

서울 행정 법 원

제 1 4 부

판 결

사 건 2013구합54021 부당해고구제재심판정취소
원 고 주식회사 포스메이트
서울 강남구 테헤란로 504, 8층 (대치동)
대표이사 박명길
소송대리인 법무법인 광장
담당변호사 김...
피 고 중앙노동위원회 위원장
소송수행자 김...
피고 보조참가인 정진극
성남시 분당구 미금로 63, (구미동, 무지개마을 신
한, 건영아파트)
소송대리인 변호사 안상운
변 론 종 결 2014. 3. 18.
판 결 선 고 2014. 4. 3.

주 문



1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2013. 4. 16. 원고와 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다) 사이의 중앙 2013부해26 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위

원고	사업의 내용 등	상시근로자 684명을 사용하여 부동산 임대 및 관리, 시설물 유지·관리업 등을 영위하는 법인
참가인	입사일 등	· 2010. 4. 5. 입사하여 경영지원실 재무기획팀에서 회계직으로 근무하다가 2010. 5. 26. 행정사무직으로 보직 변경 · 2011. 4. 1. HR혁신그룹 상생혁신팀으로 부서를 변경하여 동반성장 실무를 담당
	징계처분	2012. 9. 7. 징계면직(이하 '이 사건 면직')
	징계사유	① 회사 이미지 훼손 및 업무방해 원고의 모기업이자 대주주인 주식회사 포스코(이하 '포스코')가 원고를 통해 참가인에게 추가적인 이의제기와 업무방해를 하지 말아줄 것을 요구하였음에도 계속하여 포스코 임직원들에 대한 불만을 제기하였고, 이와 관련하여 원고가 포스코로부터 조직질서 확립에 대한 수 차례 걸친 시정요구를 받고 경영진이 경고를 받게 됨(이하 '이 사건 제1 비위행위') ② 허위사실에 기한 회사 및 임직원에 대한 명예훼손 또는 무고 CEO와 경영본부장이 참가인의 신변을 위협한 사실이 없음에도 이를 허위로 주장하고, 동료 직원이 거래업체로부터 콘도이용권을 수수하여 이를 동료직원에게 판매했다는 등의 허위사실을 사실인 것처럼 주장하여 동료 직원을 무고하고, 원고의 금연활동 장려 시 흡연 여부를 확인하기 위해 강제적으로 몸수색을 한다는 등 사실과 다른 내용으로 임직



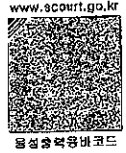
		원을 비난하고 모함함(이하 '이 사건 제2 비위행위') ③ 불성실한 근무태도 및 업무지시 위반에 따른 직장질서 문란 외주사 등록 프로세스 위반으로 인한 팀장의 정당한 경위서 작성 지시를 거부하고, 무급 하계휴가 사용과 관련하여 팀장과 대화 도중 자리를 박차고 나가는 등 무례하게 행동함(이하 '이 사건 제3 비위행위') ④ 직원으로서의 기본적인 본분 위배 업무 중 취득한 비밀을 유출하고, 본연의 업무를 왜곡·편파하였으며, 포스코에 '채용해 달라, 임직원의 비윤리를 조사하여 처벌해 달라'는 등의 요구를 함. 인사위원회에서도 '3월 이후에는 회사에 근무할 마음이 없었으며, 출근하는 이유는 보상에 대해 결론을 내기 위함'이라고 말함(이하 '이 사건 제4 비위행위', 이 사건 제1 내지 4 비위행위를 통틀어 '이 사건 각 비위행위')
초심판정	판정내용	· 구제신청 인용
재심판정	판정내용	재심신청 기각(갑 제2호증 참조, 이하 '이 사건 재심판정') · 이 사건 제2 비위행위는 징계사유에 해당하지 않고, 나머지 각 비위행위는 징계사유에 해당하나, 이는 고용관계를 계속할 수 없을 정도라고 보기 어려우므로 이 사건 해고는 징계양정이 과하여 부당한 해고이다.
인정 근거	다툼 없는 사실, 갑 제1, 2호증, 갑 제17호증의 1, 2의 각 기재, 변론 전체의 취지	

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

1) 징계절차의 적법

원고는 참가인이 입사 시 경기 광주에 있는 모친의 주소지를 자신의 주소지로 기재하였고, 현 주소지로 이사한 후에도 이를 원고에게 알리지 않았기 때문에 참가인 모친의 주소지로 이 사건 면직 통보서를 보낸 것이고, 다른 악의적인 목적이 없었다. 또한, 이 사건 면직 통보서가 원고 모친의 주소지로 발송되었더라도, 위 주소지로
 X
 인해 불이익을 받은 바 없다. 따라서 이 사건 면직에는 절차상 하자가 없다.



