www.nlrc.go.kr

노동위원회 소식지

2021년 3월호

1. 월별 통계 ····· 1

2. 판정·결정례 ····· 4

3. 주요 판례 ····· 15

중앙노동위원회
National Labor Relations Commission

1. 월별 통계

1. 총괄

■ '21년 2월말 현재 노동위원회의 전체 사건 접수건수는 4,756건으로 전년 동기(4,971건) 대비 215건(4.3%) 감소

< 전체 사건 처리 현황 >

(단위: 건)

연도	접수	처리										
		합계	노동쟁의 조정(調整)				복수노조	심판				차별시정
			소계	조정(調停)	중재	필수유지		소계	부당노동	부당해고	기타심판*	
'20	19,306	16,910	970	957	9	4	698	15,080	1,156	13,507	417	162
'20.2.	4,971	2,632	135	132	2	1	149	2,321	180	2,098	43	27
'21.2.	4,756	2,383	123	118	0	5	72	2,167	179	1,902	86	21

* 기타: 손해, 휴업, 상병, 재해, 단협, 노협 등

2. 조정

■ '21년 2월말 현재 조정사건 처리건수는 118건으로, 전년 동기(132건) 대비 14건(10.6%) 감소, 조정성립률은 43.4%로 전년 동기(56.9%) 대비 13.5%p 감소

< 노동쟁의 조정사건 처리 현황 >

(단위: 건, %)

연도	접수	처리					진행	조정성립률
		계	조정성립	조정불성립	행정지도	취하 등		
'20	983	957	454	397	14	92	26	53.3
'20.2.	150	132	62	47	1	22	18	56.9
'21.2.	137	118	46	60	1	11	19	43.4

* 조정성립률 = 조정성립건수/(조정성립건수+조정불성립건수)

3. 복수노조

■ '21년 2월말 현재 접수된 총 141건의 사건 중 72건이 처리되어 전년 동기(149건) 대비 77건(51.7%) 감소

< 복수노조 관련 사건 처리 현황 >

(단위: 건)

연도	접수	처리				
		계	교섭요구 공고	교섭대표 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무
'20	767	698	237	105	193	163
'20.2.	227	149	54	32	31	32
'21.2.	141	72	20	16	15	21

4. 부당해고 등

■ '21년 2월말 현재 부당해고 등 심판사건 처리건수는 1,902건으로, 전년 동기(2,098건) 대비 196건(9.3%) 감소

< 부당해고등 심판사건 처리 현황 >

(단위: 건)

연도	접수	처리							진행
		계	판정				화해	취하	
			소계	인정	기각	각하			
'20	15,384	13,507	4,832	1,642	2,402	788	3,892	4,783	1,877
'20.2.	4,002	2,098	703	232	345	126	593	802	1,904
'21.2.	3,804	1,902	652	221	328	103	580	670	1,902

5. 부당노동행위

■ '21년 2월말 현재 접수된 총 483건의 사건 중 179건이 처리되어 전년 동기(180건) 대비 1건(0.6%) 감소

< 부당노동행위 심판사건 처리 현황 >

(단위: 건)

연도	접수	처리							진행
		계	판정				화해	취하	
			소계	인정	기각	각하			
'20	1,450	1,156	741	86	627	28	102	313	294
'20.2.	431	180	113	13	98	2	16	51	251
'21.2.	483	179	106	12	82	12	17	56	304

6. 차별시정

■ '21년 2월말 현재 차별시정사건 처리건수는 21건으로 전년 동기(27건) 대비 6건(22.2%) 감소

< 차별시정 사건 처리 현황 >

(단위: 건)

연도	접수	처리							진행
		계	판정				조정중재	취하	
			소계	인정	기각	각하			
'20	187	162	67	27	29	11	60	35	33
'20.2.	58	27	13	4	7	2	6	8	31
'21.2.	65	21	7	4	2	1	5	9	44

5. 행정소송 현황

■ 2021년 1~2월 중노위 재심판정 등 소송대상 253건 중에서 행정소송이 제기된 것은 105건으로, 2월말 현재 소송제기율은 41.5%

■ 2021년 1~2월 소송종결 건은 68건으로, 승소 48건, 패소 6건, 취하 14건이며, 2월말 중노위 재심유지율은 91.2%로, 전년 동기 대비 5.5%p 상승

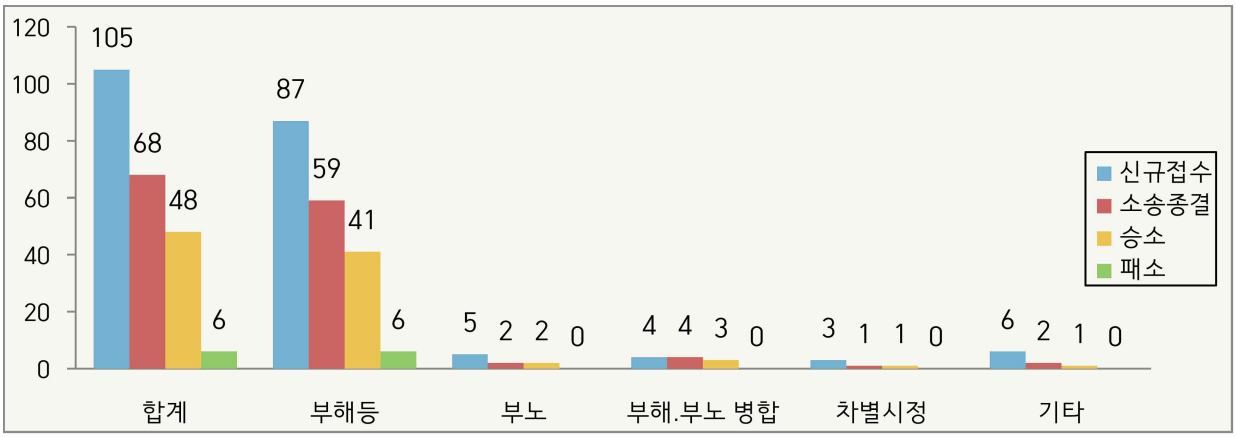
<2021.2월말 현재 행정소송 현황 (건, %)>

연도	소송 대상	소송 제기	소송 제기율	소송종결 건수				재심 유지율	법원 계류 중인 건수			
				계	승소	패소	취하		계	1심	2심	3심
'20	1,724	593	34.4	384	255	56	73	85.4	1,084	709	305	70
'20.1-2월	250	90	36.0	70	47	10	13	85.7	699	469	154	76
'21.1-2월	253	105	41.5	68	48	6	14	91.2	1,133	738	312	83

