

부당전보에 해당한다는 중노위 재심판정이 있더라도 당해 전보가 불법행위에 해당한다고 볼 수는 없다는 판단을 받은 사례

D사는 인사적체 해소 등을 목적으로 임금피크제 진입이 가까워진 직원들의 직책을 해제하는 인사발령(이하 ‘본건 인사발령’)을 하여 왔습니다. 그런데 일부 대상자들이 본건 인사발령이 부당전보에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제 신청을 하였고, 본건 인사발령이 부당전보에 해당한다는 노동위원회의 판정이 내려졌습니다.

그러자 본건 인사발령 대상자 중 일부는 본건 인사발령이 불법행위(민법 제750조)에도 해당한다고 주장하면서 D사를 상대로 위자료를 청구하는 손해배상소송을 제기하였습니다. 부당전보 구제신청 사건의 신청인이었던 원고들은 구제신청 과정에서 지출한 노무사 선임비용 상당의 손해배상도 함께 청구하였습니다.

손해배상소송에서 법무법인(유) 세종은 D사를 대리하여, 먼저 인사발령의 정당성과 불법행위 성립 여부는 구별하여 판단하여야 하므로, 부당전보로 판단되었다는 사정만으로 곧바로 손해배상책임이 인정되는 것은 아니며, 또한 법원은 특정 직원에 대한 보복적 조치 등에 이르는 전보에 대해서만 불법행위 책임을 인정하고 있다는 점을 강조했습니다.

나아가 법무법인(유) 세종은 (i) 본건 인사발령이 실제로 인사적체를 해소하는 역할을 하여 온 점, (ii) 인사발령 이후에도 대상자들의 직급과 연봉이 유지되었고, 새롭게 부여받은 업무가 D사 소속 근로자들이 수행하는 통상적인 업무로서 대상자들의 근로환경이 감내할 수 없을 정도로 가혹하게 변경된 것이 전혀 아니라는 점 등을 근거로 본건 인사발령은 정당한 전보라고 볼 여지가 충분하고, 손해배상책임을 발생시키는 불법행위에 해당한다고 볼 수는 없다는 점을 설득력 있게 변론하였습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 받아들여, 노동위원회의 부당전보 판정에도 불구하고 본건 인사발령의 정당한 이유가 인정될 여지가 상당하며, 불법행위로 보기도 어렵다고 판단하여 원고들의 청구를 전부 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

김종수

변호사

02-316-1678

ysgi@shinkim.com

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.