

■ 최신 판례 ■

취업비리 수사 결과 부정청탁이 확인된 직원을 해고한 것은 정당하다는 판결

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 9. 20. 선고 2018구합88999 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

취업비리 수사 결과 부정청탁이 확인된 직원을 해고한 것은 정당하다는 하급심 판결입니다.

A는 2012년 겨울 B사의 교육생 선발 과정에서 합격한 320명 중 한 명입니다. A는 인턴, 계약직, 정규직 등으로 지난해까지 5년여간 B사에서 근무했습니다. 이후 검찰 수사에서 2012~2013년 B사 교육생 선발 당시 광범위한 채용비리가 있었던 것으로 드러났고, A는 아버지가 친구인 문화체육관광부 공무원 출신인 B사 팀장에게 채용을 청탁한 사실이 드러나 지난해 해고됐습니다. 이에 A는 부정행위가 이뤄진 사실을 본인이 알지 못했다고 주장하며, 앞서 중앙노동위원회가 정당한 해고라고 판단한 결정을 취소해달라는 취지의 행정소송을 제기했습니다.

서울행정법원은 절차가 정상적이었더라면 합격할 수 없었지만, 점수 상향 조정 등으로 합격한 점이 인정된다고 보았습니다. 또한 A가 내부 사정을 구체적으로 알지 못했다 하더라도 아버지의 청탁으로 인해 불공정하게 선발된 점이 명백한 이상 규정상 직권면직 사유에 해당한다고 보았습니다.

서울행정법원은, A는 부정행위로 반사 이익을 얻어 합격하고 5년간 근무하는 혜택을 누렸고, 아버지에 의해 청탁이 이뤄졌으므로 A가 책임에서 자유로운 관계에 있다고 보기도 어렵다고 판단하였습니다. 단지 부정행위를 구체적으로 알지 못했다는 사정을 들어 근로관계를 유지할 것을 회사에 기대하는 건 부당하다고 덧붙였습니다. 이에 법원은 중앙노동위원회 재심판정 취소를 구하는 A의 청구를 기각하였습니다.