2) 징계사유의 존재

가) 이 사건 제1 비위행위

원고가 비윤리 행위 피신고자들을 징계하였고, 보직자를 전보하였으며, 참가인에게 신고 보상금을 지급하였음에도, 참가인은 원고의 조치가 참가인의 요구에 못 미친다고 하면서 포스코 회장이었던 정준양과 포스코 정도경영실에 계속하여 항의를 하고, 불만을 제기하였다. 포스코는 참가인의 계속적인 이의제기로 업무수행에 지장이 발생할 정도임을 호소하며 더 이상 이의를 제기하지 말 것을 요청하였으나, 수 차례 이의를 제기하여 원고의 기업이미지를 실추시키고, 업무를 방해하였다.

나) 이 사건 제2 비위행위

참가인은 원고의 경영진이 비윤리 행위 신고와 관련하여 참가인의 신분을 위협한 적이 없음에도 이에 관한 허위의 주장을 하고, 동료 직원이 거래업체로부터 콘도 이용권을 수수하여 다른 직원에게 판매한 사실이 없음에도 사실인 것처럼 주장하여 이들을 비방하였다. 또한, 원고가 금연 장려운동 시행과 관련하여 흡연 여부 확인을 위해 강제로 몸수색을 하고, 그 과정에서 성윤리 위반 행위가 발생하였다는 허위 주장을 하여 임직원의 명예를 훼손하였다.

다) 이 사건 제3 비위행위

원고는 참가인이 외주사 등록 시 규정된 절차를 따르지 아니하여 이에 관한 자필경위서를 작성할 것을 요구하였는데, 참가인은 원고의 이러한 정당한 업무지시에 따르지 않고, 오히려 위 외주사 등록절차에 관한 잘못을 원고의 책임으로 전가하였다. 또한, 참가인은 원고의 승인을 요하는 무급휴가 사용을 재고해 달라는 요청에 격하게 항의하여 근무기강을 훼손하였다.



라) 이 사건 제4 비위행위

참가인은 본연의 업무를 왜곡·폄하하여 회사 임직원의 명예를 훼손하였고, 포스코에 원고 임직원의 비윤리 행위를 조사하여 처벌해 달라고 계속 주장하였으며, 주변 동료들에게 3월 이후에는 출근할 마음이 없으며 오직 비윤리 행위 신고 보상금에 관한 결론을 내기 위해 출근하고 있다고 말하는 등 근로자로서의 기본적인 본분을 위배하였다.

3) 징계양정의 적정

원고가 포스코에 계속적으로 비윤리 행위 신고를 하여 원고와 포스코 사이의 관계가 악화되었고, 포스코 그룹 회장으로부터 경고를 받는 등 원고 회사의 업무에 심각한 차질을 발생시킨 점, 원고가 이 사건 각 비위행위와 관련하여 동료 직원들과의 대화를 무분별하게 녹취하여 직장질서를 훼손하고 직원 상호간의 화합을 저해한 점, 이 사건 각 비위행위가 모두 징계사유에 해당함에도 반성하지 않아 개선의 정이 없는 점, 원고가 이 사건 면직 이전에 시간외 근로수당 신청과 관련하여, 경고를 받기도 한 점, 이미 원고와 참가인 사이의 신뢰관계가 모두 훼손된 점 등을 고려하면, 이 사건 면직은 그 징계양정이 적정하다.

4) 따라서 이 사건 면직은 징계사유가 존재하고, 징계재량권의 범위 내에서 이루어졌으므로, 이와 다른 전제에 선 이 사건 제삼판정은 위법하다.

나. 관계 규정

별지 기재와 같다.

다. 인정 사실

1) 포스코는 정도경영실에 비윤리신고센터를 두고, 비윤리 행위 신고자에 대한



보상제도를 시행하였는데(이른바 '포스코 신문고 제도'), 포스코 홈페이지 중 포스코 신문고 제도에 관한 부분에 게재된 위 제도의 주요 내용은 아래와 같다.