* 승소: 일부 승소 포함 * 재심유지율: (승소+취하) / 소송종결건수

■ 유형별로는 신규접수된 105건 중 '부당해고 등' 사건이 87건으로 82.9%를 차지, '부당노동행위' 5건(4.8%), '부해·부노 병합' 4건(3.8%), '차별시정' 사건이 3건(2.9%)이었음

<2021.2월말 유형별 행정소송 현황(건)>



* 기타 : 교섭, 필수유지, 공정대표, 중재, 순수기타(손해배상) 등

2. 판정·결정례

사례 1 [2021. 1. 25. 결정, 중앙2021교섭1]

결정 사항	■ **사용자가 과반수 노동조합으로 공고하지 아니한 노동조합을 과반수 노동조합이라고 결정한 사례** ■ **초심: 기각** ■ **재심: 초심 취소**
당사자 주장 요지	■ 이 사건 노동조합 2020. 10. 5. 최초 교섭요구 시 연합 조합원 수를 165명(공무직 136명, 환경공무직 29명)으로 이 사건 사용자에게 통보하였으나 이는 처음에 조합비 미납자는 조합원 수 산정 시 제외해야 하는 줄 알고 산정하다 보니 공무직의 경우 조합비 체납자와 퇴직예정자, 조합비가 납부되지 않은 신규가입자 등 4명이 제외된 것이고, ○○공무직의 경우 조합원 수가 원래 30명인데 산정을 잘못하여 실수로 29명을 합산한 것이다. 노동조합 가입을 기준으로 했을 때 이 사건 노동조합 140명, 신청 외 노동조합2 30명으로 연합한 노동조합의 조합원 수는 170명이므로 조합원 수 산정 기준일 현재 이 사건 노동조합이 과반수 노동조합이다. ■ 사용자 이 사건 사용자는 노동조합법상 교섭창구 단일화 절차를 성실히 이행하였다. 이 사건 과반수 노동조합 이의 신청과 관련하여 노동위원회에서 정확히 판단하여 주기 바란다. ■ 신청 외 노동조합1 이 사건 노동조합은 2019년에도 과반수 노동조합에 대한 이의신청을 한 전력이 있어 조합원 수 산정에 대해 잘 알고 있고 본인들의 연합 조합원 수를 165명으로 주장해 오다 초심지노위에 이 사건 이의신청 후 갑자기 조합원 수를 170명이라 주장하고 있다. 노동조합에의 가입과 탈퇴 여부는 단체협약에 따라 이 사건 사용자에게 통보하도록 되어 있고, 일정기간 조합비 납부 등의 의무를 이행하지 않았을 때는 조합원으로서의 자격이 없다 할 것이므로 가입원서와 조합비 납부 내역 등을 살펴 조합원이 아닌 자를 산정에서 제외한다면 신청 외 노동조합1이 과반수 노동조합이므로 이 사건 노동조합의 이의신청은 기각되어야 한다.

결정 요지	■ 조합비 납부가 조합원의 의무 중 하나이기는 하나 조합비를 납부하지 않았다고 하여 조합원 수 산정에서 제외하여야 하는 것은 아니며, 교섭권한 위임을 총회 혹은 대의원회 의결을 반드시 거쳐야만 유효한 것으로 볼 수는 없고 노동조합 대표자가 대표권 행사의 범위를 명백히 벗어나 행사하였다고 볼만한 사정이 없는 한 대외적으로 유효한 것으로 인정된다. 이 사건의 경우 교섭창구 단일화 과정에서 이 사건 노동조합이 신청 외 노동조합2로부터 단체교섭권을 수임하여 교섭대표노동조합의 지위를 가지려고 한 점, 이와 관련하여 이미 2020. 1. 30. 임시총회에서 양 노동조합 간의 연대를 결의한 바가 있는 점, 신청 외 노동조합2의 위원장이 교섭권 위임 직전에 조합원들과 개별적으로 접촉하여 이해와 동의를 구한 점 등에 비추어 볼 때 대표권을 남용한 정황이 인정되지 않으므로 교섭권한 위임은 유효한 것으로 봄이 상당하다. 아울러 교섭요구 시 교섭권을 위임한 사실을 사용자에게 밝힌 점, 사용자의 교섭요구 공고와 교섭요구 노동조합 확정 공고시에도 위임 사실을 명기한 점 등에서도 사용자뿐만 아니라 신청 외 노동조합1에게도 사실상 통지된 것으로 볼 수 있으므로 관련 규정에 위배된 바도 없다. 이 사건 조합원 수 산정 기준일인 2020. 10. 13. 현재 전체 조합원 수는 338명이고, 이 사건 노동조합과 신청 외 노동조합2 간의 위임방식을 통한 총 조합원 수는 169.5명, 신청 외 노동조합1의 조합원 수는 168.5명이므로 이 사건 교섭단위에서 이 사건 노동조합과 신청 외 노동조합2간의 교섭대표 기구가 과반수 노동조합이다.

사례 2	[2021. 1. 28. 판정, 중앙2020부해1548/부노245 병합]
판정 사항	■ **정년 연장 거절의 합리적인 이유가 있어도 산재요양 종료 후 30일 동안에는 근로관계를 종료할 수 없다고 판정한 사례** ■ **초심: 모두 기각** ■ **재심: 초심 일부취소**
당사자 주장 요지	■ 근로자 이 사건 근로자는 기간제 근로자로서 단체협약에서 정한 갱신기대권이 인정되고 근로기준법 제23조제2항은 업무상 재해로 인한 요양기간 및 요양종료 후 30일 동안 해고를 금지하고 있음에도, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자의 요양기간 중 일방적으로 근로관계를 종료한 것은 부당해고이며 이 사건 근로자의 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다. ■ 사용자 이 사건 근로자는 정년 도래 후 정년이 연장되어 온 근로자로 촉탁직(기간제) 근로자가 아니므로 갱신기대권이 적용되지 않으며, 정년 연장 심사에서 불승인되어 근로관계가 자동소멸되었으므로 근로기준법 제23조제2항의 적용을 받지 않는다. 설령 갱신기대권이 인정된다 하더라도 사회통념상 합리적인 이유가 있으며 이 사건 근로자의 노동조합 활동과 관련이 없으므로 부당노동행위에 해당하지 않는다.
판정 요지	■ 가. 정년 연장 기대권이 인정되는지 이 사건 사용자는 단체협약 규정에 따라 근로자의 정년 연장 신청 없이도 정년이 도래한 근로자들에 대한 평가를 실시하였고, 이에 따라 상당수의 근로자들이 정년 연장이 승인된 사실이 있다. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 정년(만 60세)이 도래한 이후 2차례에 걸쳐 정년을 1년씩 연장하였고, 단체협약에서 정년이 개정(만 62세)된 이후에도 정년을 1년 더 연장하였는데, 특히 2019년 정년 연장을 심사할 때에는 그 전해 교통사고가 2건이 있었음에도 건강상 문제가 없다는 점에서 연장 결정을 하였다. 이러한 제반 사정에 의한다면 근로자의 건강상태나 근무실적에 특별한 하자가 없는 한 정년 이후에도 최대 3년까지 정년이 연장될 것이라는 기대가 형성된 것이라고 볼 수 있다.

