



판결로 확인하는 사건의 결과

일부 징계사유가 달라져도, 강등 처분은 유지됐습니다.

강등 관련 취소청구 기각

전부 방어

징계사유와 수위를 검토한 법원 · 재심판정 유지



서울 행정 법 원

제 1 3 부

판 결

사 건
원 고

부당강등구제제심판정취소

피 고

피고보조참가인

법무법인 해율

변 론 종 결 2022. 7. 7.

판 결 선 고 2022. 9. 29.

주 문



1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.



01 의뢰인이 마주한 문제

의뢰 기관은 소속 관리자를 강등한 뒤 부당징계라는 다툼을 겪었습니다. 근로자는 노동위원회 재심판정을 취소해 달라며 행정소송을 제기했습니다.

기관이 제시한 징계사유는 여러 가지였고, 근로자는 그 사유와 징계 수준을 문제 삼았습니다. 인사조치의 근거가 일부라도 흔들리면 전체 처분이 취소될지 우려되는 상황에서 판단을 받아야 했습니다.

02 결과를 가른 쟁점

법원은 징계사유를 한꺼번에 인정하지 않고 각각 검토했습니다. 일부 사유는 인정하지 않았고 다른 사유도 범위를 제한했지만, 남은 비위와 관리자의 책임을 종합하여 강등이 명백히 부당하지 않다고 판단했습니다.

특히 근무 중인 직원의 음주를 방조한 사정, 이전 징계와 반복된 비위가 고려되었습니다. 일부 사유의 불인정과 처분 전체의 위법 여부를 구분한 것이 핵심입니다.

징계사유와 수위를 검토한 법원 · 재심판정 유지

일터에서 무너진 권리, 그대로 포기하지 마십시오.

강등이 부당하다며 제기된 소송. 해율은 취소청구를 막고 재심판정을 지켰습니다.

- 징계한 직원이 강등 처분을 취소해 달라고 소송을 냈다면?
- 여러 징계사유 중 일부가 다투어져 처분 전체가 걱정된다면?
- 관리자의 감독 소홀과 반복된 비위로 인사조치를 했다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.



03 법무법인 해율과 함께한 소송

법무법인 해율은 의뢰 기관의 소송대리인으로 참여하여 근로자의 취소청구에 대응했습니다. 법원은 내부 인사규정과 징계기준, 여러 비위의 경합 및 과거 징계전력을 살펴보았습니다.

징계사유의 대부분이 인정되고 일부 제외되는 사정을 감안하더라도 처분이 재량의 범위를 벗어나지 않았다고 보았습니다. 기록에서 확인되는 결과는 기관이 내린 강등 처분의 정당성이 유지된 것입니다.

04 판결 결과와 의미

법원은 근로자의 청구를 기각하고 소송비용을 근로자가 부담하도록 정했습니다. 모든 징계사유가 그대로 인정된 결과는 아니지만, 강등이 부당하다는 취소청구를 막았습니다.

이 사건은 징계 항목 하나에 관한 다툼과 전체 징계 수준의 판단이 같지 않다는 점을 보여줍니다. 조직의 인사조치를 지키려면 실제 비위의 내용과 규정상 근거를 함께 설명할 수 있어야 합니다.

강등이 부당하다며 제기된 소송. 해율은 취소청구를 막고 재심판정을 지켰습니다.

잘할 수 있다는 변호사는 많습니다.

해율은 이미 해낸 결과로 답합니다.

강등이 부당하다며 제기된 소송. 해율은 취소청구를 막고 재심판정을 지켰습니다.

- 사내 징계기준과 실제 처분의 수위를 설명해야 한다면?
- 이미 징계받은 직원에게 다시 문제가 발생했다면?
- 노동위원회 이후 행정소송까지 이어져 대응이 필요하다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.