01. 신고대상 행위(포스코 또는 계열사 직원이 행하는 다음 비윤리 행위)

- 직무와 관련하여 외부의 이해관계자로부터 금품 또는 향응을 수수하는 행위
- 직위를 이용하여 부당한 이득을 얻거나 부정한 수단이나 의도를 가지고 사선을 끼친 행위
- 기타 외부 이해관계자와 관련된 비윤리적 행위 등

02. 신고자에 대한 보상금 지급기준

가. 보상대상

당사/계열사 직원 및 외부 일반인

다. 보상금 지급제외

- * 외부 이해관계자와의 업무와 관련되지 아니하는 비윤리 행위 신고 시
- * 단순 업무개선과 관련된 사항
- * 기타 보상심의 결과 보상이 부적절하다고 인정되는 경우

03. 신고자 신분 비밀보장

가. 신고자에 대한 보상금 지급

나. 신고자 신분누설 및 색출금지

다. 신고자에 대한 불이익 금지 및 신분노출자 보직관리

2) 참가인은 포스코 신문고 제도를 이용하여 2012. 1. 20.부터 2012. 2. 21.까지

33차례에 걸쳐 아래와 같은 사항을 포함한 원고의 임직원들(그룹장, 팀장, 팀장 등)의 비윤리 행위를 신고하였다.

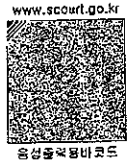
■ 사이버 신고(2012. 1. 20.) : 피신고인

- ① 시간외 근무수당은 급여보전 성격으로 운영하면서 팀별로 차별적으로 불평등하게 운영
- ② 회식 때 여성도우미가 있는 노래방에 같이 가자는 제안을 지속적으로 함
- ③ 동반성장 워크샵에 참여하기 위해 출장 신청 후 출장지에 오지 않고 근무지를 이탈하였음
- ④ 결 본인에 대한 직원들의 다면평가 수정을 요구하였음
- ⑤ 신고인을 따로 불러내어 성적 수치감을 느낄만한 성희롱 발언을 함
- ⑥ 직원 대학졸업식에 근태처리 없이 축하 목적으로 동료 직원 출장 지시

■ 방문신고(2012. 1. 26.) : 피신고인

회사 행사용 물품을 백화점에서 구입하고 사은행사로 받은 상품권을 회사에 반납하지 않음

■ 방문신고(2012. 1. 31.) : 피신고인



작년에 퇴직자 회식자리에서 여직원의 손을 자기 얼굴에 부뼉다는 이야기가 있음

거짓 (3) 참가인은 2012. 1. 31. 에게 '그룹장()을 신고한 것에 대해 거짓으로 응하고, 제보자를 색출하고 있기에 적절한 조치를 취하려 한다, 잘못된 것에 대하여 관계기관에서 판단하여 줄 것이다'라는 내용의 문자메시지를 보냈고, 2012. 2. 3. 상생 혁신팀 소속 대리 에게, 2012. 3. 8. 원고 경영전략본부장 에게 참가인이 신고 제보자임을 말하였으며, 2012. 3. 16. !과 함께한 오찬에서 자신이 포스코 신문고에 등을 신고했다고 말하였다.

4) 포스코 정도경영실 소속 !는 2012. 2. 1. 참가인에게 '(원고 같이) 규모가 작은 회사는 신고자에 대해 불이익을 주려고 애를 많이 쓴다'는 취지로 말하였고,

은 2012. 2. 29. 참가인과 면담하며 '왜 바깥(포스코 신문고)에 불만을 얘기했느냐, 회사를 안 다닐거면 몰라도 회사에 뿌리내리고 여기서 크려면 자꾸 건드리지 마라, 회사에서 참가인이 제기한 불만을 즉각 처리하였으나 이제 원고 조직 안에서 계속 같이 근무해야 되지 않겠느냐'는 취지로 말하였으며, !은 참가인의 신고 건에 대해 '증거도 있고, 증인도 있지만 더 이상 처리하지 않겠다'고 말하였다.

5) 원고는 2012. 3. 7. 포스코 정도경영실로부터 아래와 같은 내용의 '포스메이트 직책보임자 비윤리 관련 신고조사 결과'라는 통지문을 수령하였다.

