



취업규칙에 전직을 징계의 종류로 규정하고 있음에도 취업규칙에서 정한 징계절차를 거치지 않은 채 이루어진 인사발령은 절차적 하자가 있어 위법하다고 본 사례

(대법원 2021. 12. 10. 선고 2020두44213 판결)

원고회사는 관리자급 근로자 B의 상급자에 대한 하극상, 조직 관리에 대한 리더십 문제를 이유로 B에게 전직의 인사발령(이하 “이 사건 인사발령”이라고 합니다)을 하였습니다. 이 사건은 원고회사의 취업규칙에 전직이 징계의 종류로 규정된 경우에 원고가 근로자B에 대한 전직의 인사발령 시 취업규칙에 따른 징계절차를 따르지 않을 경우 해당 인사발령에 절차적 하자가 있어 위법하다고 볼 수 있는지 여부가 문제된 사안입니다.

원심은 전직에 해당하는 이 사건 인사발령을 할 업무상 필요성이 존재하고, 이 사건 인사발령으로 인한 근로자 B의 생활상 불이익이 관리자급 근로자로서 감내하여야 할 범주를 초과하지는 않지만, 위 인사발령의 근거가 된 사유는 징계사유에도 해당하는데, 원고회사의 취업규칙이 ‘전직’을 징계의 종류로 규정하고 있으므로, 취업규칙에서 정한 징계절차를 거치지 않은 채 이루어진 이 사건 인사발령은 절차적 하자가 있어 위법하다고 보았으며, 대법원은 원심 판결의 정당성을 인정하여 원고의 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.