

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2011다42324 퇴직금 등

원고, 피상고인 겸 상고인

원고

소송대리인 법무법인 로텍
담당변호사 김동국 외 3인

피고, 상고인 겸 피상고인

대우조선해양 주식회사

소송대리인 변호사 김경종 외 2인

원 심 판 결 서울고등법원 2011. 4. 29. 선고 2010나10766 판결

판 결 선 고 2011. 10. 27.

주 문

원심판결 중 퇴직금 51,581,250원, 성과배분상여금 77,463,000원, 자녀학자금보조 1,238,700
원 및 그 지연손해금에 관한 원고 패소부분을 파기하고, 그 부분 사건을 서울고등법원에
환송한다.

원고의 나머지 상고와 피고의 상고를 기각한다.

이 유

상고이유에 대하여 판단한다.

1. 피고의 상고이유에 대한 판단

가. 근로기준법 제27조에 관한 법리오해 등의 점에 대한 판단

근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통해 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지라고 할 것이다. 따라서 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고의 사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

원심판결의 이유에 의하면, 원심은 그 판시 증거에 의하여 피고가 원고에 대한 징계를 위하여 인사소위원회에 출석을 요구하면서 보낸 통보서와 원고의 참여 없이 실시한 인사소위원회의 심의결과를 통지한 통보서, 2008. 11. 5.자 해고통보서의 각 기재내용 등에 관한 판시사실을 인정한 후, 위 서면 어디에도 구체적으로 원고의 어떠한 행위가 사규위반에 해당하여 징계사유와 해고사유가 되는지에 관한 내용이 전혀 기재되어 있지 아니하다는 이유로 피고의 원고에 대한 이 사건 해고에는 그 절차상 근로기준법 제27조를 위반한 위법이 있다고 판단하였다.

위에서 본 법리와 기록에 비추어 보면 이러한 원심의 사실인정과 판단은 정당하고 여기에 상고이유로 주장하는 바와 같이 근로기준법 제27조에 관한 법리를 오해한 위법이 없으므로, 이 부분 상고이유는 받아들이지 않는다.

나. 원고에 대한 징계사유의 존부, 징계양정의 정당성에 관한 심리미진 및 채증법칙 위반, 법리오해 등의 점에 대한 판단

원심판결의 이유에 의하면, 원심은 이 사건 징계해고의 사유 중 원고가 피고와 그 경영진을 비방하고 감사결과를 독단적으로 작성하였으며 피고의 업무상 기밀 및 감사 내용을 타에 누설하였다는 점에 관하여는 이를 인정할 증거가 부족하다고 판단하고, 나머지 법인카드 무단사용 및 무단결근 등의 징계사유에 관하여도 그 판시 증거에 의하여 원고의 법인카드 사용내역과 정도, 임원의 법인카드 사용에 관한 피고회사의 규율 및 관행, 원고가 ○○○○으로서 담당하는 직무의 포괄성, 피고의 원고에 대한 대기발령의 경위 및 대기장소의 불특정 등에 관한 판시사실을 인정한 다음, 해당 징계사유를 인정할 증거가 부족할 뿐만 아니라, 설령 징계사유가 인정되더라도 원고의 담당업무 및 이 사건 해고에 이른 경위에 비추어 위 인정된 징계사유만으로 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유가 원고에게 있다고 보기 어렵다고 판단하였다.

기록에 비추어 살펴보면 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 모두 정당한 것으로 수긍할 수 있고, 이 부분 상고이유 중 심리미진 혹은 채증법칙 위반의 점에 관한 주장은 결국 원심의 전권에 속하는 사실인정을 비난하는 취지에 불과하여 적법한 상고이유가 될 수 없으며, 원심의 판단에 징계사유로서 법인카드 무단사용의 의미나 대기발령시 출근의무의 존부 및 범위, 징계양정의 적정성에 관하여 법리를 오해하여 판결에 영

향을 미친 위법이 있다고 볼 수도 없다. 따라서 이 부분 상고이유 주장도 받아들일 수 없다.