판정 요지

■ 나. 정년 연장 거절에 합리적인 이유가 있는지

이 사건 사용자는 인사관리 목적상 내부적으로 정한 평가 기준에 근거하여 이 사건 근로자에 대한 정년 연장 평가를 실시하였고, 비록 평가표 상의 구체적인 평가항목과 평가방법이 이 사건 근로자에게 사전에 고지되지는 않았으나, 평가항목은 공중의 안전과 직결된 시내버스 운행의 특성을 고려할 때 객관적이고 충분히 예측가능한 것으로 보일 뿐만 아니라 단체협약에 평가 대상으로 명시한 '건강상태 및 근무성실도 등'을 평가하기에 적합한 요소라고 판단된다.

이 사건 근로자는 척추유합술을 받은 후 이 사건 사용자의 승인을 얻어 병가를 사용하였는데, 관련 질병은 척추관절의 이상에 기인한 것으로 장시간 운전을 해야 하는 버스 운전기사의 업무 수행에는 무리가 있다고 보이므로, 정년 연장 심사 당시 이 사건 근로자의 건강상태에 대한 이 사건 사용자의 평가 결과가 합리적이지 않다고 보기 어렵고, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대한 정년 연장 거부의 주된 사유를 건강상 이유에 두고 있으므로 정년 연장 거절에 합리적인 이유가 있다고 인정된다.

■ 다. 정년 연장 거절에 대해 근로기준법 제23조제2항이 적용되는지

근로기준법 제23조제2항은 업무상 재해로 인한 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안에는 해고를 하지 못하도록 규정하고 있는데, 동 조항은 피재근로자가 충분히 요양을 받을 수 있도록 할 것과 이로 인한 실직의 위험에서 보호하고자 하는 취지에서 산업재해보상보험법이 제정 시행되기 전 도입되었다. 이 조항의 취지에 따를 경우 정당한 이유가 있는 해고라도 이 기간 동안에는 근로관계 종료 효과를 발생시키지 않게 함으로써 피재근로자 보호를 도모하는 것으로 해석함이 합목적적이라 할 수 있다. 이 사건의 경우 고령자의 계속고용에 있어서는 건강상태가 중요한 기준이 된다는 점, 단체협약에서도 건강상태 및 근무성실도 등을 평가하여 연장을 심사·결정할 수 있도록 규정하고 있는 점, 그리고 연장 승인을 거부한 시점에는 비록 업무상 재해로 추정되는 상황이기는 하지만 아직 산재 승인 여부가 결정되지 않았다는 점, 산재 승인이 있게 되면 신청 시에 소급하여 인정된다는 점 등을 감안한다면, 이 사건 사용자의 연장 불승인은 정년 연장 기대권을 거부할만한 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 있지만, 업무상 재해에 해당할 경우 요양종결 후 30일이 지난 시점에 비로소 근로관계가 종료되는 것으로 해석하는 것이 합목적적이다. (계속)

판정 요지

이 사건 사용자는 2020. 2. 26. 건강상 이유를 주된 사유로 하여 정년 연장을 승인하지 않았고, 2020. 3. 31.부로 근로관계가 정당하게 종료되었다고 주장하나, 이 사건 근로관계는 이 사건 근로자의 요양 종료일인 2020. 9. 30. 이후 30일이 경과한 2020. 10. 31.부터 종료의 효력이 발생되는 것으로 봄이 타당하므로 2020. 3. 31.부로 근로관계 종료를 통지하는 것은 부당하다. 이 사건 근로자의 근로관계는 재심신청 이후에 종료하여 원직복직이 불가능하게 된 경우이지만, 해고기간 동안의 임금상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되는 것으로 봄이 상당하므로, 요양 종결 이후 30일분의 임금에 대해서는 부당한 해고기간에 대한 임금상당액에 해당하므로 구제이익이 인정되고, 따라서 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 30일분에 해당하는 임금상당액을 지급하여야 한다.

■ 라. 정년 연장 거절이 불이익 취급의 부당노동행위에 해당하는지

이 사건 사용자가 이 사건 근로자에 대하여 정년 연장 거절을 한 것은 합리적인 이유가 인정되는 점, 이 사건 근로자는 ㅇㅇㅇㅇ조합원으로서 SNS를 개설하고 근로관계 개선을 위해 적극적으로 활동한 것을 이유로 이 사건 사용자가 정년 연장 거절이라는 불이익을 주었다고 주장하나, 이 사건 사용자는 해당 SNS에 접속이 불가능하여 이 사건 근로자의 활동에 대해서도 확인이 되지 않는다고 주장하고 있고, 이 사건 근로자가 해당 SNS 운영자가 된 이후에도 두 차례 정년이 연장된 사실이 있는 점으로 볼 때, 이 사건 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 정도의 특별한 사정이 확인되지 않으므로 불이익 취급의 부당노동행위라고 보기 어렵다.