2. 조사결과

① 경영지원본부는 조직적으로 시간외 근무수당을 허위로 신청하였음

[조사의견 : 징계, 개선]

- 초과근무 수당을 부당하게 신청 및 지급케 한 관련자에 대해 징계 조치
- 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 프로세스를 개선 조치

② 비상경영체제 하에서 회사의 지시를 무시하고 여성도우미 동석 노래방에서 반복적으로 회사비용을 집행하였음



[조사의견 : 징계, 경고]

- 비상경영체제 하에서 상습적(월 2회 이상) 노래방에서 법인카드를 사용한 관련자에게 징계조치하고 월 1회 이하 사용자에게는 경고 조치

③ HR그룹장은 출장 품의 후 휴가신청 사유가 발생하였음에도 변경 조치를 취하지 않았음

[조사의견 : 경고]

- 복무규정을 위반한 관련자에게 경고 조치

④ HR그룹장은 다면평가 시 본인에 대한 평가점수를 잘 주도록 지원자들에게 요청하였음

[조사의견 : 경고]

- 본인의 다면평가 확인 및 상향 요청한 관련자에게 경고 조치

⑤ 성희롱은 관련자 면담 결과 발생 여부를 판단할 수 없음

⑥ HR혁신그룹장은 신입직원 졸업식에 직원 1명을 근태처리 없이 다녀오도록 지시하였음

[조사의견 : 경고]

- 근태규정을 위반한 관련자에게 경고 조치

⑦ 상생협력팀장은 회사 행사 기념품 구매 시 받은 백화점 상품권을 사적으로 사용하기 위해 회사에 반납하지 않았음

[조사의견 : 징계]

- 업무상 취득한 회사자산을 사적으로 보관한 관련자에게 징계 조치

3. 종합 의견

※ 인사조치 대상 관련자 및 조치의견

부서	성명	조치의견
HR혁신그룹	그룹장	징계
조직인사팀	팀장대우	징계
상생혁신팀	팀장	징계
재무회계팀	팀장	징계
전략기획그룹	그룹장	징계
미래성장팀	팀장	징계
골프사업소	팀장	경고
서울사업소 금세기팀	팀장	경고
포스코센터 사업소차량팀	팀장	경고
골프사업소	소장	경고
IT사업소 시설팀	팀장	경고
R&D사업소	소장	경고

6) 원고는 2012. 3. 7.부터 2012. 3. 15.까지 포스코 정도경영실로부터 통지된 신고 내용에 대한 자체 조사를 실시하였는데, 그 결과는 아래와 같다.

4. 종합의견



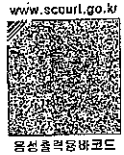
- 부적절한 시간외 운영 관리, 노래방에서 회사경비 남용, 회사자산 사적 보관 등 회사의 윤리규범을 위반한 관련자에 대해서 징계 또는 경고 조치하고 부적정 금액은 환수 조치
- 시간외 및 법인카드 운영관리 프로세스 개선, 책임권한규정 및 복무관리지침 개정
- 정도경영팀은 법인카드 집행실적을 전사 차원에서 조사하고, 백화점 상품권(35만 원) 적
- ※ 인사조치 대상 관련자 및 조치의견정 처분 등 금번 제보조사와 관련하여 조치결과 모니터링

부서	성명	비위사실	조치의견	
			개별	종합
HR혁신그룹		부적절한 시간외 운영 관리	징계	징계
		노래방에서 회사경비 남용	징계	
		근태처리 복무규정 위반	경고	
		다면평가 관련 본인 평가자 확인	경고	
		성희롱 관련 대외 회사 이미지 실추	경고	
상생혁신팀		부적절한 시간외 운영 관리	징계	징계
		회사자산(백화점 상품권) 사적 보관	징계	
조직인사팀		부적절한 시간외 운영 관리	징계	징계
		성희롱 관련 대외 회사 이미지 실추	경고	
재무회계팀		노래방에서 회사경비 남용	징계	징계
미래성장팀		부적절한 시간외 운영 관리	징계	징계
전략기획그룹		시간외 관련 관리감독 소홀	경고	경고
		법인카드 사용 관련 관리감독 소홀	경고	
상생혁신팀		시간외수당 초과 수령	경고	경고
상생혁신팀	정진극(참가인)	시간외수당 초과 수령	경고	경고

7) 원고는 2012. 3. 16. 관련 비위행위자에 대한 인사위원회를 개최하고,

1에 대하여 각 감봉 1개월, 2에 대하여 견책 처분을 하고, 참가인에 대하여는 '2012. 2. 3. 실제 근무시간은 1시간 30분임에도 시간외 수당 신청을 3시간으로 하였고, 2012. 2. 6. 실제 근무시간은 1시간임에도 시간외 수당 신청은 3시간으로 하여 시간외 수당을 초과 수령하였다'는 이유로 경고 조치를 하였다.

