

# 겸업금지 위반으로 징계해고된 사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

## I. 문제의 소재

본 노무사가 A 공기업의 징계 재심위원회에 참석하면서 다루었던 겸업금지 위반 사례에 대해 살펴보려고 한다. A 공기업(이하 ‘회사’)의 관리자 위치에 있는 한 직원(이하 ‘혐의자’)이 불법사채업을 부업으로 하였고, 근무시간 중에도 대출금 상환을 독촉하는 카톡이나 메시지를 발송한 사실이 확인이 되었다. 이 사건은 혐의자의 협박에 위협을 느낀 한 대출자가 공기업 홈페이지에 제보를 함으로써 알려지게 되었다.

공기업의 간부인 혐의자의 겸업금지 위반은 업무시간 중에 영리활동뿐만 아니라 불법 대부업을 함으로써 공기업으로서 회사의 이미지에 큰 타격을 주는 사안이었다. 그럼에도 불구하고 근로자를 해고하기 위해서는 회사는 엄격한 잣대로 해고에 준하는 잘못을 한 것인지에 대해 구체적인 판단을 필요로 하는데, 회사는 근로자의 성실의무위반 뿐만 아니라 공직자로서의 품위유지의무 위반을 하였다는 이유로 해고를 결정하였다. 반면 혐의자는 자신의 잘못은 인정하지만 징계 해고까지는 수용할 수 없다는 입장으로 재심을 신청하였다. 한편, 회사는 불법 사채업을 영위한 해당 혐의자를 경찰에 고발하였다. 회사는 혐의자에 대한 경찰 조사 내용을 보충자료로 하여 재심 징계위원회를 개최하였고, 이를 근거로 징계해고 결정을 유지하였다. 이와 관련하여 사건개요, 당사자의 주장, 관련 회사의 규정과 관련 판례를 가지고 본 노동 사례에 대해 설명하고자 한다.

## II. 사건개요

### 1. 사실관계 확인과 징계해고 결정

회사는 2023 년 12 월에 자사 홈페이지에서 공직자 신분의 직원이 사채업을 하고 대부금과 이자를 회수하는 과정에서 폭언과 협박을 하였다는 제보를 받았다. 이 내용이 사실이라면, 해당 근로자는 공직자로서 해서는 안될 행동을 하고 회사의 명예를 훼손하는 행위를 한 것이었다. 이에 감사실은 2024 년 1 월 8 일부터 같은 해 1 월 15 일까지 혐의자에 대해 서면조사와 대면조사를 실시하였다. 그 조사 내용은 ① 혐의자가 불법사채업에 관여하였고, 특히 근무시간 중에 대부업 관련 영리업무를 하였는지 여부와 ② 대출금 이자 회수 시 대출자에 대해 협박과 폭언을 한 것에 관한 것이었다.

혐의자는 2018 년 7 월 1 일에 입사하여 현재까지 회사의 부산지역 관리팀장 업무를 수행하고 있었다. 2022 년부터는 현재까지 친구 명의의 대부업체에

소속되어 본인 명의로 약 12-15 명의 대출자들과 차용증을 작성 후, 최소 100 만원에서 500 만원까지 금전을 대부하고 본인 명의의 통장으로 3 개월 단위로 20%의 이자를 받았다. 원금에서 선이자 5% 공제하고 대출을 해준 후 익일부터 5%의 이자를 정해진 날에 입금받았다. 대출자가 이자를 제 날짜에 갚지 않으면 독촉 문자 발송과 협박 전화를 하였고, 3 일 이상 연체 시 지속적으로 협박하는 문자를 발송을 하며 직접 찾아간다는 협박전화를 하였다. 게다가 혐의자는 이자제한법<sup>1</sup>에서 정하는 최고 이자율 연 20%를 넘어선 연 80%의 고금리를 적용하여 대출자들을 착취하였다.

회사는 2024 년 3 월 14 일에 징계위원회를 개최하여 본 혐의자에 대해 징계해고를 결정하였다. 징계의 내용은 혐의자 겸업금지 위반과 업무시간 중 영리활동을 한 것뿐만 아니라 금융권 대출을 받을 수 없는 취약한 서민들을 상대로 공직자의 신분으로 불법적으로 착취한 비리였다.

## 2. 사용자의 해고 결정 근거

혐의자는 회사의 취업규칙에 따른 성실근무와 품위유지 관련 교육을 주기적으로 받았다고 진술하였다. 한편, 취업규칙 제 5 조 (신의성실의 원칙)는 “공기업의 직원은 회사의 제규정을 준수하고 맡은 바 임무를 성실히 능률적으로 완수하여야 하며, 신의로서 직원 간에 상호 협조하고 품성을 도야하여 회사의 명예를 훼손하여서는 아니 된다.”고 규정되어 있었다.

그럼에도 불구하고 혐의자는 불법 대부업을 하면서 대출인에게 불합리한 내용으로 차용증을 작성하게 하면서 대출인들을 직접 관리하고 이자와 원금 회수에 직접 관여하였다. 이자를 제때 갚지 못하는 대출인들에 대해서는 이자금액이 3 일 이상 늦어지면 “~으로 찾아가겠다. 돈을 입금해라.”는 협박을 한 사실이 있었다. 특히 혐의자는 업무시간 중 대출금 이자 납입 독촉 및 대출금 연장 등과 관련하여 수차례에 걸친 카톡 문자전송 및 통화를 한 사실도 있었다.

