

외투기업 재무이사의 해고

정봉수 노무사 (강남노무법인)

I. 사건 경위

근로자가 회사의 발전을 위해 최선을 다했음에도 회사의 윤리규정에 위반하여 해고되는 경우가 있다. 이번 해고 사건은 영업관행상 법 위반인 위험이 있어도 ‘매출액만 올리면 합리화될 수 있다’는 잘못된 생각에 대해 경종을 울리는 사례다.

다국적 광고회사는 한국에 지사(이하 ‘D 회사’)를 두고 독자적인 영업을 영위해왔다. D 회사는 2020년부터 시작된 코로나 19 전염병으로 매출액이 반감했다. 이러한 영업의 어려움을 극복하기 위해 임금 동결과 고용보험의 고용유지금 등을 통해 이겨냈다. 2021년 말부터 코로나 대유행이 점차 완화되면서 광고 발주회사는 코로나 시기에 사용하지 못했던 광고예산을 확보해야 했다. 이를 위해서 D 회사에 세금계산서 선발행을 요청하였다. D 회사의 지사장은 재무이사에게 세금계산서 선발행을 요청하였다. 재무이사는 세금계산서를 선발행하는 것이 세법 위반이고, 본사의 회계지침 위반이라는 사실을 잘 알고 있었다. 하지만 세금계산서 선발행이 한국 광고회사의 관행이었고, 광고발주 회사의 세금계산서 선 발행요청을 받아 주지 않으면 광고물량이 다른 회사로 넘어갈 수 있다는 걱정 때문에 세금계산서 선 발행에 동의하였다.

본사의 CFO는 2022년 4월에 한국지사가 선발행한 세금계산서 30억 원이 있다는 사실을 확인하고, 한국지사장과 재무이사 양자에게 엄중하게 경고하고, 재발 방지를 요청했다. 이에 재무이사는 세금계산서를 선발행하지 않겠다고 약속했다. 하지만 한국지사는 세금계산서 선발행을 계속하였다. 본사는 9월에 외부 회계법인을 통해 한국지사의 회계감사를 실시하였다. 그 결과 재무이사가 본사 재무팀에 보고하지 않은 세금계산서 선발행이 2021년 말 기준 28억 원, 2022년 6월 기준 23억 원이나 있다는 사실이 밝혀졌다. 본사는 이 결과를 가지고 2022년 11월 중순에 한국지사장에게는 엄중한 서면경고를 하였고, 재무이사에게는 해고 결정을 내렸다.

이 사건의 쟁점은 재무이사에 대한 징계해고가 타당한지 여부와 징계해고의 절차를 준수하였는 지의 여부이고, 이 부분에 대해 살펴보고자 한다.

II. 당사자의 주장

1. 근로자의 주장

해고된 재무이사는 회사의 해고처분은 그 징계해고의 사유, 양정, 절차를 위반하였기 때문에 ‘부당한 해고’라고 주장한다.

(1) 징계해고 사유

회사의 징계해고 사유는 세금계산서 선발행이라는 위법행위와 이를 허위보고한 것이었다. 세금계산서 선발행은 채무이사의 개인 비리가 아니라 한국 지사가 매출확보를 위하여 2021 년과 2022 년 초 주요 고객사의 요청으로 이루어졌다. 2020 년 1 월부터 발생한 코로나 사태로 인해 대중의 소비심리가 저하되고 고객사는 광고에 소극적이었다. 이 여파로 2020 년과 2021 년 회사의 매출액도 40%가 감소하였다. 2021 년 말 코로나 사태가 진정되면서, 고객사가 확보한 광고예산을 기한 내에 소비하기 위해 세금계산서 선발행을 요청하였다. 예전부터 광고 업계에서는 세금계산서를 선발행하는 관행이 존재하고 있었고, 고객사의 요구를 거절하는 경우 타 광고회사로 광고물량을 빼앗기기 때문에 관행대로 할 수밖에 없었다. 채무이사는 선발행 세금계산서 처리에 대한 리스크를 회사의 의사결정 과정에서 언급했다. 하지만 이를 매출 확보와 광고업계에서 생존을 위해 무작정 반대할 수 없었다. 2021 년 하반기와 2022 년의 세금계산서를 선발행한 매출대금은 2022 년 연중 모두 회수되었다. 그 결과 회사는 창립이후 200 억이라는 최대 매출을 달성하였다.

(2) 징계의 양정과 절차 위반

세금계산서 선발행의 위법행위와 그에 따른 세무 리스크에 대한 사항은 채무이사 개인의 비리라고 볼 수 없다. 다만, 아시아 본사에 회계자료 허위보고에는 그도 책임을 통감하고 깊이 반성한다. 다만, 그도 이러한 허위 보고는 한국지사의 세금계산서 선발행 방침과 결정에 따른 후속조치를 하면서 본사에서 오해 받지 않도록 처리하는 과정에서 발생한 것이지 불순한 목적이 있었던 것은 아니다. 채무이사는 2008 년 11 월에 입사한 이후 14 년간 오로지 회사의 발전을 위해 최선을 다해 업무를 수행하였고, 어떠한 징계처분도 받은 적이 없다. 오히려 회사가 어려울 때, 급여도 반납하면서 회사의 고통도 분담했다. 이러한 사정을 고려할 때, 회사가 징계처분 중에서 해고는 매우 과도하다.