8) 참가인은 2012. 3. 19. 포스코 회장이었던 3에게 피신고자들이 경징계를 받은 것에 항의하는 내용의 이메일을 보냈고, 2012. 3. 28. 신문고 신고 보상금 산정액과 비위행위자에 대한 징계수위 등이 부당하다는 내용의 이메일을 보냈다. 이에 포스



코는 참가인에게 위와 같은 반복적인 이의 제기 및 이메일 발송을 자제해 줄 것을 요청하는 한편, 원고에게 직원 관리에 만전을 기하라고 경고하였다.

9) 원고의 대표이사였던 []은 2012. 3. 30. 참가인과 면담을 실시하여 회의를 통해 공식적으로 사안을 정리할 것을 제안하였고, 같은 날 오전 '근무기강 확립을 위한 경영지원본부 회의'를 본사 직원(총 30여 명)을 대상으로 개최하였다. 이 자리에서 참가인과 피신고인 대표로 []이 입장 발언을 하였고, []은 참석한 직원들에게 해당 신고 건에 대하여 더 이상의 불필요한 소문과 갈등을 확산하지 말 것을 지시하였다.

10) 원고는 2012. 3. 30. []의 보직을 해임하고 사업소로 파견하였으며, []의 소속 부서를 변경하여 보직을 이동시키고, 참가인에 대하여는 본인의 의사에 따라 HR혁신그룹 상생협력팀에서 근무하도록 하였다.

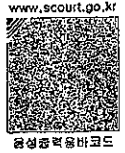
11) 원고는 2012. 4. 3. 참가인에게 비윤리 행위 신고 보상금 500만 원(세후 390만 원)을 지급하였다.

12) 원고는 2012. 4. 16.부터 시간외근로 운영 세부지침을 시행하였고, 2012. 4. 27.부터 법인카드 관리기준 개선안을 시행하였다.

13) []은 2012. 5. 14. 참가인과 면담을 한 후 서로의 입장 차이를 확인하였고, 원만한 해결을 위해 향후 상호 간 의견을 대변할 변호사를 선임하여 재협의하기로 하였다.

14) 참가인은 2012. 6. 7.경 시설물유지관리업체인 섬지산업을 원고의 외주파트너사 평가관리지침에 따라 광양사업소에 등록의뢰하여 평가받은 자료를 검토하는 과정을 거치지 않고, 외주 파트너사로 등록하였다. 이에 상생혁신팀장 []이 2012. 7. 3. 참가인에게 외주파트너사 평가관리지침 위반에 대한 자필경위서를 쓰라고 지시하였으나,

사감자서



참가인은 '자필경위서를 쓰라는 것은 부당하다, 변호사를 만나 상의하겠다'면서 경위서를 바로 작성하지 않다가 이후 2012. 7. 11. 워드로 작성한 경위서를 제출하였다(참가인 주장에 따르면, 참가인은 2012. 7. 5.경 이 을 통해 자필경위서를 작성할 것을 지시하였음을 알게 되었다).

15) 참가인은 2012. 7. 10. 변호사를 통해 에게 '정진극씨의 신문고 신고에 대한 후속조치 요청사항' 제목으로 자체조사가 미진하다며 재조사 등을 요구하는 서면을 보냈다.

16) 참가인은 2012. 7. 16. 연차가 2일 남은 상황에서 여름휴가 5일을 신청하였고, 이에 대해 인사 담당자 이 연차휴가 외의 무급휴가는 회사의 승인이 있어야 사용 가능하다고 하였으나, 참가인은 '오전에 이 무급으로 휴가 가능하다고 말하였고, 법에 의하더라도 휴가갈 수 있다'고 말하였다.

