

## 다국적 기업 본사의 지시에 의한 해고의 정당성 여부

정봉수 노무사 / 강남노무법인

### I. 사건 개요

B 회사는 스위스에 본사를 둔 다국적 기업의 한국지사이다. 근로자는 B 회사의 본사 및 한국지사에서 27 년간 성실히 근무해 오고 있었다. 근로자는 2016. 12. 1 에 한국지사 상무로 발령을 받아 새로이 2 년간의 근로계약을 체결하고 근무를 시작하였다. 근로자는 B 회사에서 잘 적응하였고, 성실히 근무를 수행하고 있던 중 갑작스럽게 2017. 8. 30 에 해고통지를 받았다. 해고 이유는 근로자가 2016 년 본사에서 근무할 때, 거래업체와 부당거래를 하였다는 혐의가 있다는 이유였다. 근로자는 B 회사의 스위스 본사의 영업부서에서 기술담당으로 일하였으며, 부당거래를 하였다는 영업부의 주요 간부들이 해고 되었다.

B 회사는 자체적으로 본 사안에 대해 조사를 하지 않은 채, B 회사의 본사 결정통지에 따라 당해 근로자에 대해 즉시 해고를 하였다. 이에, 근로자는 노무사를 찾아와 부당해고 구제신청을 제기하였다.

### II. B 회사의 주장

1. B 회사는 전세계적으로 어떠한 경우에도 내부 직원이 기밀을 누설하거나 고객사와 기밀정보에 대한 거래, 뇌물 수수 행위 등을 직접 행하거나, 방관 또는 회사에 보고하지 않는 행위를 용납하지 않고 있으며, 발각 시에는 즉시 고용해지를 하고 있습니다. 또한 이러한 내용에 대해 기존 직원은 물론 신규 입사자가 타 국가에 파견되어 근무하게 되는 경우에는 해당 국가와의 근로계약서 체결시 [행동규범]을 숙지한 후 [행동규범 준수 확인서]에 서명하게 하고 있으며, 이와 관련된 교육을 이수하게 하여 행동규범 위반 시에는 고용이 해지 될 수 있음을 숙지하게 하고 있습니다.
2. B 회사의 취업규칙 제 9 조 (임용제한)는 직원으로 채용이 불가한 사유를 열거하고 있으며, 제 7 호에 “기타 회사가 부적당하다고 인정되는 자”를 명시하고 있는 바, 비록 피신청인 회사에 입사하기 전 발생한 사안이라 하더라도 피신청인 회사에 파견되어 근무하고 있는 신청인의 [행동규범] 위반 행위는 만일 회사가 그러한 사실을 알았더라면 채용하지 않았을 정도의 중대한 귀책사유에 해당하는 것으로서 계약 해지는 정당한 행위라고 할 것입니다.

근로자가 입사시 이력서상의 학력, 경력을 사칭 또는 은폐하여 채용된 후 근무하다가 이 사실이 발각되었을 경우, 채용 당시 회사가 그와 같은
---

허위기재사실을 알았더라면 근로자를 고용하지 않았을 것이거나 적어도 동일 조건으로는 고용하지 아니하였을 것으로 보여지는 한, 정당한 징계해고사유가 된다. (대법 00. 6. 23 선고 98 다 54940)

### III. 근로자의 주장

#### 1. 징계의 사유

근로자는 B 회사의 본사에서 근무할 당시 영업부의 가격 부당거래와 관련된 담당 책임자도 아니었고, 영업부에서 기술담당으로만 근무하였습니다. 단지, 혐의가 있는 당사자로부터 일방적인 이메일을 참조(CC)로 받은 것 밖에는 없었다. B 회사는 부당거래 사실에 대한 명확한 입증자료도 없이, B 회사의 스위스 본사에서 해고를 지시하게 됨에 따라 즉시해고를 하였습니다.

#### 2. 징계의 양정

B 회사의 취업규칙에 따르면, 근로자를 징계할 경우, 그 징계의 양정에 따라 해고, 직위해제, 강등, 정직, 감급, 견책 등의 조치를 취할 수 있다. 당해 근로자는 B 회사와 근로계약을 맺고, 사용종속 관계에서 근로를 제공하고 있는 근로자이므로, B 회사의 규정위반 정도에 따라 징계를 하여야 한다. 그러나 징계의 양정을 따지는 절차도 없이 징계 중 가장 무거운 징계를 한 것은 징계의 양정을 위반하였다.

#### 3. 징계의 절차

##### 취업규칙 제 113 조

2) 징계를 결정하기 위해서는 징계위원회를 구성한다.

##### 취업규칙 제 114 조

1) 징계위원회는 대표이사가 임명하는 3 인 이상의 징계위원으로 구성한다.

2) 징계위원회는 소집의 필요성 있을 때마다 소집하여 당해 징계대상 직원에게 소집일로부터 7 일전에 서면으로 통보하여 소명할 기회를 부여한다.

