

## 협력업체 직원에 대한 폭언을 이유로 한 징계하고 처분은 재량권 남용에 해당한다고 본 사례

(서울고등법원 2025. 7. 10. 선고 2024누60161 판결)

### 1. 사안 및 쟁점

원고는 과학기술정보통신부 산하 공공기관입니다. 피고 보조참가인(이하 “참가인”)은 2002년 원고에 입사하여 연구행정지원 등의 업무를 수행하였고, 2019년경부터 C팀 감독관으로서 용역업체 D회사 소속 직원들을 관리·감독하는 업무를 수행하였습니다. 이후 원고는 아래 징계사유를 이유로 참가인을 해고하였습니다.

- 용역업체 D로부터 참가인을 대상으로 갑질행위 진정 건으로 고충신청이 접수됨. 이에 따른 고충사건 조사 후 고충심의위원회 심의 결과 참가인은 아래 사항에 대하여 ‘직장 내 괴롭힘 행위’에 해당하는 것으로 확인
- 제1 징계사유: 2019년경부터 2020년경까지 1년간 ‘연구시험장비 위탁관리 용역’ 업무 수행 중 용역업체 직원들에게 거친 폭언과 인격 모독적인 언행을 지속·반복함. 이로 인해 직원들의 사기 저하와 근무의욕 감퇴로 퇴사자가 증가
- 제2 징계사유: 용역업체 직원 및 소장에게 경위서 작성을 강요하고, 용역업체 대표이사를 불러 소장 및 직원의 해고를 지시하는 등 인사조치에 개입
- 제3 징계사유: 참가인의 업무처리 지연으로 발생한 과태료를 용역업체에서 처리하도록 지시

### 2. 법원의 판단

법원은 징계절차는 적법하나, 징계사유 중 일부가 인정되지 않고, 징계양정이 과도하다고 보아 해고가 부당하다고 판단하였습니다. 먼저 폭언과 인격 모독적인 언행을 지속, 반복한 제1 징계사유는 인정하였습니다. 그러나 용역업체 직원에게 경위서 작성을 요구한 것은 참가인의 감독 업무의 범위를 벗어나 용역업체에 대한 인사 개입이나 직원들에 대한 괴롭힘에 이르지 않고, 용역업체 직원의 해고나 교체를 요구한 것도 해당 직원들을 상대로 호통치는 과정에서 감정적으로 내뱉은 말일 가능성이 있어 ‘폭언’을 넘어 인사개입으로 평가하기는 어렵다고 보아 제2 징계사유는 부정하였습니다. 또한 참가인의 언행이 명시적으로 과태료 대납을 지시한 것으로 평가하기 어렵다고 보아 제3 징계사유도 부정하였습니다.

이에 제1 징계사유만으로는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 참가인에게 책임 있는 사유가 있는 경우로 보기 어려우므로, 징계양정이 과도하다고 판단하였습니다.

### 3. 의의

위 판결은 협력업체의 직원에 대한 폭언이 직장 내 괴롭힘 성립 여부와 별개로 징계사유가 될 수 있음을 확인하였으나, 그 내용과 정도에 따라 폭언만을 이유로 한 해고의 징계양정은 과도하다고 보았습니다.

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

#### 조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

#### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

#### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

#### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

#### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com