2. 원고의 상고이유에 대한 판단

가. 감사실 폐지 및 대기발령의 적법성에 관한 법리오해 등의 점과 징계대상 여부에 관한 판단누락의 점에 대한 판단

원고는 이 부분 상고이유로서 원고에 대한 대기발령의 전제가 된 감사실 폐지는 감사위원회의 조직과 운영에 관한 것으로서 피고회사 '감사위원회 운영규정'의 개정사항이므로 감사위원회의 의결과 이사회 결의를 거쳐야 함에도 이를 거치지 않아 위법하고, 따라서 감사실 폐지를 전제로 한 이 사건 대기발령에도 정당한 사유가 있다고 볼 수 없으며, 임원에 대하여는 대기발령이나 징계처분을 할 수 있는 근거가 없음에도 전무로서 임원인 원고에 대하여 대기발령 및 징계해고를 한 것은 위법함에도 원심이 법리를 오해하여 이를 적법하다고 판단하거나 이에 관한 판단을 누락한 위법이 있다는 취지로 주장한다.

그러나 원심이 위에서 본 바와 같이 피고가 원고에 대한 징계해고의 사유로 삼은 비위사실이 인정되지 않거나 비위사실이 인정되더라도 해고의 사유로는 부족하다고 보아 원고에 대한 이 사건 징계해고가 무효라고 판단한 이상, 이 부분 상고이유 주장은 이 사건 해고의 정당성과 관련하여 결론에 아무런 영향을 줄 수 없는 것이고, 위자료의 금액과 관련하여서도 위에서 보는 바와 같이 원심이 정한 위자료의 금액이 정당하다고 수증할 수 있어서 마찬가지로 결론에 영향을 미친 위법이 있다고 볼 수 없다. 결국 이 부분 상고이유 주장은 모두 받아들일 수 없다.

나. 퇴직금의 산정방법에 관한 법리오해 등의 점에 대한 판단

사용자가 근로자퇴직급여 보장법 제8조에 따라 퇴직금제도를 설정한 경우 사용자는 퇴직 근로자에 대하여 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는데, 이때의 계속근로기간은 원칙적으로 근로자의 재직기간을 말하므로 재직기간 중 일부를 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에서 제외하는 것은 그러한 내용이 단체협약이나 취업규칙으로 규정되어 있고, 그와 같이 하여 산정한 퇴직금의 액수가 근로자퇴직급여 보장법에 따라 산정한 퇴직금의 액수 이상이라는 등의 특별한 사정이 없는 한 허용될 수 없다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2005다28358 판결 참조).

원심판결의 이유에 의하면, 원심은 원고에게 지급되어야 할 퇴직금을 산정하면서 원고가 피고회사의 이른바 고문으로 재직한 기간인 2006. 5. 10.부터 2007. 3. 31.까지를 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에서 제외하였는데, 이러한 원심의 판단은 수증하기 어렵다.

즉, 원심이 인정한 사실관계에 의하더라도 원고가 위 2006. 5. 10. 고문으로 위촉되어 피고회사에 입사한 후 2007. 4. 1. 대우임원(비등기임원)인 전무로 승진하였으며 피고회사에 입사한 이래 계속 ○○○○으로 근무하여 왔다는 것인데, 갑 제6호증의 기재에 의하면 피고회사의 임원관리규정 7.항에서 "준 임원(수석부장)에서 임원으로 선임된 경우 퇴직한 것으로 간주하고 퇴직금을 지급한다."라고 규정하고 있기는 하나 원고가 고문으로 재직할 당시 위 규정에서 말하는 준 임원(수석부장)에 해당하였다고 볼 증거가 없으며, 아울러 기록에 의하면 피고가 2007. 4. 1. 원고를 전무로 선임할 당시 그로 하여금 퇴직절차를 밟도록 한 적이 없고, 오히려 이 사건 해고 당시 원고의 전 재직기간을 근속기간으로 하여 퇴직금을 산정한 사실을 알 수 있으므로, 원고가 고문으로 재직한 기간이 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에서 제외된다고 볼 근거가 없을 뿐

만 아니라 원고가 2007. 4. 1. 전무로 승진할 당시를 전후하여 계속근로기간이 단절되었다고 보기도 어렵다.