사례 3	[2021. 1. 22. 판정, 중앙2020부해1557]
판정 사항	■ **조합원에 대한 징계는 단체협약에서 정한 사유에 한하여 행할 수 있도록 정하고 있음에도 취업규칙에 근거하여 조합원을 징계한 것은 부당하다고 판정한 사례** ■ **초심: 인정** ■ **재심: 초심유지**
당사자 주장 요지	■ 근로자 이 사건 사업장의 노동조합원이 적용을 받는 단체협약 제26조에는 “조합원을 징계하고자 할 경우 본 협약에서 정한 다음 각 호에 해당할 시 징계위원회에서 징계할 수 있으나, 이외의 사유 내지 취업규칙 등에 의하여 징계할 수 없다.” 라고 규정하고 있다. 이 사건 사용자는 징계위원회 개최 통보 시 징계사유를 단체협약 제26조(징계)제3호에서 규정한 ‘승차(배차) 거부’라고 하였으나, 단체협약 제26조제3호는 ‘승차거부’라고 규정하고 있으며, 여기서 말하는 ‘승차거부’는 고객의 승차를 거부하는 것을 의미하므로 배차거부는 징계사유에 해당하지 않는다. 또한, 징계통지서에는 징계위원회 개최 통보할 당시 명시한 징계사유와 달리 ‘취업규칙 제8조(복무의무) 및 제29조(휴게시간) 위반’이라고 명시하였다. 따라서 이 사건 징계는 부당하다. ■ 사용자 이 사건 근로자가 상사의 정당한 직무상 명령인 배차지시에 불복한 것은 단체협약 제26조에서 정한 징계사유에 해당하고, 이 사건 사업장의 위계질서를 크게 문란케 한 행위로 징계사유에 해당하며, 정직 1개월의 징계는 징계위원회의 심의에 따라 결정된 것으로 징계권을 남용하였다고 볼 수 없다. 또한 징계위원회 구성 및 진행에 하자가 없으므로 이 사건 징계는 정당하다.
판정 요지	■ 이 사건 사업장 소속 노동조합원이 적용받은 단체협약 제26조(징계)는 “센터는 조합원을 징계하고자 할 경우 본 협약에서 정한 다음 각 호에 해당할 시 징계위원회에서 징계할 수 있으나, 이외의 사유 내지 취업규칙 등에 의하여 징계할 수 없다.”라고 규정하고 있고, 같은 조 제3호에는 “승차거부, 부당요금 수수, 미터기 불사용, 이용자 도중하차 등으로 처분받은 자”를 징계할 수 있도록 규정하고 있다. (계속)

판정 요지	이 사건 사용자는 단체협약 제26조제3호에서 정한 ‘승차거부’에 ‘배차거부’가 포함된다고 주장하나, 일반적으로 ‘승차거부’는 고객의 탑승을, ‘배차거부’는 사용자의 운행지시를 운전원이 거부하는 것으로 그 의미가 달리 통용되고 있고, 이 사건 사용자의 주장 이외에 일반적으로 통용되는 의미와 달리 ‘승차거부’에 ‘배차거부’가 포함되어 있다고 볼 만한 특별한 사정은 확인되지 않는 점, 이 사건 사용자가 1차 징계위원회에서는 단체협약 제26조(징계)제3호를 징계근거로 삼았다가 표결 결과가 가부 동수로 나와 징계를 결정하지 못하였고, 2차 징계위원회를 다시 개최하여 징계근거를 단체협약이 아닌 취업규칙 제8조 및 제29조로 변경한 점 등을 고려하면 단체협약 제26조제3호에서 정한 ‘승차거부’에 ‘배차거부’가 포함된다는 이 사건 사용자의 주장은 수긍하기 어렵다. 또한, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 ‘팀장의 배차지시를 거부하고 해당 배차지시를 임의로 다른 운전원이 수행토록 하였음에도 관련 내용을 회사에 보고하지 않는 등 회사의 위계질서를 문란케 하는 등’의 징계사유가 존재한다고 주장하나, 이 사건 사용자가 주장하는 이 사건 근로자의 징계사유는 단체협약 제26조(징계)에서 정한 각 호의 징계사유에 해당한다고 보기 어렵고, 노동조합원인 이 사건 근로자는 단체협약에 따라 단체협약에서 정한 사유 이외에 다른 사유 및 취업규칙에 의하여 징계할 수 없음에도 이 사건 사용자는 취업규칙 제8조(복무의무) 및 제29조(휴게시간)에 근거하여 이 사건 근로자를 징계한 사실이 확인된 것을 종합하여 볼 때, 이 사건 징계는 부당하다고 판단된다.

사례 4	[2021. 1. 19. 판정, 중앙2020부해1543]
판정 사항	■ **근로자를 구두 해고한 이후 강압에 의해 사후적으로 사직서를 제출하도록 하여 사직서가 비진의 의사표시임을 충분히 알 수 있었음에도 이를 이유로 고용관계를 종료한 것은 부당해고에 해당한다고 판정한 사례** ■ **초심: 기각** ■ **재심: 초심취소**
당사자 주장 요지	■ 근로자 1) 이 사건 회사와 이 사건 회사 대표가 운영하는 ☆☆넷 주식회사는 하나의 사업(장)에 해당하고, 이 사건 회사와 ☆☆넷 주식회사의 상시근로자 수를 합산하면 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 해당한다. 2) 이 사건 사용자는 2020. 4. 24. 이 사건 근로자가 빌려 간 돈을 갚아 달라고 요구하자 부당하게 해고하였고, 서면으로 해고사유 및 시기를 통지하지 않았으며, 부당해고 사실을 숨기기 위해 이 사건 근로자에게 사직서를 작성하도록 강요하였다. ■ 사용자 1) 이 사건 회사는 상시근로자 3명을 사용하는 사업(장)이고, ☆☆넷 주식회사는 상시근로자 8명을 사용하는 사업(장)이며, 이 사건 회사와 ☆☆넷 주식회사는 전혀 관련이 없는 별개의 법인이다. 2) 이 사건 근로자는 2020. 4. 27.부터 무단결근하였고, 2020. 5. 2. 면담 시 실업급여를 받기 위해 권고사직으로 처리해달라며 사직서를 제출하여 권고사직하였으며 이 사건 사용자가 이 사건 근로자를 해고한 사실은 없다.
판정 요지	■ 가. 상시 5인 이상 사업장인지 여부 ① 두 법인의 임원이 동일하고, 이 사건 회사와 이 사건 회사 대표가 운영하는 ☆☆넷 주식회사가 법인 주소지를 나란히 두고서 두 법인 소속 직원들이 같은 사무실에서 두 법인의 업무 구분 없이 하나의 회사인 것처럼 업무를 함께 처리해 온 것으로 보이며(이 사건 회사 소속이었던 이 사건 근로자는 두 회사의 경리 업무 등을 담당하고, ☆☆넷 주식회사 소속 직원은 두 회사의 회계업무를 담당하는 등), 워크넷 채용정보 중 회사의 근로자 수를 이 사건 회사와 ☆☆넷 주식회사의 직원을 합친 것으로 보이는 숫자로 기재한 점, ② 해고일 기준 이전 1개월 이상 계속 고용관계를 유지한 두 법인 소속 직원들이 약 12명인 점 등을 고려할 때 상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 해당하여 당사자 적격이 인정된다고 판단된다.

