

■ 최신 판례 ■

근로자가 유죄 판결확정 사실을 숨긴 경우, 징계시효 기산점은 회사가 판결확정 사실을 안 날이라는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 4. 11. 선고 2018구합77234 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 자신의 유죄 판결확정을 밝히지 않아 회사가 이를 알지 못했던 경우, 해당 근로자에 대한 징계시효 기산점은 회사가 판결확정 사실을 안 날이라는 취지의 판결입니다.

원고 A 보험회사의 과장이었던 B는 2014년 보험사기 혐의로 기소되었습니다. 원고는 B에게 1심 판결 선고 후 판결문을 제출할 것을 요구했으나, B는 상급심에서 이를 다시 다룰 것이므로, 상급심 판결이 확정되면 제출하겠다고 이를 거부하였습니다. 그러나 B는 2017년 3월 대법원에서 최종적으로 벌금형이 확정되었음에도 불구하고 이를 회사에 알리지 않았으며, 판결문 역시 제출하지 않았습니다.

원고 A 보험회사는 2017년 6월이 되어서야 이와 같은 사실을 소문을 통해 알게 되고, 이후 인사위원회의 심의를 통해 B의 해임을 의결하였습니다. 그런데 A 보험회사의 규정에서 "징계의결 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년을 경과한 때에는 이를 행사하지 못한다. 다만 수사기관이나 조사기관의 수사·조사로 인하거나 법원의 판결에 의하여 기간이 경과한 때에는 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 그러하지 아니하다"고 규정한 부분 때문에 확정 판결일로부터 3개월이 지난 후 이루어진 이 사건 해임 처분이 징계 시효 규정을 위반한 것이 아닌지가 문제되었습니다.

중앙노동위원회는 근로자 B의 의견을 받아들여 이를 부당해고라고 판정하였으나, 서울행정법원은 이에 대하여 징계위원회 개최 시한의 기산점은 원칙적으로는 징계 사유가 생긴 때이지만, 징계를 하는 것이 불가능한 사정이 있는 경우에는 그러한 사정이 없어진 때부터 기산된다고 하였습니다. 서울행정

법원은 A사는 자체적인 조사권한이 없고, 따라서 A사로서는 B에 대한 판결이 확정되었다는 사실을 추후 알기 전까지는 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있었다고 판단하였습니다.

따라서 행정법원은 A사가 2017년 6월 말경에야 형사판결이 확정된 사실을 알게 되었고, 이후 곧바로 인사위원회를 개최한 것이므로, 이는 징계시효를 준수한 것이라고 보았습니다.