따라서 원심으로서 원고가 피고회사의 고문으로 재직한 기간인 2006. 5. 10.부터 2007. 3. 31.까지의 기간에 대하여 이를 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에는 포함시켜 비록 전무에 해당하는 지급율을 적용하지는 않더라도 적어도 법정퇴직금 지급율에 상당하는 퇴직금은 가산하여야 할 것임에도, 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로기간에 관한 법리를 오해하여 이를 근속기간에서 제외하였고, 이러한 원심판결의 위법은 판결에 영향을 미쳤음이 분명하므로 이 부분 원고의 상고이유 주장은 정당한 이유가 있다. 다만, 원고가 2006. 5. 10. 입사 당시부터 전무의 직위에 있었음을 전제로 하는 상고이유 주장은 원심의 전권사항에 속하는 사실인정을 다투는 취지에 불과하여 적법한 상고이유가 될 수 없다.

다. 성과배분상여금, 자가운전보조금, 자녀학자금보조의 임금 해당 여부에 관한 법리 오해 등의 점에 대한 판단

(1) 해고처분이 무효인 경우에는 그 동안 근로계약관계가 유효하게 계속되고 있었는데도 불구하고 근로자가 사용자의 귀책사유로 말미암아 근로를 제공하지 못한 것이므로 근로자는 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있었던 임금 전부의 지급을 청구할 수 있고, 그 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 가리킨다(대법원 1992. 12. 8. 선고 92다39860 판결, 대법원 1993. 12. 21. 선고 93다11463 판결 등 참조).

(2) 먼저 성과배분상여금에 관하여 본다.

원심은 원고가 이 사건 징계해고가 무효임을 이유로 소급임금으로서 지급을 구하는

성과배분상여금이 근로의 대상으로 지급되는 것이라고 보기 어렵고, 설령 근로의 대상으로 지급되는 것으로 볼 수 있다고 하더라도 원고는 2008년도 성과배분상여금의 현실적 지급일에 피고회사에 재직하지 않고 있어서 지급일 재직요건 규정을 충족할 수 없다는 이유로 원고의 이 부분 청구를 배척하였다.

그러나 원심의 이 부분 판단은 수긍하기 어렵다.

즉, 상여금이 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것이라면 임금으로 보기 어려우나, 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 갖는다고 보아야 할 것인데(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322, 54339 판결 참조), 기록에 의하면 피고가 근로자들에게 지급하는 성과배분상여금은 급여규칙에 명시적 근거를 두고 있을 뿐만 아니라 거기에서 지급사유와 지급기준을 사전에 정해 놓았으며, 그에 따라 2001년 이후 정기적·계속적으로 지급되어 온 사실을 알 수 있다.

또한, 원심은 원고가 2008년도 성과배분상여금의 현실적 지급일에 피고회사에 재직하지 않고 있어서 지급일 재직요건 규정을 충족할 수 없다고 판단하였으나, 피고회사가 성과배분상여금 지급대상을 지급일 재직자로 한정하고 있다는 점을 인정할 아무런 증거가 없고, 오히려 기록에 의하면 피고회사의 성과배분상여금 지급대상자를 매년 12. 31. 기준 재직자로 정하고 있음을 알 수 있을 뿐이다.

따라서 원심으로서의 피고회사의 성과배분상여금 지급에 관한 규정과 관행을 구체적으로 살펴 만일 이 사건 징계해고가 없었다면 원고가 2008년 성과배분상여금의 지급대상에 포함되었을지, 포함되었다면 원고에게 지급될 금액이 얼마일지를 심리한 후 그에 따라 이 부분 원고 청구의 당부를 판단하여야 했음에도 불구하고, 성과배분상여금

의 임금 해당성과 그 지급대상의 확정에 관한 법리를 오해하거나 증거에 의하여 뒷받침되지 않는 사실의 인정을 통하여 그 지급대상자의 범위를 오인하여 위와 같은 심리에 나아가지 아니한 채 원고의 청구를 기각함으로써 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 할 것이다. 이 부분 상고이유 주장은 정당한 이유가 있다.