취업규칙에는 “회사는 합리적인 징계조치를 결정하기 위하여 징계위원회를 구성하고 특정 사안을 심의할 수 있는 권한을 보유한다”. 그런데 회사는 취업규칙에 따른 징계위원회를 개최한 사실이 없고, 해당 근로자에게도 소명의 기회를 주지 않았기 때문에 징계 절차를 지키지 않았다고 볼 수 있다. 회사의 인사권자인 한국지사장도 배제하고, 2022 년 11 월 7 일 아시아 지역본사의 CFO 가 메일을 보내 해고통지 후, 회사는 고용한 노무사를 통해 해고통지서를 전달하였다.

2. 회사의 주장

(1) 징계해고 사유

이 사건의 신청인은 글로벌기업의 한국지사 재무회계에 대한 총괄책임자이다. 글로벌 회사는 보고체계가 업무 파트별로 분리되어 각 지사의 해당영역 책임자가 그 상위조직의 책임자에게 직접 보고하고 명령을 하달 받는 구조로 되어 있다. 채무이사는 취업규칙뿐만 아니라 글로벌 윤리규정을 준수하겠다는 서명을 하였다. 그 윤리규정은

각국의 법에 저촉되지 않도록 법을 준수할 의무가 있고, 재무와 회계에 대해 회사에 정직하게 보고 의무가 있다는 내용을 포함하고 있다.

부가가치세법 제 17 조에서는 사업자가 재화 또는 용역의 공급시기 전에 세금계산서를 발급하고, 세금계산서 발급일부터 7 일 이내에 용역비를 받는 것을 원칙으로 하고, 예외적으로 세금계산서 청구시기와 지급시기 사이가 30 일 내를 정상 거래로 보고 있다. 이 30 일 기간에 자금이 회수되지 않으면, 국세청 감사에서 지적 받은 경우 이렇게 선발행 세금계산서에 대해 1%의 위약금을 납부해야 한다. 이러한 위반사항은 향후 5 년 동안 감사의 대상이다. 만약에 발급된 세금계산서가 취소되거나 수입으로 환산되지 않을 경우에는 국세청은 허위세금계산서 발급으로 간주하여 조세범처벌법에 따라 처벌한다. 1 년이하의 징역 또는 공급가격에 부가가치세 세율을 적용하여 산출한 세액의 2 배 이하에 상당하는 벌금이 부과될 수 있다(제 10 조).

재무이사는 세금계산서 선발행이 동종업계에서의 관행이라는 주장한다. 그러나 그러한 관행은 근로자의 법 위반행위가 정당화될 수 없다. 회사는 글로벌 기업이고, 윤리규정을 통해 위법행위 금지를 규정하고 있다. 즉, 세무당국에 적발되지 않았을 뿐, 세금계산서 선발행 행위가 관련법의 위반이다.

또한 재무이사는 회사에 실질적으로 손해를 끼친 것이 없다고 주장한다. 그러나 회사에 향후 5 년간 세무당국의 세무 감사가 있을 경우, 회사에 과태료가 부과되거나 실제로 세금계산서가 취소된 경우 조세범처벌법에 의해 처벌될 위험이 있다.

(2) 징계의 양정과 절차 위반

재무이사가 보고하지 않은 세금계산서 선발급 금액이 2021 년 12 월 기준, 28 억 원이 있었다. 이와 별개로 2022 년 3 월에도 30 억 원에 대한 계산서 선발행 건에 대해 본사 회계팀에서 인지하게 되었다. 이에 본사의 CFO 는 한국지사장과 재무이사에게 세금계산서 선발행이 위법한 행위이므로 다시 반복하지 말 것을 요청했다. 재무이사는 추가적으로 위법한 세금계산서 선발행을 하지 않겠다고 약속을 했다.

하지만 2022 년 6 월 30 일 기준으로 23 억 원 상당의 세금계산서를 선발행했다. 이러한 위법한 행위인 회계자료 조작과 허위보고를 외부 회계법인의 감사가 진행될 때까지 지속되었다. 이에 본사는 한국의 회계 총괄책임자인 재무이사를 더이상 신뢰할 수 없어 고용관계를 지속할 수 없다고 결론 내렸다.

재무이사는 징계절차에 있어 회사가 징계위원회를 거치지 않았고, 징계 대상자에도 소명의 기회를 주지 않았다고 주장한다. 반면에 한국지사의 취업규칙에는 징계시 반드시 징계위원회를 절차 규정이 없고, 그 구성방법이나 구성절차도 규정이 없다. 이에 회사는 2022 년 9 월에 4 주 동안의 회계감사를 통해 재무이사에게 세금계산서를 선발행한 이유, 내부 절차 등에 대해 충분히 소명할 기회를 주었다.