판정 요지	■ 나. 비진의 사직서 제출 내지 해고의 존재 여부 ① 이 사건 근로자는 이 사건 회사 대표에게 빌린 돈을 갚아달라고 요청하였으나 이 사건 회사 대표가 “사직서 쓰고 퇴사하라.”라고 하며 해고되었다고 주장하고, 이 사건 회사 대표도 “퇴사하라.”라는 말을 하였다는 사실을 인정하는 점, ② 이 사건 근로자와 ☆☆넷 주식회사 직원의 진술 내용을 살펴볼 때, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 욕을 하고, 사직서를 쓰라고 강요하였을 뿐만 아니라 경찰을 동원해서 강제로 끌어내겠다고 하는 등의 폭언을 하면서 해고를 통지한 것으로 보이고 이러한 상황에서 이 사건 근로자는 일방적인 근로관계 종료 통지를 감내할 수밖에 없었던 것으로 보이는 점, ③ 근로기준법 제26조에 따라 30일 전 해고예고를 하지 않을 경우 30일분의 통상임금을 지급해야 하고, 이 사건 회사 대표도 이 사건 근로자를 구두해고 하면서 ☆☆넷 주식회사 직원을 통해 이 사건 근로자에게 한 달 급여를 더 지급하겠다는 의사를 전달한 것으로 보아, 이 사건 회사 대표는 당시 해고를 인지한 것으로 보이는 점, ④ 구두 해고 이후 이 사건 근로자가 사직서에 서명할 당시, 이 사건 회사 대표가 “오늘 사직서를 제출하지 않으면 여기서 못나간다”라고 하고 대여금 변제와 관련하여 이 사건 근로자에게 고성과 고함을 쳐서 어쩔 수 없이 이 사건 근로자가 사직서에 사인했다고 생각한다는 취지의 진술(☆☆넷 주식회사 직원)로 보아, 이 사건 근로자가 비록 ☆☆넷 주식회사 직원에게 사직서 양식을 달라고 하여 서명하였다고는 하나, 강압적 분위기 하에서 행한 비진의 의사표시로 보여진다. 결국 이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 의사와 무관하게 구두 해고한 이후, 사후적 퇴직 절차로 강압적인 분위기에서 사직서를 제출 받았고 이러한 행위는 이 사건 회사 대표의 일방적인 의사에 의해 사직의사가 없는 이 사건 근로자를 사직하게 만든 것으로 보여 이는 실질적 해고에 해당한다고 판단된다. ■ 다. 해고의 정당성 여부 이 사건 회사 대표는 이 사건 근로자에 대해 해고하면서 해고 사유와 시기를 기재한 서면으로 해고통지를 하지 않았으므로 이는 부당해고에 해당한다.

사례 5	[2021. 1. 22. 판정, 중앙2020부해1524]
판정 사항	■ **전보의 업무상 필요성이 일부 인정되나, 전보로 인한 생활상 불이익이 근로자가 통상 감내할 수 있는 정도를 벗어났으므로 부당한 전보라고 판정한 사례** ■ **초심: 기각** ■ **재심: 초심취소**
당사자 주장 요지	■ 근로자 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위자이기 때문에 직장 질서 유지를 위해 전보가 불가피했다고 주장하나 이 사건 전보는 직장 내 괴롭힘 행위의 여부가 확정되지 않은 상태에서 행해진 조치이므로 전보의 정당성이 없고, 전보의 근거가 되는 이 사건 사용자의 공무직 인사관리규정 제60조(정직 및 휴직자의 보직)는 징계처분을 받으면 타지로 쫓겨 갈 수밖에 없다는 내용으로 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)를 위반하여 효력이 없으므로 위법 내지 부당한 규정을 근거로 한 이 사건 전보는 부당하다. ■ 사용자 2020. 3. 2. 행해진 전보는 직장 내 괴롭힘의 2차 피해 방지를 위한 조치였고, 이 사건 근로자가 반성하는 취지로 작성한 자필 진술서에 의하면 위 전보가 확정되지 않거나 불확실한 직장 내 괴롭힘에 근거한 부당한 전보라는 주장은 진술서 내용과 배치되어 모순되며, 2020. 8. 5. 행해진 전보는 적법한 절차를 통해 제·개정된 취업규칙에 근거한 것으로 특정 조항이 위법·부당하다는 이 사건 근로자의 주장은 자신에게 불리한 규정의 배제만을 요구하는 일방적 주장에 불과하므로 이 사건 재심신청은 기각되어야 한다.
판정 요지	■ 가. 전보의 업무상 필요성 여부 직장질서의 유지 회복과 근로자들 간의 인화를 위해 전보의 업무상 필요성이 일부 인정되나, 이 사건 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위와 관련하여 진술서에 반성한다는 취지로 진술 한 점, 이 사건 근로자의 직장 내 괴롭힘 행위가 확정되지 않은 채 이 사건 근로자의 근무지를 경북 문경으로 변경하여 직장 내 괴롭힘 신고자와 분리 조치한 점, 무단 조기퇴근 등의 비위행위에 대해 이미 정직 1월의 징계가 행해진 점 등을 고려할 때, 이 사건 전보를 경영상 필요에 의한 필수적인 조치라고 보기는 어렵다.

판정 요지	■ 나. 전보로 인한 생활상 불이익 여부 ① 사용자는 근로자를 주된 생활근거지에서 편도 4시간 이상이 소요되는 원거리로 전보하면서 충분한 사전 조처나 지원 없이 전보를 시행한 점, ② 현지 근무를 위해 근로자가 추가로 지출하는 주거비와 교통비가 상당한 점(월 평균 실지급액의 약 40%), ③ 또한, 이 사건 사용자는 초심지노위에서 2020. 11. 1. 이후 이 사건 근로자에게 숙소 제공이 가능하다고 진술한 바 있는데, 재심 심문회의에서 이에 대한 양 당사자의 진술*을 보면, 초심지노위 심문회의가 끝난 이후에도 이 사건 양 당사자 간에 이 사건 근로자의 숙소 지원에 대한 협의가 원활하게 이루어지지 않았던 것으로 보이는 점 등을 종합해 볼 때, 전보로 인한 생활상 불이익이 근로자가 통상 감내할 수 있는 정도를 벗어난 것으로 보인다. * 이 사건 사용자: 이 사건 근로자가 거절하여 숙소를 준비하지 않았다. 이 사건 근로자: 이 사건 사용자가 2020. 11. 1. 전후로 숙소에 대해 언급한 적이 전혀 없었다. ■ 다. 신의칙상 요구되는 절차 준수 여부 전보 시 근로자나 노동조합과의 사전협의 절차는 인사관리규정에 없고, 사용자는 인사심의위원회를 개최하여 전보를 행하였으므로 절차상 하자는 없어 보인다.

