

## ■ 최신 판례 ■

**징계사유 발생 2년 뒤 정직처분도 정당하다고 한 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 11. 30. 선고 2018누56130 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

회사 간부가 장기간에 걸쳐 부하직원을 폭행하고 허위 세금계산서를 발행하여 회사 경비를 변칙 처리하는 등 비위 정도가 중하다면 이같은 징계사유가 발생한 지 2년이 지난 후 정직 처분을 내리더라도 정당하다는 서울고등법원 판결입니다.

A씨는 2010년 B사에 입사해 2013년 자회사로 소속을 옮겼습니다. A씨는 식자재유통 책임파트장으로 근무했는데, 2010~2015년 7차례에 걸쳐 부하직원 등을 폭행하였습니다. 또한 2013년 영업 수주를 위해 회사에서 금지하는 문화상품권을 고객에 제공하고 허위계산서를 발행해 경비를 변칙 처리한 사실이 적발되었습니다.

이에 회사는 2017년 1월 인사위원회를 열어 A씨에게 정직 2개월의 징계 처분을 내렸습니다. A씨는 이에 불복해 지방노동위원회와 중앙노동위원회에 구제신청을 냈지만 모두 기각되자 소송을 제기하였습니다.

대상판결에서는 비위 사실이 있는지 2년이나 지나 정직 처분을 내린 것이 정당한지 여부가 쟁점이 되었습니다.

대상판결은 “장기간에 걸쳐 폭행이 수차례 있었고 폭행의 정도도 가볍지 않았다”며 “같은 직장 내 상급자의 부하직원 폭행은 피해자들이 이의를 제기하기 곤란해 쉽게 외부로 드러나지 않는 점에서 피해가 크고 직장 내 사원문화와 기업 질서에 주는 악영향이 크다”고 보았습니다. 이어 “A씨는 또

협력업체를 통해 허위 세금 계산서를 발행하고 경비를 변칙처리하며 자금을 투명하고 공정하게 집행해야 할 기본적 의무를 위반해 사내질서를 문란하게 했다"며 "경비 변칙 처리로 견책 또는 경고 처분을 받은 다른 11명의 직원은 A씨처럼 폭행사유가 없다"고 판시하였습니다.

그러면서 "B사 징계처리 규정은 '난폭행위'와 '취업규칙, 인사지침, 규정 등 위반행위'를 고의로 한 경우 '강격(1직급 강하)' 이상의 징계를 하도록 규정하고 있는데, A씨에게 내려진 징계 처분은 이같은 징계 양정 기준표에 비취보더라도 과중하지 않다"고 판단하여 1심 판결을 취소하고 원고 패소 판결을 내렸습니다.