

■ 주요 업무 사례 ■

인사위원회 구성의 위법성이 쟁점이 된 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 9. 6. 선고 2018누41077 판결 부당해고구제재심판정취소]

A의 비위행위에 대하여 회사가 해고의 징계처분을 하였습니다. A는 회사의 상벌규정은 특별 규정이고, 다른 규정보다 나중에 규정되었으며 유리조건 우선의 원칙에 따라 근로자에게 불리하게 해석될 수 없으므로 취업규칙 및 인사위원회 규정보다 상벌규정이 우선하여 적용되어야 한다고 주장하였습니다. 상벌규정을 따르지 않은 인사위원회 구성은 위법하므로 징계절차에 하자가 있다고 다투었습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여 회사의 취업규칙, 인사위원회 규정, 상벌규정은 규정 취지와 내용, 다른 조항들과의 관계 등을 종합적으로 고려하여 객관적·합리적으로 해석하여야 하므로 인사위원회 구성에 위법이 없다고 주장하였습니다.

이에 법원은 취업규칙과 인사위원회 규정, 상벌규정이 모두 근로기준법 제94조의 취업규칙에 해당하고, 회사는 인사위원회 구성을 구체화하기 위하여 별도의 인사위원회 규정을 둔 점 등을 고려하여 상벌규정이 다른 규정보다 우선 적용되어야 한다고 볼 이유가 없다고 판단하였습니다. 따라서 인사위원회 구성에 절차적 하자가 없고, 징계 사유가 인정되며, 징계 양정도 적절하다고 보아 A의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



장현진 변호사