3. 주요 판례

사례1. 이 사건 전보는 사용자의 고유 권한에 기하여 발령된 인사명령이 아니라 실질적으로는 징계처분에 해당하고, 전보 과정에서 요구되는 단체협약과 취업규칙상 징계절차를 거치지 않았으므로, 절차상 하자가 있어 무효라 본 사례

판 결 요 지 [대법원 2021. 1. 14. 선고]

전보가 인사명령에 해당하는지 아니면 징계에 해당하는지 여부가 문제된 사안임

노동위원회는 이 사건 전보가 사용자의 **인사권 범위 내에 속하는 인사명령**으로 보았고, 정당성 판단 결과 전보의 **업무상 필요성이 인정**된다고 보았으며, **생활상 불이익도 근로자가 통상 감수하여야 할 정도**를 현저하게 벗어났다고 볼 수 없어 권리남용에 해당하지 않는다고 보았음

반면 **법원**은 이 사건 전보는 단체협약에서 정한 징계처분 중 하나로 보았고, 징계사유의 정당성, 징계양정의 적절성, 징계절차의 정당성 측면에서 판단한 결과 **소명기회 부여라는 징계절차상 요구**되는 절차를 밟아야 함에도 그러지 않아 **절차상 하자**로써 무효라 보았음

1. 사건 개요

가. 원고 근로자 甲(이하 '원고'라 한다)은 2012. 7.경 **피고보조참가인 A운수회사**(이하 '참가인'이라 한다)에 입사하여 버스 운전기사로 근무한 자이다.

나. 참가인은 2017. 12. 중순경 특정 노선을 준공영제로 운영하면서 지자체로부터 운행원가에 따른 비용을 지원받기로 하는 협약을 체결하였고, 2018. 4. 중순경 위 버스 노선에서 근무할 운전기사를 내·외부에서 모집하였는데, 근무조건으로 '1일 2교대제, 신체 건강한 자(중도귀가, 무단결근 일체 불허)'라는 내용을 포함하였다.

다. 참가인은 2018. 4. 하순경 원고를 위 버스 노선에서 근무하도록 발령하였다.

라. 2018. 5. 하순경 원고는 버스를 1회 운행한 다음, 건강상의 이유로 '중도귀가 신청서'를 제출하였고, 동시에 개인 사정으로 인한 2일간의 결근계를 제출하였다. 이후 원고는 2018. 8.경 해당 기간 병원에서 치료를 받았다는 진료확인서를 제출하였다.

마. 참가인은 원고의 위 라.항에서의 조퇴 및 결근이 무단조퇴, 무단결근에 해당한다는 이유로 다른 버스 노선에서 근무할 것을 명령하였다(이하 '이 사건 전보'라 한다).

바. 원고는 이 사건 전보가 부당전보에 해당한다고 주장하며, ○○지방노동위원회에 구제신청을 하였다.

사. 한편 참가인은 다음과 같은 내용을 포함한 취업규칙과 단체협약을 시행하고 있다.

<취업규칙>

제42조(징계) 징계는 다음과 같이 5종으로 구분 실시한다.
1. 경고 2. 견책 3. 감봉(감급) 4. 승무(출근)정지
5. 징계해고

제43조(징계의 절차) 사원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 따라야 하며 이에 의하지 않은 징계는 무효로 간주한다.

1. 승무(출근)정지 이상의 징계는 인사위원회에서 심의 결정 한다.
2. 모든 징계는 소명의 기회를 주어야 하며, 소명자료의 준비 등을 위하여 10일 이내의 무급휴직 기간을 줄 수 있다.
3. 본인이 귀책사유를 인정하여 출석 또는 소명을 서면으로 포기할 경우 인사위원회 출석 없이 심의 결정할 수 있다.

제44조(징계) 징계는 다음과 같이 구분 실시하고 1년에 같은 징계사유가 2회 이상 발생하거나 과거 동일 조항의 귀책사유 발생사실이 있을 경우 1등급 가중 징계한다.

1. 경고
   3) 근무 불성실한 자[조퇴, 지정근무(배차)일 회피(빠짐), 중도운휴 등]
2. 견책
   3) 근무 불성실한 자[조퇴 2회, 지정근무(배차)일 2회 회피(빠짐) 등]
3. 감봉(감급)
   1) 무단결근 연속 2일(휴무일 포함) 또는 1회의 지각이 20분 이상인 자
   5) 승무 중 타 차량 대체 운행 거부 및 2회 이상의 배차(근무)일을 회피(빠짐)한 자
4. 승무(출근)정지
   1) 무단결근을 계속해서 3일(휴무일 포함) 또는 누계 2회 하고 지각 누계가 3회 이상이거나 견책 및 감봉(감급) 등의 누계가 2회 이상인 자
5. 징계해고
   13) 무단결근(휴무일 포함)을 계속해서 7일 이상 하거나 누계가 연 3회 이상인 자

<단체협약>

제66조(징계의 종류) 징계는 공정성에 입각하여 다음과 같이 구분 실시한다.

1. 경고, 견책, 전직 또는 감봉, 승무(출근)정지, 징계해고

제67조(징계절차) 회사는 종업원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차를 따라야 하며 이에 의하지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 승무(출근)정지 이상의 징계는 징계(상벌)위원회를 통하여야 한다.
2. 모든 징계는 해당 조합원에게 소명의 기회를 주어야 하며, 징계해고 대상자의 경우 회사는 해당 조합원의 소명자료 준비 등을 위하여 10일 이내의 무급 휴직기간을 줄 수 있다.

2. 노동위원회 판정 내용

가. (초심) ○○지방노동위원회 2018. 9. 11. 판정 : 구제신청 기각

나. (재심) 중앙노동위원회 2019. 1. 18. 판정 : 초심유지

* 아래는 재심 판정 내용을 중심으로 살펴봄

1) 이 사건 전보의 정당성 여부

중도 귀가 및 무단결근으로 근무조건을 위반한 원고가 준공영제 버스노선을 운행하는 것은 적절치 못한 것으로 보이므로 이 사건 전보의 업무상 필요성이 인정되고, 이에 따른 생활상 불이익은 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어났다고 볼 수 없다.

따라서 이 사건 전보는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로 권리남용에 해당하지 않는다.

원고는 이 사건 전보가 단체협약상 징계의 종류로 규정되어 있으므로 징계처분이고 징계절차를 거쳤어야 하나 그러지 않았으므로 이 사건 전보는 무효라고 주장하지만, 비위행위가 발생했을 때 기업 질서를 유지하기 위한 수단으로 행하는 징계와 업무상 필요성에 의하여 행하는 전직은 그 성격이 다르므로 참가인의 모든 전보처분을 단체협약상 징계로 보아 징계절차를 거쳐야 한다는 것은 지나친 문리적 해석으로 이유 없다고 판단된다.

