

제8장 인사와 징계

인사와 징계

1. 인사명령

(1) 인사명령의 의의

- 사용자의 명령으로 근로자의 업무내용이 변경되거나 또는 근무장소가 변경되는 것

(2) 인사명령의 내용

- 근로자의 직급이 변경되는 인사명령: 승진, 승급, 강등
- 근로자의 근무지 또는 담당업무가 변경되는 인사명령

인사와 징계

1. 인사명령

(3) 인사명령의 법적 근거

- **사용자의 인사권**: 전직이나 전보는 피용자가 제공하여야 할 근로의 종류와 내용 또는 장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 피용자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서 상당한 재량을 인정해야 함(대법원 95누1730)

인사와 징계

2. 전직

(1) 전직의 의미

- 종전의 직무내용이나 근무지를 변경하는 인사처분
- 전보(전환배치), 전근

(2) 전직의 제한

- 사용자는 정당한 이유 없이 전직을 명할 수 없음
- 근로계약의 내용, 업무상 필요성, 근로자와 협의 고려
- 전직의 정당성 → 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교

인사와 징계

3. 전출

- 원래 기업의 근로자 신분을 유지하면서, 잠정적으로 다른 기업의 지휘감독하에서 노무를 제공하는 형태
- 자회사 등 관련회사에 경영지도, 기술지도를 위한 파견, 근로자 경력개발 등, 고용조정(해고회피)의 일환

4. 전적

- 원래 기업과의 근로관계를 해소하고, 다른 기업과 새로운 근로관계를 성립시키는 형태
- 회사가 신규 자회사설립 등 필요에 의해 자회사 등 관계 회사 등으로 소속을 변경시키는 것

인사와 징계

5. 휴직

- 근로계약관계를 유지하면서, 근로자의 희망(의원휴직)이나 사용자의 명령(명령휴직)에 따라 근로제공의무가 정지되는 경우
- 질병, 전염병 예방, 공직 취임, 병역 의무 이행, 형사기소나 징계절차 진행, 해고회피 등
- 의원휴직의 경우 이를 허가할 지 여부는 사용자의 재량에 달려 있음.
- 그러나 법률에 사유가 규정되어 권리가 확보되어 있는 육아휴직 등과 같은 경우는 사용자가 거부할 수 없음.
- 휴직은 원칙적으로 무급이나, 사용자 귀책사유에 의한 경우에는 휴업수당을 지급해야 함.

인사와 징계

6. 대기발령(직위해제)

- 일시적으로 직무에 종사하지 못하도록 하는 인사명령
- 회사의 경영상황(경영상 해고 요건상 해고회피), 근로자의 업무상 비리 등으로 근로자가 계속해서 직무를 수행하는 것이 부적절한 경우에 이루어짐
- 통상 자택대기와 회사대기의 유형이 있음
- 징계와의 구별: 대기발령은 장래의 업무상 장애 등을 예방하기 위해 사전절차 없이 이루어지는 것인 반면, 징계는 근로자의 과거 비위행위에 대한 기업질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌이라는 점에서 차이가 있음.

인사와 징계

7. 징계

(1) 징계의 의의

- 기업은 수많은 사람과 자산과 설비가 투입된 조직이므로 이를 유지 관리하기 위한 기업질서가 필요함.
- 근로자가 직장질서를 위반한 경우 기업은 그 행위자에 대하여 불이익을 주는데, 이러한 처분을 징계라고 함.
- 사용자는 **정당한 이유** 없이, 정직, 감봉, 기타 징벌을 할 수 없음(근로기준법 제23조 제1항)
- 정당한 이유란?

징계사유의 정당성, 징계절차의 정당성, 징계양정의 적절성

인사와 징계

(2) 징계의 사유

- 죄형법정주의 원칙
- 징계의 사유와 수단이 취업규칙 등에서 미리 규정

<판례상 인정된 정당한 징계사유>

- 근무태만: 무단결근, 잦은 지각, 근무성적 불량, 직장이탈
- 업무상 지시위반: 인사명령 불응, 정당한 지시 거부 등
- 업무방해: 불법파업, 파업 미참여자에 대한 업무 방해 등
- 근무규율위반: 횡령, 배임, 절도, 손괴, 상사에 대한 폭언, 폭행, 음주, 도박 행위, 허위사실 유포 등 직장질서 문란 행위 등

인사와 징계

(3) 징계절차

- 취업규칙에 징계절차에 관한 사항을 정해 놓았다면 그 절차에 따라야 함. 이를 누락하면 징계절차 위반으로 징계 사유의 정당성과 상관없이 그 징계는 무효

인사와 징계

(4) 징계양정

- 징계처분의 종류와 정도를 결정함에 있어 징계권자가 갖는 양정의 재량은 남용될 수 없음
- 징계사유의 종류, 정도, 반복여부, 직장질서 영향 여부 등에 비추어 상당해야 함
- 징계를 결정함에 객관성과 합리성이 있어야 함.

인사와 징계

(5) 부당징계 구제절차

- 노동위원회(초심, 재심)
- 법원

인사와 징계

<요약>

1. 판례는 사용자의 인사명령의 법적 근거가 사용자의 ○○
○에 있다고 본다. 즉 인사명령은 사용자의 권한에 속하
므로 업무상 필요한 범위 안에서 상당한 ○○을 인정해
야 한다고 한다.
2. 전직의 정당성은 사용자의 ○○○ ○○○, 그리고 근로
자의 ○○○ ○○○ 등을 비교하여 판단한다.
3. 징계의 정당성은 ○○○○, ○○○○, ○○○○ 3가지가
모두 정당해야 함을 의미한다.
4. 징계가 부당한 경우, 근로자는 ○○○○○○ 또는 법원에
구제신청을 할 수 있다