(3) 다음으로 자가운전보조금에 관하여 본다.

해고처분이 무효인 경우 소급하여 받을 수 있는 임금에는 실비변상적 성격의 급여는 제외된다고 할 것인데, 원고가 이 부분 청구로 구하는 자가운전보조금은 그 상고이유 주장에 의하더라도 '전속 운전기사가 없는 임원은 회사에서 제공하는 차량을 직접 운전하여 출, 퇴근 및 업무수행시 이용하므로 피고회사는 임원에 대하여 일률적으로 자가운전보조금을 지급한다'는 것이므로, 이러한 급여는 회사에서 제공하는 차량의 운행과 관련하여 지출된 비용을 변상해 주기 위한 것으로 봄이 타당하고, 따라서 비록 원고에 대한 이 사건 해고가 무효라고 하더라도 원고가 그 해고기간 동안 위 자가운전보조금 지급의 요건이 되는 차량운행을 하지 않은 이상 이를 소급하여 구할 수는 없다고 할 것이다.

결국 이 부분 원고의 청구를 기각한 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같이 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 볼 수 없으므로, 이 부분 상고이유 주장은 받아들이지 않는다.

(4) 마지막으로 자녀학자금보조에 관하여 본다.

원심은 원고의 자녀학자금보조 부분 청구에 대하여 이를 인정할 증거가 없다는 이유로 배척하였으나, 갑 제6호증의 기재에 의하면 피고회사의 임원관리규정 8.항에서 학자금 지급의 근거로 볼 만한 규정이 있는데다가 피고도 임직원의 자녀에 대한 일률적인

학자금 보조사실에 대하여는 명시적으로 다투고 있지 않은 것으로 보이므로, 원심으로서는 이 사건 징계해고가 없었다면 원고에게도 다른 임직원들과 마찬가지로 자녀학자금보조가 지급되었을 것인지를 따져본 후 그렇다고 판단되는 경우라면 원고가 부주의로 간과하고 있음이 명백한 학자금 납입의 근거나 자료를 제출하도록 입증을 촉구할 의무가 있다고 할 것임에도, 원심이 이에 이르지 아니한 채 단순히 이 부분 주장사실을 인정할 증거가 없다 하여 이 부분 원고의 청구를 배척한 데에는 석명권의 행사를 게을리 함으로써 필요한 심리를 다하지 않은 위법이 있다고 할 것이다.

라. 위자료 산정의 적법성에 대한 판단

불법행위로 입은 정신적 고통에 대한 위자료 액수에 관하여는 사실심 법원이 여러 사정을 참작하여 그 직권에 속하는 재량에 의하여 이를 확정할 수 있다(대법원 1999. 4. 23. 선고 98다41377 판결 참조).

원심은 원고에 대한 이 사건 징계해고가 무효라고 판단하면서 그 경위에 관한 여러 사정을 참작하여 피고의 위자료 지급의무를 인정한 다음 그 금액을 1,000만 원으로 정하였는바, 기록에 비추어 살펴보면 이러한 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고 그 금액의 확정이 현저히 부당하다고 볼 정도로 재량의 행사를 그르친 위법이 있다고 볼 수 없으므로 이 부분 상고이유 주장은 받아들이지 아니한다.

3. 결론

그러므로 원심판결의 원고 패소부분 중 퇴직금, 성과배분상여금, 자녀학자금보조 부분은 파기를 면할 수 없지만, 원고가 퇴직금과 성과배분상여금은 패소부분의 일부에 대해서만 상고를 제기하였으므로 이에 관한 파기범위는 상고취지에 한정되어, 원심판결 중 퇴직금 51,581,250원, 성과배분상여금 77,463,000원, 자녀학자금보조 1,238,700원

및 그 지연손해금에 관한 원고 패소부분을 파기하고, 그 부분 사건을 다시 심리·판단 하도록 원심법원에 환송하며, 원고의 나머지 상고와 피고의 상고를 기각하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 안대희

 대법관 김능환

 대법관 민일영

주 심 대법관 이인복