III. 노동위원회의 판단

1. 당사자의 진술 내용

이번 해고 사건에 대해 2022년 1월 27일 노동위원회의 심문회의가 있었다. 신청인의 진술요지는 다음과 같다. 회사 근무기간 중 한번도 징계를 받은 적이 없었고, 회사의 발전을 위해 헌신했다. 코로나 사태를 겪으면서 회사의 생존을 위해 절실한 상황이었으며, 광고업계의 관행이었던 세금계산서 선발행을 지사장이 요청하였다. 이에 대해 재무이사가 한국지사장의 요청을 거부할 수 있었던 위치도 아니었다. 본사에 보고 누락된 점은 잘못하였다고 인정하지만, 징계처분 중에 해고는 수용할 수 없다.

반면에 회사는 재무이사가 지난 14년 동안 열심히 일해왔고, 회사 발전에 크게 기여한 점은 인정한다. 그러나 세금계산서 선발행의 위법행위는 업계의 관행으로 인정한다거나 회사의 이익을 위해 하였다는 신청인의 주장은 국내 정서로는 인정할 수 있다. 그러나 이 회사는 다국적기업으로 오랜 전통의 광고회사로 글로벌 규정에 따라 당장의 이익보다는 법과 원칙을 우선으로 하고 있다. 신청인을 해고한 직접적인 이유는 세금계산서의 선 발행을 통해 회사의 세무 리스크를 안겨준 것 때문만이 아니다.

지난 2022년 4월 22일 세금계산서 선발행에 대해 잘못을 확인하고 시정할 기회를 부여했다. 하지만 그 후에도 월말 회계보고와 6월 말 반기 회계보고에서 허위보고, 조작된 보고로 일관하였고, 회계감사에 들어가서야 본인의 허위보고 사실을 인정하였다. 이러한 과정에서 본사의 CFO는 한국 지사의 재무이사에게 업무 신뢰감을 상실하였다. 그래서 권고사직을 제안하였다. 재무이사는 이를 거절해 해고하게 되었다.

2. 노동위원회의 결정

노동위원회의 심판위원들은 본 사안에 대해 심판결정을 미루고 1주일간의 '화해'의 시간을 당사자에게 주었다. 회사는 권고사직을 제안하였지만, 재무이사는 어떠한 제안도 거부한 채, 원직복직 외의 방법을 제시하지 않았다. 이에 2022년 2월 6일 노동위원회의 심판위원들은 이 사건에 대해 기각하는 결정을 하였다.

관련 해고에 대한 판례의 판단기준은 다음과 같다. (1) 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분시 어떠한 처분인지는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이다. 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다.¹

(2) 해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우 행해져야 그 정당성이 인정된다. 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업목적, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여야 한다.²

¹ 대법원 2002.8.23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조

² 대법원 2009.5.28. 선고 2007두979 판결 등 참조

위와 같은 법리를 토대로 이 사건을 분석해 보면, 인정 사실은 (1) 신청인은 한국지사의 회계를 총괄하고 임원으로서 지사장의 위법한 세금계산서 선발행을 제지 권한이 있다. (2) 세금계산서 선발행이 관행적으로 한국시장에서 이루어지고 있었지만, 이러한 선발행은 세법을 위반한 행위이고, 본사의 회계방침과 맞지 않다는 사실을 알고 있었다는 점, (3) 본사재무팀에 회계 보고 중 세금계산서 선발행을 누락시키기 위해 회계자료를 의도적으로 1년 여 기간 동안 조작하고, 허위보고한 사실, (4) 2022년 4월 22일 본사의 CFO로부터 더 이상 세금계산서 선발행을 하지 않겠다는 서약을 한 사실 등을 종합하여 볼 때, 신청인이 주장하는 여러 사정을 고려하더라도 신청인과 피신청인 사이에는 더 이상 근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도로 신뢰관계가 손상되었고 그 책임은 '신청인'에게 있다.³

VI. 본 해고사건의 시사점

이번 사례와 같이, 기업들은 다소 위법한 소지가 있어도 매출액 증진을 위해 위험을 감수하는 경우가 많다. 이는 당장에는 회사의 이익이나 장기적으로 회사의 운영에 큰 지장을 줄 수 있다. 글로벌 기업의 윤리규정은 업무수행에 있어 법과 원칙을 준수하고 정직하게 업무를 수행하자는 것이다. 이러한 전통이 당장의 매출에는 지장이 있을 지 몰라도 회사의 신뢰도나 정직성을 쌓는다는 점에서 장기적으로 회사의 사업운영에 필요한 필수요소이다.

이번 해고사건은 한국 지사의 재무이사가 기본적인 '글로벌 스탠더드 원칙'에 충실했다면 진행되지 않았을 것이다. 이러한 점에서 국내 기업은 법과 원칙을 준수하며 영업이나 사업 운영이 경쟁력 있는 세계 기업으로 도약하는 기본임을 명심해야 한다

³ 서울지방법노동위원회, 서울2022부해2826, 000부당해고 구제신청사건