(소외 6 상무), ◇◇총괄(소외 7 상무)이었고, 위 총괄임원들 중 ○○총괄, △△총괄은 참가인 회사에, 나머지 총괄임원은 엘지생활건강에 소속된 임원이었다.

다. 원심은 위와 같은 사실관계를 토대로 하여, 참가인 회사의 인사위원회 규정의 문언과 체계의 조화로운 해석을 고려할 때 징계 재심위원회는 가급적 총괄임원으로 구성하되, 기능별 총괄임원의 수가 3인 미만이어서 총괄임원만으로 재심위원회를 구성하는 것이 곤란한 경우에는 위원장이 위촉하는 자가 재심위원회의 위원이 되는 것도 가능하다고 전제한 다음, 이 사건 재심위원회 개최 당시 참가인 회사에 기능별 총괄임원이 소외 2와 소외 3뿐이었으므로, 소외 2가 대표이사(사업부장)의 위임을 받아 재심위원회 위원장으로, 소외 3이 재심위원회 위원으로 각 참여하고, 총괄임원 이외에 소외 5 부문

장이 위원장 소외 2로부터 재심위원회 위원으로 적법하게 위촉된 것인 이상, 이 사건 재심위원회의 구성에 하자가 있다고 보기 어렵다고 판단하였다.

라. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

참가인 회사의 인사위원회 규정상 근로자에 대한 징계재심은 전사 인사위원회가 사 업무 인사위원회에 그 권한을 위임하지 않은 이상 원칙적으로 전사 인사위원회의 심의에 의하여야 하고, 전사 인사위원회 위원은 각 기능별 총괄임원으로서 위원장(대표이사)이 위촉하는 3~5인으로 구성되어야 한다.

이 사건 재심위원회 개최 당시 참가인 회사의 업무를 담당하는 총괄임원은 참가인 회사 소속의 ○○총괄 소외 2 상무, △△총괄 소외 3 상무 외에도 엘지생활건강 소속의 □□/□□□□□총괄 소외 6 상무와 ◇◇총괄 소외 7 상무가 있었는데, 참가인 회사의 인사위원회 규정상 이들도 기능별 총괄임원으로서 재심위원회 위원의 구성에서 제외할 이유가 없으므로 이들을 포함하면 인사위원회 규정에서 정한 대로 총괄임원만으로 이 사건 재심위원회 위원을 구성할 수 있었다

원심은 이와 달리 참가인 회사와 엘지생활건강이 별개의 법인이고, 참가인 회사의 인사위원회 규정 등 취업규칙이 참가인 회사 소속 직원들에게만 적용되므로 인사위원회 구성 위원도 참가인 회사에 소속된 임직원들로 이루어져야 한다는 전제에서 엘지생활건강 소속 임직원이 참가인 회사의 업무를 일부 겸임하고 있더라도 참가인 회사의 인사위원회 위원이 될 수 없다고 보았으나, 이는 앞서 본 인사위원회 규정상 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석으로서 합리적인 근거가 있다고 보기 어렵다.

그렇다면 참가인 회사가 취업규칙에 따라 징계위원회의 구성에 관하여 정하고 있는 인사위원회 규정을 위반하여 □□/□□□□□총괄 소외 6 상무와 ◇◇총괄 소외 7 상

무를 제외한 채 총괄임원이 아닌 소외 4 상무와 소외 5 부문장을 위원으로 포함시켜 이 사건 재심위원회를 구성한 다음 그 결의를 거쳐 이 사건 징계해고를 한 것은 재심 절차의 중대한 하자에 해당하여 재심의 효력을 인정할 수 없고, 위 징계해고 또한 현저히 절차적 정의에 반하는 것으로서 무효라고 보아야 한다.

그런데도 원심이 판시와 같은 이유만으로 이 사건 재심위원회의 구성에 하자가 있으므로 이 사건 징계해고가 무효라는 원고의 주장을 배척한 것은 취업규칙의 해석이나 징계위원회 구성의 하자에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 참가인 회사의 상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 사정을 종합하여 원고 2에 대한 징계해고는 현저하게 타당성을 잃어 참가인 회사에 맡겨진 징계재량권을 남용한 것이라고 판단하였다. 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 징계양정 내지 해고의 정당성 판단기준에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 1, 원고 3에 대한 부분은 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 이를 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 참가인 회사의 상고를 기각하고, 상고비용 중 원고 2와 참가인 회사 사이에 생긴 부분은 참가인 회사가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이흥구

 대법관 이기택

주 심 대법관 박정화