B 회사는 근로자를 징계해고 함에 있어서 징계절차를 거치지 않았고, 또한 소명의 기회도 주지 않았습니다. 징계의 절차를 거치지 않은 징계는 비록 징계사유가 있다고 하더라도 이는 무효가 됩니다.

### IV. 관련 행정해석 및 판례내용

#### 1. 징계의 이유 및 양정

근로자에게 일정한 잘못이 있다 하더라도 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없

**을 정도의 비위행위가 아니라면 이를 이유로 한 해고는 부당하다** (2005.05.26, 서울  
행법 2004구합22381)

해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.

**입주자대표회의의 회장에 대한 폭언, 경위서 제출 거부, 징계위원회 불참 등의 행위만을 가지고 징계해고한 것은 지나치다** ( 2004.08.13, 중노위 2004 부해 215 )

근로자에 대한 징계사유로 인정되는 입주자대표회의의 회장에 대한 폭언, 경위서 제출 거부, 징계위원회 불참 등의 행위는 직장의 규율과 질서를 문란하게 할 우려가 있는 비위행위라고는 할 것이나, 이 정도의 징계사유만으로 징계의 종류 중 가장 과한 해고를 선택한 것은 그 징계의 양정이 이 사건 징계사유에 비해 너무 무겁다고 보여지고, 또한 피신청인의 위 행위만을 가지고 사회통념상 근로관계를 계속시킬 수 없을 정도의 책임 있는 사유라고는 볼 수 없어 이 사건 징계해고는 징계권을 남용한 부당해고에 해당한다.

**피신청인의 무단결근 등을 감안하면 징계사유는 존재하나 비위정도에 비추어 해촉은 신청인의 징계권 남용이므로 부당하다** ( 2004.01.09, 중노위 2003 부해 587 )

피신청인은 본 건 해촉 전까지 신청인으로부터 근무불량 등으로 징계처분을 받은 전력이 없다는 점 등을 두루 감안하면 피신청인의 무단결근 2 회와 근무지 이탈 1 회 등의 행위는 비위의 도가 경하여 신청인과 피신청인 사이에 근로계약을 지속시킬 수 없을 정도로 피신청인에게 책임이 있는 사유라고 보기 어려우므로 신청인의 피신청인에 대한 해촉은 그 징계양정상 과중하여 부당하다.

## **2. 징계의 절차**

**징계절차를 거치지 않은 징계는 징계이유와 관계없이 무효이다.**

(대법원 1991.7.9. 선고 90다8077호 판결)

징계해고와 관련하여 징계절차를 규정한 것은 징계권의 공정한 행사를 확보하고 징계제도의 합리적인 운영을 도모하기 위한 것으로서 중요한 의미를 가지므

로, 이를 위반하여 행해진 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는 여부에 관계없이 절차에 있어서의 정의에 반하는 것으로 무효라고 보아야 한다.

**징계절차를 거치지 아니한 채 막연한 사유만을 들어 징계의결을 한 후 해고통지 한 것은 부당하다 ( 2005.01.06, 서울행법 2004 구합 17808 )**

참가인 회사의 징계업무규정에서 징계혐의자에 대한 징계위원회 출석통지서의 교부와 진술권 부여 등을 규정하고 있는 것은 그 취지가 징계혐의자로 하여금 징계사유에 대한 변명의 기회를 부여함으로써 징계의 객관성과 공정성을 확보하기 위한 것이어서 징계의 유효요건이라고 할 것임에도, 참가인 회사는 원고에 대한 징계위원회 출석통지서의 교부와 진술권 부여의 과정을 거치지 아니한 채 징계사유로서도 구체적으로 특정되지 아니한 막연한 사유만을 들어 징계의결을 한 후 해고통지를 한 것이어서 이 사건 징계해고는 징계절차의 하자로 인하여 그 정당성을 인정할 수 없고, 해고의 징계의결 후 그 공고를 하였다거나 원고가 재심을 청구하지 아니하였다고 하여 위와 같은 하자가 치유될 수는 없다.

## V. 결론

이 사건과 관련하여 노동위원회의 심문회의가 2017. 12. 17 일 오후에 열렸다. 회사측에서는 본사의 지사에 의해 일방적으로 해고 하였기 때문에, 근로자가 부당거래에 관여하였다는 명확한 정보도 가지고 있지 않았고, 또한 취업규칙에 의한 징계절차를 거치지 않은 것에 대해 정확한 답변을 하지 못하였다. 이에 위원장은 합의를 제안하였고, 근로자는 복직과 합의에 대해 고민하다가 B 회사와의 계약기간이 11 개월 가량 밖에 남아 있지 않았고, 또한 계약기간 만료 후에도 본사로 다시 들어갈 수 있다는 보장이 없어, 합의를 받아 들이기로 하였다. 이에 근로자는 B 회사로부터 합의금으로 연봉의 9 개월분을 받고 부당해고 구제사건을 취하하였다.