3. 법원 판결 내용

가. 서울행정법원 2019. 12. 5. 선고: 피고패
나. 서울고등법원 2020. 8. 21. 선고: 피고패
다. 대법원 2021. 1. 14. 선고: 피고패

* 2심 판결은 1심 판결을 인용하였고, 3심 판결은 원심판결이 정당하고, 원심판결에 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 징계와 인사명령의 구별 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다고 보았으므로, 아래는 1심 판결 내용을 중심으로 살펴봄

1) 이 사건 전보가 징계절차를 밟아야 하는 징계에 해당하는지 여부

아래와 같은 사정들을 종합하여 볼 때, **이 사건 전보는 징계에 해당하며, 징계과정에서 요구되는 징계절차를 거치지 않았으므로, 이 사건 전보는 무효이다**.

따라서 이 사건 재심판정이 이와 다른 전제에서 이루어진 이상, 원고의 나머지 주장에 대하여는 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이 사건 재심판정은 위법하므로 취소되어야 한다.

① 참가인이 작성하여 시행한 취업규칙은 '무단결근 연속 2일'을 감봉에 처할 수 있는 징계사유의 하나로 정하고 있는 사실, 원고에게도 적용되는 단체협약에서는 전직을 감봉 대신 선택할 수 있는 징계의 종류로 정하고, 모든 징계에 앞서서 해당 근로자에게 소명의 기회를 주어야 한다고 규정하고 있는 사실, 이 사건 전보는 원고의 무단조퇴 및 연속 2일간의 무단결근을 이유로 이루어진 사실은 앞서 인정한 바와 같고 참가인은 원고에게 미리 의견을 묻지 아니한 채 일방적으로 이 사건 전보를 통보한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없는 점

② 이 사건 전보는 취업규칙에서 정한 징계사유에 해당하는 원고의 행동을 이유로 하여 단체협약에서 징계처분의 하나로 정한 전직을 명령하기에 이른 것이므로 실질적으로는 원고에 대한 징계처분에 해당하는바, 참가인은 이 사건 전보에 앞서 취업규칙 및 단체협약이 정한 대로 원고에게 소명할 기회를 부여하였어야 한다.

이 사건 전보를 업무상 필요성에 따른 것으로 보더라도 원고를 다른 노선으로 전보할 업무상 필요성이 있는지 여부와는 별개로 참가인은 원고가 징계사유에 해당하는 무단조퇴 및 결근을 하였다는 이유로 징계처분의 하나인 전직에 해당하는 이 사건 전보를 명령하기에 이르렀으므로, 참가인으로서는 근로자의 지위를 절차적으로 보장하려는 단체협약의 취지에 따라 원고에게도 이 사건 전보에 대한 소명의 기회를 주었어야 한다. 그럼에도 원고의 소명 없이 이루어진 이 사건 전보에는 절차상 하자가 있는 점 등

4. 시사점

전보가 **인사명령일 때의 판단기준(업무상 필요성, 생활상 불이익, 협의 절차)과 징계일 때의 판단기준(징계사유의 정당성, 징계양정의 적절성, 징계절차의 정당성)**은 서로 다름

해당 사례에서 노동위원회는 비위행위가 발생했을 때 기업 질서를 유지하기 위한 수단으로 행하는 징계와 업무상 필요성에 의하여 행하는 전보는 그 성격이 다르므로, 이 사건 사용자의 모든 전보처분을 단체협약상 징계로 보아 징계절차를 거쳐야 한다는 것은 지나친 문리적 해석으로 이유 없다고 판단하였음

반면 법원은 징계전보 사유가 있는 근로자를 통상적인 업무상 필요성을 고려하여 전보하는 경우에 근로자의 지위를 절차적으로 보장한 취지를 실현할 수 있도록 취업규칙이나 단체협약 등에서 정한 징계절차에 따라 해당 전보에 대하여 의견을 표시할 기회를 주어야 한다는 전제하에, 단체협약과 취업규칙상의 징계 규정을 근거로 하여 '무단결근 연속 2일'을 감봉에 처할 수 있는 징계사유의 하나로 정하면서 전직을 감봉 대신 선택할 수 있는 징계의 종류로 정하고 있고, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 조퇴·결근이 징계사유인 '무단결근 연속 2일' 등에 해당한다고 보아 제재로서 단체협약이 정한 징계처분 중 전보를 명한 것으로 볼 수 있어 징계절차를 밟아야 하는 징계에 해당한다고 판단하였음

사례2. 인사발령으로 인해 업무추진비를 지급받지 못하게 되더라도 업무추진비는 그 성격상 업무와 무관하게 개인적인 이익을 위하여 사용할 수 없는 것이므로 생활상 불이익이 있다고 볼 수 없으며, 직급체계를 두고 있지 않기 때문에 직급이 사무처장에서 팀장으로 변경되었다고 하더라도 강임에 해당하지 않아 정당한 인사명령이라고 본 사례

판 결 요 지 [대법원 2021. 2. 4. 선고]

인사발령으로 인해 업무추진비를 더 이상 지급받지 못하게 된 것을 ① 급여 삭감과 동일하게 보아 생활상 불이익이 인정되는 것으로 보아야 하는지, ② 사무처장에서 팀장으로 보직이 변경된 것을 강임이라고 볼 수 있는지 여부 등이 문제된 사인임

노동위원회와 법원 모두 인사발령으로 인해 ① **업무추진비를 지급받지 못하게 되더라도** 업무추진비는 그 성격상 업무와 무관하게 개인적인 이익을 위하여 사용할 수 없는 것이므로, **생활상 불이익이 있다고 볼 수 없으며**, ② **직급체계를 두고 있지 않기 때문에 직급이 사무처장에서 팀장으로 변경되었다고 하더라도 강임(현재보다 낮은 직급으로 임명되는 것)에 해당하지 않아** 정당한 인사명령이라고 판단하였음

1. 사건 개요

가. 원고 근로자 甲(이하 '원고'라 한다)은 2007년 **피고보조참가인 A회사**(이하 '참가인'이라 한다)에 입사하여 2010. 5. 하순경부터 ◎◎지부(이하 '이 사건 지부'라 한다)에서 사무처장으로 근무하던 자이다.

나. 참가인은 참가인 소속 ◇◇회관의 리모델링이 필요한 상황에서 '◇◇회관 TF팀'이 신설하였는데, 2018. 4. 원고에 대하여 이 사건 지부 사무처장에서 '◇◇회관 TF팀장'으로 보직변경하는 인사발령을 실시하였다(이하 '이 사건 인사발령'이라 한다).