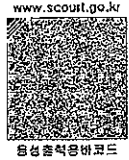
17) 원고는 2012. 7. 17. 변호사를 통해 신문고 신고에 따른 후속조치 요청사항에 대한 답변으로, 참가인에게 '참가인의 비윤리 행위 신고 건 중 몇 건이 조사대상에서 누락되었는지 확인할 수 없으므로, 미진하게 된 부분이 있다면 이를 명확하게 알려주길 바라고, 참가인 스스로 비윤리 행위 제보자임을 밝혔으므로 신고자 신분 노출에 대하여는 포스코에게 책임이 없으며, 턱부위 종양 제거 수술을 받은 것에 대해 산재신청을 하려면 관련 자료를 먼저 제출하여야 한다'는 내용의 서면을 송부하였다.

포스코에
알수 없음

18) 원고는 2012. 7. 23. 본사에서 비윤리 행위 근절을 위한 특설활동 강조시행 설명회를 개최하였고, 원고의 보상금 체계(최대 보상금 5,000만 원, 기명 신고방식)를 설명하였고, 참가인은 원고에게 변호사를 통해 2012. 7. 31. 통고서를 송부하였다.

19) 참가인은 2012. 8. 17. 변호사를 통하여 정준양에게 참가인이 신고한 비윤리

공무원 사장이
신제 신성 허가장



행위에 대한 철저한 재조사, 신고대상자들의 경미한 처벌에 대한 후속조치, 참가인의 신분노출에 대한 피해 보상, 원고 대표이사와 등이 참가인에게 가한 신변위협에 대한 진상조사, 하도급 공정거래 및 동반성장 협약 수검 시 공정거래위원회 사무관들에게 지급된 통상적 수준 이상(179,000원 상당)의 선물을 하여 2011년 동반성장 평가에서 부당하게 높은 평가를 받은 행위, 이 업체로부터 지급받은 콘도 이용권을 타 직원에게 판매한 행위, 흡연자 색출활동의 일환인 품수색과 소지품 수색으로 인한 인권침해 사항 등을 주장하면서 이에 대한 처리를 요청하였다.

20) 원고는 동반성장 관련 공정거래위원회 평가에서 2010년에는 '우수' 등급(A등급)을 받았으나, 2011년에는 '우수' 또는 '양호' 등급에 해당하지 못하였다(C등급). 원고는 2011년 평가 당시 공정거래위원회 심사관 3명에게 179,000원 상당의 화장품 세트를 기념품으로 제공하였다. 원고는 위 기념품 제공 관련 사안의 품의를 하였는데, 이는 사외비A로 분류되어 있다.

21) 한편, 2010. 11. 16. 제정된 원고의 비윤리 행위 신고보상 및 면책지침의 주요 내용은 아래와 같다.

포스코에 신고되었음(∴ 포스코 규정대로 처리되어야함)

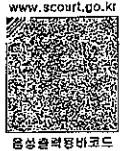
제3조(신고 및 자진신고 면책 대상자)

- ① 신고(보상)는 회사 임직원 및 외부 일반인 등 모든 사람들이 할 수 있다.
- ② 자진신고 면책대상은 회사 임직원, 회사와 거래하는 모든 법인 및 법인소속 임직원이 해당된다.
- ③ 윤리 및 감사부서 직원이 신고한 경우는 보상 및 면책이 되지 아니한다.

제6조(보상금 지급 및 면책기준)

③ 보상금 지급기준 및 면책조건은 다음과 같다.

1. 신고보상 최대금액 : 5,000만 원
2. 보상 및 면책 기준 : 직원의 업무관련 다음 비윤리 행위 신고 시
 - (가) 타인의 금품수수행위 신고 시에는 수수금액의 10배를 보상금으로 지급
 - (나) 기타 타인의 비윤리 행위 신고 시 : 중요도에 따라 50만 원 ~ 2,000만 원 지급
 - (마) 비윤리 행위 신고보상 제도에 의거 피신고인의 인사처분 정도에 따라 차등 지급



구분	경고	견책, 감봉	정직	권고사직	징계면직
보상금액	50만 원	100만 원	500만 원	1,000만 원	2,000만 원

제16조(신고자 신분보호)

- ① 신고자에 대한 보상금은 윤리 및 감사부서장이 수령하여 비밀이 보장되고, 수령자가 원하는 방법으로 지급한다.
- ② 신고자 신분누설 및 색출 금지

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 16, 23, 24, 26, 32 내지 34, 36호증(각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

