

금감원 채용부정 사건 - 징계규정은 채용직원에게 적용 BUT 부정합격자는 적용대상 아

님 - 면직처분 무효 BUT 채용계약 취소: 서울고등법원 2020. 3. 31. 선고 2019나

2029554 판결



## 1. 부정채용 사안 및 당사자 주장요지

(1) 금융감독원에서 부정채용 사안의 합격 당사자에게 “금융감독원의 채용 담당직원인 B가 채용 예정인원을 부당하게 변경함으로써 부정합격하였다. 이는 인사관리규정 제41조 제1호, 제3호, 제4호에 따른 징계대상에 해당한다.”라는 이유로 부정합격자(원고)를 면직처분(이하 '이 사건 면직처분')

(2) 부정합격자(원고)는 면직처분 무효확인청구 소송 제기 + 주장요지 - 설령 금융감독원의 직원 B가 어떠한 부정행위를 하였다 하더라도, 위 인사관리규정은 실제 '행위자'에 대하여만 적용되는 것. 채용대상자(원고) 자신은 어떠한 부정행위도 하지 않았고 인사규정의 적용대상에 해당하지 않음 - 따라서 면직처분 근거 없음

(3) 금감원 주장요지 - 부정합격자는 부정행위에 연루되어 이익을 본 사람으로 이 사건 인사관리규정 제41조 제1항 제1호에서 정한 '부정한 행위를 한 자'에 해당한다. 또한 B이 원고를 위하여 한 부정행위가 사회적으로 큰 논란이 되었던 이상, 원고에 대하여는 이 사건 인사관리규정 제41조 제1항 제3, 4호에서 정한 징계사유도 존재한다. 설령 이 사건 면직처분의 징계사유가 존재하지 않는다 하더라도, 근로계약은 B의 위 부정행위로 인하여 체결된 것으로 무효이거나 적어도 취소사유가 있는데, 피고는 그 무효를 확인하거나 취소 의사를 표시하면서 징계절차를 준용하여 이 사건 면직처분을 한 것에 불과하므로, 이 사건 면직처분은 무효의 통지 내지 취소의 의사표시로 유효하다.

## 2. 서울고등법원 판결의 요지 - 면직처분 무효 BUT 채용계약 취소

취업규칙은 사용자가 그 근로자의 복무규율이나 근로조건의 기준을 정립하기 위하여 작

성한 것으로 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 가진다. 이러한 취업규칙의 성격에 비추어 취업규칙은 원칙적으로 그 객관적인 의미에 따라 해석하여야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결 등 참조). 또한 사용자가 취업규칙 등에서 정한 징계사유의 내용은 근로기준법 등 관련 법령에 위배되지 않아야 하며, 사회통념상 징계사유로 삼을 수 없는 것을 그 내용으로 하여서도 아니된다(대법원 1999. 3. 26. 선고 98두4672 판결 등 참조).

이 사건 인사관리규정 제41조 제1항은 부정행위, 명예훼손행위 등의 "행위를 한 자"를 징계할 수 있다고 규정하고 있는데, 그 문언은 객관적으로 징계사유에 해당하는 행위를 한 "행위자"를 징계할 수 있음을 의미한다. 이 사건 인사관리규정 제41조 제1항 각 호에서 정한 징계사유는 해당 근로자가 부정행위 등의 비위행위를 직접 하거나 이를 교사, 방조하는 등 해당 근로자 자신이 비위행위를 한 것으로 볼 수 있는 경우에 한하여 적용된다.

즉, ① 징계는 기본적으로 근로자의 기업질서 위반 행위에 대하여 불이익을 가하는 제재인 점, ② 징계는 근로계약의 취소·해지 등 민법상 조치와는 질적으로 다른 질서벌로서

의 성격을 가지는 점, ③ 더욱이 피고가 직무와 관련된 부정부패행위를 사유로 징계해임 처분을 할 경우 해당 근로자는 부패방지권익위법에 따라 취업제한이라는 중대한 법률상 불이익까지 받는 점 등을 고려하면, 이 사건 인사관리규정 제41조 제1항 각 호에서 정한 징계사유는 해당 근로자가 부정행위 등의 비위행위를 직접 하거나 이를 교사, 방조하는 등 해당 근로자 자신이 비위행위를 한 것으로 볼 수 있는 경우에 한하여 적용된다고 엄격하게 해석함이 상당하다.

만약 이와 달리 해당 근로자 자신이 비위행위를 한 것으로 볼 수 없음에도, 다른 사람의 비위행위로 인한 이익이 해당 근로자에게 귀속되었다는 결과를 들어, 해당 근로자에 대하여 근로계약의 취소 내지 부당이득 반환 등 민법상 조치를 통하여 취득한 이익을 박탈하는 것을 넘어 질서벌로서의 제재인 징계처분까지 가한다면, 이는 과잉금지의 원칙 등에 반하는 결과를 초래함으로써 정당한 이유가 없어 근로기준법 제27조에 위배되거나 사회통념상 징계사유로서의 합리성도 인정되지 않는다.

## 구체적 사안의 판단

### (1) 면직처분 무효

금융감독원의 직원 B가 원고를 합격시키기 위하여 채용예정인원 및 필기전형 합격인원을 변경하는 부정행위를 하였고, 그러한 부정행위로 원고가 채용시험에 합격하는 이익을 취득한 사실, 원고의 아버지 C가 D금융지주회장 E에게 원고가 금융감독원에 지원한 사실을 알린 후에 B가 위 부정행위로 나아갔다. 그러나 원고가 그 아버지 C가 E에게 지원 사실을 알리는 과정에조차 관여하였다고 인정할 증거가 없는 이상, 원고 자신이 부정행위, 서약서 위반행위, 금융감독원에 대한 명예훼손행위를 하였다고 볼 수 없으므로, 이 사건 면직처분은 징계사유가 존재하지 않아 무효이다.

## **(2) 채용계약 취소 가능**

B가 원고의 합격을 위하여 채용예정인원 및 필기전형 합격인원을 증원시키는 내용의 이 사건 결정을 주도, 추진한 것은 채용절차의 공정성을 해하는 부정행위에 해당하고, B를 제외한 제1, 2차 면접위원들 등은 위와 같은 부정행위로 채용절차의 공정성이 훼손되었음을 알지 못한 채 원고가 정당하게 필기전형을 합격하였다고 착오에 빠져 원고를 최종 합격자로 결정하였다. 나아가 그와 같은 착오가 없었더라면 금융감독원이 원고를 채용하지 않았을 것이라고 인정되므로, 이는 중요 부분의 착오에 해당하여 금융감독원은 위 착

오를 이유로 원고와의 근로계약을 취소할 수 있다.

금융감독원이 이 사건 면직처분을 통하여 취소의 의사를 표시하였다고 볼 수 없으나, 2019. 1. 24. 원고와의 근로계약을 취소한다는 의사를 표시하였으므로, 원고와 금융감독원 사이의 근로계약은 2019. 1. 24. 장래에 관하여 그 효력이 소멸하였다. 결국 이 사건 면직 처분은 위와 같이 무효이므로, 근로계약 종료일인 위 2019. 1. 24.까지 원고의 근로자로서 지위는 계속되고, 원고가 위 기간 근로의 제공을 하지 못한 것은 사용자인 금융감독원의 귀책사유로 인한 것이므로, 원고는 위 기간 중 원고가 계속 근로하였을 경우 받을 수 있었던 임금 전부의 지급을 구할 수 있다.

첨부: 서울고등법원 2020. 3. 31. 선고 2019나2029554 판결

행정소송, 이의신청, 소청심사, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)