또한 참가인은 이 사건 인사발령을 하면서 당시 이 사건 지부 부회장을 '◇◇회관 리모델링 TF단장'으로 보직변경하는 인사발령도 함께 실시하였다.

다. 참가인 인사규정에 의하면, 사무처 직원의 직종은 일반직, 별정직 등으로 구분되고, 별정직은 다시 8개 직급(사무총장, 부속실 국장·부국장, 부장, 차장, 과장, 담당, 사무원)으로 구분된다. 한편 징계종류는 징계해고, 강임, 정직, 감봉, 견책으로 구분되고, 그 중 '강임'은 현재보다 낮은 직급으로 임명하며 그 직급에 해당하는 임금을 지급하는 것인데, 참가인은 지부 단위에는 직급 체계를 두고 있지 않다.

라. 원고는 "사무처장에서 ◇◇ TF팀장으로 임명한 것은 '강임'에 해당하며, 업무추진비도 지급받지 못해 생활상 불이익이 존재하므로 부당하다"고 주장하며, ○○지방노동위원회에 구제신청을 하였다.

> 해당 사건의 쟁점은 ① 이 사건 인사발령이 '강임'의 징계처분에 해당하는지, ② (강임의 징계처분에 해당하지 않는다면) 이 사건 인사발령이 정당한지 여부 등이지만, 쟁점①과 관련하여 유의미하므로, 이하에서는 이를 중심으로 살펴봄

2. 노동위원회 판정 주요 내용

가. (초심) ○○지방노동위원회 2018. 8. 9. 판정 : 기각(강임 미해당, 인사발령 정당)
나. (재심) 중앙노동위원회 2018. 12. 4. 판정 : 초심유지

* 아래는 재심 판정 내용을 중심으로 살펴봄

1) 이 사건 인사발령이 '강임'의 징계처분에 해당하는지 여부

아래와 같은 사정들을 종합하여 볼 때, 참가인은 지부 단위 조직에 직급 체계를 두고 있지 않아, 이 사건 **인사발령으로 원고의 직급 변동이 없었고, 사무처장 업무추진비 미지급을 제외하고는 임금도 동일하므로 '강임'에 해당한다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 인사발령은 직책의 변경을 가져오는 '전보'에 해당한다고 판단**된다.

① 참가인의 인사규정을 살펴보면, "징계는 징계해고, 강임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다"라고 규정되어 있고, "강임은 현재보다 낮은 직급으로 임명하여 그 직급에 해당하는 임금을 지급한다"라고 규정되어 있는 점

② 참가인은 지부 단위에 직급 체계를 두고 있지 않으므로 원고는 직급 없이 사무처장 직책만을 가지고 있으며, 그 직책이 '◎◎지부 사무처장'에서 '◇◇회관 TF 팀장'으로 변경되었던 점

③ 이 사건 인사발령으로 원고는 사무처장 업무추진비를 받지 못하게 되었지만, 업무추진비를 제외한 임금은 저하되지 않은 점

④ 사무처장 업무추진비는 개인 생활에 사적으로 사용하지 않고 사무처장의 업무 관련 용도로 사용해야 한다는 취지에 원고도 공감하고 있으므로, 이 사건 인사발령으로 원고가 사무처장 업무를 수행하지 않고 '◇◇회관 TF 팀장'의 업무를 수행하게 되면서 사무처장 업무추진비를 지급하지 않게 된 것일 뿐, 직급 변동에 따라 임금이 저하된 것으로 판단할 수는 없는 점 등

3. 법원 판결 주요 내용

가. 대전지방법원 2019. 12. 18. 선고: 피고승
나. 대전고등법원 2020. 10. 15. 선고: 피고승
다. 대법원 2021. 2. 4. 선고: 피고승 (심리불속행 기각)

* 2심 판결은 1심 판결을 인용하였으므로, 아래는 1심 판결 내용을 중심으로 살펴봄

1) 이 사건 인사발령이 '강임'의 징계처분에 해당하는지 여부

아래와 같은 사정들을 종합하여 볼 때, **이 사건 인사발령이 '강임'의 징계처분에 해당한다고 보기 어렵다.**

① 참가인 인사규정에 의하면, 사무처 직원의 직종은 일반직, 별정직 등으로 구분하고, 별정직은 8개 직급(사무총장, 부속실 국장·부국장, 부장, 차장, 과장, 담당, 사무원)으로 하며, 한편 징계는 징계해고, 강임, 정직, 감봉, 견책으로 구분되고, 그 중 '강임'은 현재보다 낮은 직급으로 임명하며 그 직급에 해당하는 임금을 지급하는 것인데, 참가인은 지부 단위에는 직급 체계를 두고 있지 않은 것으로 보이는 점

② 원고는 이 사건 인사발령으로 인해 업무추진비를 지급받지 못하게 되었을 뿐 그 외의 임금 등 근로조건을 그대로 유지한 것으로 보이는데, 업무추진비는 성격상 업무와 무관하게 개인적 이익을 위하여 사용할 수 없는 것이므로 원고의 임금이 삭감되었다고 볼 수 없는 점

③ 징계처분이란 근로자의 기업질서 위반 행위에 대한 제재로서 가하는 불이익조치를

말하는데, 이 사건 인사발령은 참가인의 질서위반행위에 대한 제재로서 행하여진 것이 아니라, '◇◇회관'이 약 33년 정도 된 낡은 건물로 리모델링이 필요한 상황에서 '◇◇회관 TF팀'이 신설됨에 따라 이루어진 것이고, 원고는 ◇◇회관 TF팀이 신설되기 이전부터 유관기관에 예산반영을 요청하거나 ◇◇회관 보수 등 관련 업무를 담당한 바 있는 점

④ 참가인은 이 사건 인사발령을 하면서 당시 이 사건 지부 부회장을 '◇◇회관 TF 단장'으로 보직변경하는 인사발령을 함께 실시하기도 하였던 점 등

4. 시사점

해당 사례에서 노동위원회와 법원 모두 인사발령으로 인해 업무추진비를 지급받지 못하게 되더라도 업무추진비는 그 성격상 업무와 무관하게 개인적인 이익을 위하여 사용할 수 없는 것이므로, 생활상 불이익이 있다고 볼 수 없으며, 직급체계를 두고 있지 않기 때문에 직급이 사무처장에서 팀장으로 변경되었다고 하더라도 임금이 저하되지 않은 이상 강임(현재보다 낮은 직급으로 임명되는 것)에 해당하지 않아 정당한 인사명령이라고 판단하였음