라. 판단

1) 징계 절차의 적법 여부

갑 제19호증의 기재에 의하면, 이 사건 면직 통보서가 경기 광주시에 있는 참가인 모친의 주소로 송달되었다가 패문부제로 반송된 사실은 인정되나, 참가인이 이 사건 면직 전 인사위원회에 출석하여 충분한 진술 기회를 갖고 이 사건 각 비위행위에 관해 소명한 이상, 이 사건 면직 통보서가 참가인 모친의 주소지로 송달되었다는 사정만으로는 이 사건 면직에 절차상 위법이 있다고 보기 어렵다. 따라서 이에 관한 원고의 주장은 이유 있다. *'참가인이 주요 경신을 하지 않았다'는 하위 주장만 인정되지 않음*

2) 징계사유의 존부

가) 이 사건 제1 비위행위

위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 참가인이 2012. 1. 20.부터 2012. 2. 21.까지 포스코 신문고 제도를 이용하여 33회에 걸쳐 원고 소속 임직원들의 비윤리 행위를 신고하여, 포스코와 원고가 피신고자들을 조사하여 징계처분 또는 경고조치를 취하였고, 법인카드 사용이나 시간외 근로수

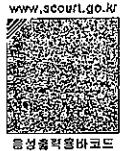


당에 관한 개선안을 마련하여 시행하기로 한 점, ② 그럼에도 불구하고 참가인은 피신고자들에 대한 징계가 너무 가볍다거나 조사가 더욱 철저하게 이루어지지 아니하였고, 신고 보상금 액수가 적다는 등의 이유로 원고와 포스코에 계속해서 항의한 점, ③ 참가인이 위 항의 과정에서 참가인의 신고내용 중 어떤 부분에 관한 조치가 미비한 것인지를 분명히 특정하지 않았고, 원고로서는 참가인과의 협의를 위해 노력한 것으로 보이는 점, ④ 2010. 11. 16. 제정된 원고의 비윤리 행위 신고보상 및 면책지침과 피신고자들의 징계 내용을 고려할 때, 참가인에 대한 신고 보상금 액수(500만 원)가 적절한 것으로 보이는 점, ⑤ 참가인이 원고로부터 비윤리 행위 신고에 대한 사후 조치와 관련하여 더 이상 이의를 제기하지 말 것을 요구받았으나, 이에 따르지 않은 점, ⑥ 그 과정에서 원고가 포스코로부터 직원 관리를 잘 하라는 취지로 경고를 받기도 하는 등 업무상 어려움을 겪은 점 등을 고려하면, 이 사건 제1 비위행위는 원고의 취업규칙 제 5조 제1호를 위반한 행위로서 제48조 제1항 제2호의 징계사유에 해당한다.

나) 이 사건 제2 비위행위

위 인정 사실 및 갑 제26, 27호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 이 참가인과 면담하면서 '원고 회사에 오래 다닐거면 더 이상 이의제기를 하지 말라'는 취지로 말하였고, 이 비윤리 행위 신고 건과 관련하여 참가인을 포함한 소속 직원들이 있는 앞에서 '증거도 있고, 증인도 있지만 더 이상 처리하지 않겠다'고 말한 점, ② 참가인이 익명성을 보장받을 것이라 생각하고 포스코 신문고 제도를 이용하여 비윤리 행위를 신고하였는데, 정작 이와 관련하여 위와 같은 발언을 듣게 되면 신변에 위협을 느낄 수 있을 것으로 보이는 점, ③ 그 외 동료 직원의 콘도 이용권 수수와 판매, 흡연 여부 확인을 위한 소변검사와

정작이 아닌
비위행위
직원에게 대항



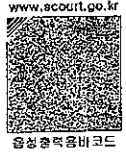
몸수색 등에 관한 신고는 참가인이 직접 겪었거나 적어도 동료 직원들로부터 들어서 알고 있는 점에 관한 신고(또는 과장·과대 신고)이기 때문에 명백히 허위라고 단정할 수 없고, 원고의 주장에 부합하는 갑 제16호증, 갑 제28호증의 1, 2, 갑 제35호증은 피신고자 본인들이 작성한 확인서에 불과하여 이를 뒤집기에 부족한 점 등을 고려하면, 참가인이 사실과 다른 내용으로 원고의 임직원을 비난하고 모함하였다고 보기 어려우므로, 이 사건 제2 비위행위는 징계사유에 해당하지 아니한다.