이러한 사실들에 근거하여 회사는 혐의자에 대하여 다음과 같은 사유로 징계해고를 결정하였다. 첫째, 대부업체에 소속되어 대부업을 영위하면서 영리를 취함으로써 겸직금지의무를 위반하였다. 둘째, 공직자로서 대출인에게 폭언과 협박 행위를 하는 등 품위 유지 의무를 위반한 점, 셋째, 근무시간 중에 카톡 등 문자를 통해 대부업무를 수행한 점에 대해 성실의무를 위반하였다.

## III. 재심징계위원회에서 혐의자의 진술내용과 재심결정

### 1. 혐의자의 주장

---

<sup>1</sup> 이자제한법 제2조 제1항에 따른 금전대차에 관한 계약상의 최고이자율은 연 20%로 한다.

### (1) 징계 사유의 사실관계 왜곡

혐의자는 회사의 징계위원회에서 징계해고의 결정에 대해 재심신청을 하면서 다음과 같이 반박 자료를 제출하였다. 징계위원회에 혐의자에 대한 비위사실은 3 가지로 다음과 같다.

1) 겸업금지 위반: 혐의자는 자신의 행동이 대부업에 해당한다는 사실을 모르고 친구의 부탁을 거절하기 어려워 도와주다가 연루된 점, 그 기간은 1 년 정도에 불과한 점, 그리고 취득한 이익 역시 크지 않은 점 등을 고려하면, 법 위반에 대한 고의 정도가 약하다고 평가될 수 있음에도 불구하고 징계위원회의 해고 처분은 부당하게 과한 처분이다.

2)대출인에 대한 폭언과 협박: 혐의자는 대출인들을 직접 만난 적이 없고 카톡이나 전화로만 대화를 주고받았기 때문에, 대출인에게 협박을 하거나 폭력이라 할 수 있는 어떠한 유형력을 행사한 사실이 없었다. 특히 혐의자가 약속을 지키지 않는 대출자에게 욕설을 한 적은 있으나, 곧바로 자신의 행위를 사과하였고 대출자 역시 “전부 내가 잘못된 거지요”라는 문자를 받았다.

3) 업무시간 중 영리활동: 혐의자가 업무시간 중 대출인과 전화하거나 카톡으로 대화한 사실은 인정한다. 다만 혐의자의 업무를 태만히 하면서 타인과 대화하기란 불가능하다는 점, 특히 대출인과 대부분 업무시간 전이나, 점심시간, 혹은 퇴근 후에 대화한 점, 그리고 혐의자가 업무시간 중 대출인과 소통한 것은 업무시간 8 시간 중 몇 분일 뿐이고 길어봐야 몇 십 분에 불과하며 업무시간 내내 대부업을 영위하였다고 판단할 수도 없는 상황인 점, 그리고 대출인과 대화 중 본인의 업무를 등한 시 한 적이 없다는 점을 회사는 고려하지 않았다.

### (2) 징계양정의 정당성 위반

공기업의 징계양정기준에 따르면, ① 겸직금지 위반, ② 품위유지의무 위반, ③ 겸직금지 위반으로 해임처분을 하기 위해서는 “비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우”로 기준을 정하고 있다. 이와 관련하여 혐의자는 자신이 대출해준 사실에 대하여, 또 업무 중 대출인과 연락한 사실에 대하여도 모두 인정하고 있다. 그러나 혐의자가 대출에 관여한 기간은 1 년도 채 되지 않은 10~11 개월에 불과하고 연락을 한 것도 잠시일 뿐 본연의 관리업무에 차질을 받은 일이 없었으며, 약속을 지키지 않는 대출인에게 독촉한 것일 뿐 폭력을 행사한 사실조차 없었는데, 이러한 행위에 대해 내려진 해고 처분은 지나치게 과하다고 것이다. 그리고 혐의자는 자신의 행위를 깊이 반성하면서 후회하고 있다. 깊이 뉘우치고 있는 혐의자가 회사에서 다시 일할 수 있도록 해임처분의 취소를 요청하며 가벼운 징계 처분으로 선처해 주기를 바라고 있다.

## 2. 회사의 사실관계 확인과 재심위원회의 결정

회사는 혐의자에 대한 재심징계위원회를 개최하고 감사팀에서 추가로 확보한 증거자료를 제시하였다.

#### (1) 혐의자의 진술 내용

혐의자는 친구의 소개로 대부업을 1 년 정도 한 것이 껌업금지라는 회사규정을 위반한다는 사실을 인식하였기 때문에 더 이상 대부업을 하지 않겠다고 약속하였다. 그리고 혐의자는 ‘실제로 현재 처리 중인 대부와 관계된 자는 10 명 이내이고, 업무시간 중에는 몇 분 정도 밖에 활용하지 않았고 대부분 점심시간이나 퇴근 이후에 대출관리 업무를 수행하였다. 또 돈을 차용한 고객에게 협박을 한 적이 없었고, 실제로 고객의 집이나 사무실을 방문한 적이 없었다.’고 진술하였다. 그러나 혐의자가 진술한 내용의 대부분은 사실이 아님을 확인하였다.

#### (2) 감사팀의 추가 조사 내용 공개

감사팀은 불법사채업을 한 혐의자를 경찰에 고발조치 하였고 경찰에 혐의자에 대한 조사를 의뢰하였다. 이에 따라 경찰이 혐의자를 조사하였고 그 조사 결과의 일부를 회사에 통보하였는데, 혐의자는 40 여명과 대출 업무를 했고 현재 20 여명과 대출 업무를 진행 중에 있다는 사실이 밝혀졌다. 또한 신고인이 제공한 녹취록은 혐의자와 신고자와 나눈 대화의 내용을 담고 있었다. 이 대화 내용에서 혐의자는 신고자에게 이자납부 일자를 지키지 못했다고 폭언을 하고 또 신고자의 사무실로 찾아 간다고 협박하는 등 생생한 음성이 확인되었다.

#### (3) 재심 징계위원회 결정

재심위원회는 혐의자에 관하여 추가적으로 밝혀진 사실과 사실관계에 대해 확인 후 최종 결정을 내렸다. 그것은 징계해고의 유지였다. 그 결정을 하게 된 기본적인 이유는 혐의자가 정직하게 답변하지 않고 계속해서 거짓말을 했다는 점이다. 아울러 혐의자는 사실관계에 대해 입증자료가 나오면, 계속해서 변명으로 일관하였다. 특히 징계위원이 혐의자에게 현재 기준 대출자 명단과 그 금액에 대해 제출하라고 요청하였으나, 혐의자는 통장 관리를 대출업체에서 직접 하기 때문에 자기는 잘 모른다는 등 상식으로는 도저히 이해할 수 없는 내용의 답변을 하였다. 그리고 혐의자는 본인 명의로 차용증을 작성하고 본인이 통장을 관리하면서 이자 상환을 관리했으면서도, 이에 대해 알 수 없다고 거짓 답변을 하였다. 따라서 재심 징계위원회에서는 혐의자의 껌업금지 위반, 대출자에 대한 폭언과 협박한 사실, 그리고 업무시간 중에 개인 영리활동을 장기간 했다는 사실을 확인하고 기존의 징계위원회에서 결정한 징계해고를 그대로 유지한다는 결정을 내렸다.

#### IV. 관련 기준 판례와 그 내용

본 사례와 관련하여 적용할 수 있는 판례는 다음과 같다.

##### 1. 겸직금지 위반

근로자가 다른 사업장에 겸직하는 것은 근로자 개인능력에 따른 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다. 그러나 노무제공에 지장을 줄 정도의 장시간 겸직, 경쟁회사의 이사에 취임하는 경우 등이 금지의 대상이 될 수 있고 이를 징계해고사유로 하는 것은 정당성을 인정받을 수 있다.<sup>2</sup>

##### 2. 충실의무 위반

근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다 할지라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설 등을 통하여 시민의 주거생활의 안정과 복지향상을 목적으로 설립한 도시개발공사의 설립목적, 부동산보상 관련업무를 담당하는 근로자의 업무내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려하면, 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이다.<sup>3</sup>

##### 3. 사용자의 징계의 재량권

근로자에 대한 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되고, 사회통념상 해당 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 해당 사용자의 사업목적과 성격, 사업장의 여건, 해당 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하되, 근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는 징계사유 하나 또는 그 중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 판단하여야 하며, 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라도 징계종류 선택의 자료로 피징계자의 평소 소행과 근무성적, 해당 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정의 참고자료로 삼을 수 있다.<sup>4</sup>

#### V. 결론

<sup>2</sup> 대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 판결.

<sup>3</sup> 대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 판결.

<sup>4</sup> 대법원 2011.3.24. 선고 2010다21962 판결

이 사건은 한 공기업에 다니던 간부급 근로자가 불법 사채업을 부업으로 하면서 겸업금지를 명백히 위반한 사례이다. 공직자로서 지켜야 하는 직업윤리를 잊고 악덕 사채업자로서 불법행위를 자행하였다. 이에 대해 회사는 해당 근로자에 대해 징계하고 결정을 내렸고, 이에 불복한 혐의자가 정상 참작을 이유로 재심을 신청하였지만 재심에서 징계위원들은 공직자인 혐의자의 정직하지 못한 언행으로 인해 혐의자를 선처할 의미가 없다고 인식하고 징계하고결정을 유지하였다. 이 사례는 과유불급(過猶不及)이라는 사자성어와 같이 공직자가 자신의 이익만 추구하다 보면 공직자로서의 품위와 더불어 지금껏 쌓아 올린 자신의 공로를 한 순간에 상실할 수 있음을 시사해 주고 있다. 이와 같은 선례를 반복하지 않기 위해서는 공기업은 소속 근로자의 직업윤리 교육을 지속적으로 실시하고 비위 행위 여부를 주기적으로 점검할 필요성이 크다고 하겠다.