다) 이 사건 제3 비위행위

위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 참가인이 광양사업소의 평가를 거치지 아니하고 섬지산업을 외주사업체로 등록한 것은 원고의 외주파트너사 평가관리지침에 위반되는 점, ② 이와 관련하여 원고가 참가인에게 자필경위서를 작성하라고 지시한 것은 정당한 업무지시라고 보이는 점, ③ 그런데 참가인이 이를 거부하였고, 그 과정에서 위 외주파트너사 평가관리지침을 위반하게 된 것은 원고의 책임이라고 변명하기도 한 점 등을 고려하면, 이 사건 제3 비위 행위 중 자필경위서 작성과 관련한 부분은 취업규칙 제5조 제1항을 위반하여 제48조 제1항 제2호의 징계사유에 해당한다(다만, 이 사건 제3 비위행위 중 무급 여름휴가 사용과 관련하여 갑 제...과 대화 도중 고성을 지르며 자리를 박차고 나간 부분은, 갑 제24호증의 기재만으로는 이를 인정하기 어려울 뿐만 아니라 원고가 주장하는 위 사정만으로 참가인이 상사의 직무상 명령에 불복종하였다고 보기 어려우므로 징계사유에 해당하지 아니한다).

라) 이 사건 제4 비위행위

위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정



즉, ① 참가인은 원고가 동반성장 관련 공정거래위원회 평가에서 2010년(A등급)에 비해 2011년에 더 좋은 평가를 받지 못하였음에도(C등급) 공정거래위원회 심사관에게 기념품을 제공하여 더 좋은 평가를 받았다는 취지로 왜곡하여 주장한 점, ② 원고가 공정거래위원회 심사관 3명에게 기념품을 제공한 사안은 사외비로 분류되어 있음에도, 참가인이 이를 포스코 신문고 제도를 통해 신고한 점 등을 고려하면, 이 사건 제4 비위행위 중 업무상 취득한 비밀을 유출하고 본연의 업무를 왜곡, 폄하하였다는 부분은 취업규칙 제5조 제2호를 위반한 행위로 제48조 제1항 제1호, 제2호, 제10호의 징계사유에 해당한다(다만, 이 사건 제4 비위행위 중 포스코에 채용을 요구한 부분과 이 사건과 관련하여 인사위원회에서 발언한 부분에 대하여는 이를 증명할 만한 증거가 없으므로 징계사유에 해당하지 아니한다).

포스코이ديو
취직문
반야월 (772)
X (그리도 제정X)
(내부보장 제도는 언제 제정하는가?)

3) 징계재량권의 일탈·남용 여부

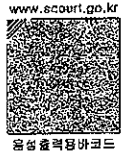
가) 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조). 또한, 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경



우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결 등 참조).

나) 위와 같은 법리를 토대로 이 사건에 관하여 보건대, 위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 원고가 수 차례에 걸쳐 비윤리 행위 신고를 하여 관련 비위행위자들에 대한 징계가 이루어졌고, 시간외 근로 운영 세부지침, 법인카드 관리기준 개선안 등이 새로 제정되어 시행되는 등 긍정적인 효과를 가져오기도 한 점, ② 원고가 참가인의 이 사건 제1, 3, 4 비위행위로 인해 경제적인 손해를 입지는 않은 점, ③ 포스코는 원고의 모회사이자 대주주이므로, 참가인이 포스코 신문고 제도를 이용하여 원고 소속 임직원의 비윤리 행위를 신고하였더라도 이를 외부에 대하여 원고의 이미지를 실추시킨 것으로 보기는 어려운 점, ④ 참가인이 시간외 수당 신청과 관련하여 경고를 받은 것은 포스코 신문고에 비윤리 행위 신고를 하여 자체조사하는 과정에서 밝혀진 비위행위여서, 이를 두고 이 사건과 별개로 받은 징계라 보기 어렵고, 달리 참가인에게 이 사건과 유사한 비위행위로 징계를 받은 전력 이 없는 점 등을 고려하면, 이 사건 각 비위행위 때문에 사회통념상 원고와 참가인 사이의 고용관계를 계속 유지할 수 없을 정도에 이르렀다고 보기는 어렵다.

4) 따라서 참가인에 대한 이 사건 면직은 재량권을 남용한 것으로서 정당한 이유가 없고, 이와 같은 전제에 선 이 사건 재심판정은 적법하다.



3. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장

판사

차행전

차행전

판사

조현욱

조현욱

판사

김혜성

김혜성