

March 27, 2025

지방이전 대상 공기업 소속 직원들에 대한 근무지변경 명령의 유효성을 인정한 사례

최근 법원은 수도권에서 김천으로 본사를 이전한 공기업(이하 “채무자”)의 대전 사업장에서 근무하고 있었던 직원들(이하 “채권자들”)에 대한 본사로의 사무실 이전 및 근무지 변경 명령(이하 “이 사건 인사발령”)이 적법·유효하다는 BKL의 주장을 받아들여 채권자들이 신청한 인사발령 효력정지가처분을 기각하는 결정을 내렸습니다(대구지방법원 김천지원 2025. 3. 20. 자 2024카합10043 결정).

I. 사실관계

정부는 2003년 공공기관 지방이전 방침을 발표하였고, 2005. 12.에는 10개 혁신도시 입지선정을 완료하였습니다. 그 후 2007. 2. 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」이 제정·시행되고, 2007. 4.경 10개 혁신도시 지구 지정이 완료되었습니다.

이러한 흐름 속에서 채무자는 2007. 7. 지방이전계획을 작성하여 정부에 제출하였고, 2015년에는 수도권에 위치하고 있던 본사를 경상북도 김천시로 이전하였습니다. 그런데 이 사건에서 문제된 대전 사업장 및 그 소속 직원들은 최근까지 수회에 걸쳐 채무자가 정부로부터 지방이전계획 변경 승인을 받는 등의 방법으로 대전에 잔류하고 있었습니다.

지방이전계획 변경 승인에 따른 이전 연장기간이 만료되자 채무자는 2024. 9. 대전 사업장을 김천 본사로 이전한다는 내용의 공문을, 2024. 11. 각 부서별로 이전 계획을 담은 공문을 사내 포털에 각각 게시하였습니다. 그리고 2024. 11. 19. 이 사건 인사발령을 하였습니다.

대전 사업장과 김천 본사는 약 90km 정도 떨어져 있어 자동차로 1시간 정도 소요되고, 대전역과 김천구미역 간 고속열차를 이용할 경우 약 24분 정도 소요되므로, 대전 지역에 거주하고 있던 채권자들의 통근시간이 다소 늘어나게 되었습니다.

II. 신청이유 및 결정요지

이 사건에서 채권자들은 ① 과거 다른 공공기관에서 채무자로 이적할 당시 채무자가 채권자들의 근무지를 대전으로 약정하였으므로, 이들의 근무지를 김천으로 변경하기 위해서는 채권자들의 동의가 필요함에도 불구하고 그 동의를 받지 않았고, ② 단체협약에 따르면 채무자는 이 사건 인사발령일로부터 50일 이전에 노동조합에 통보 및 노동조합과 별도의 합의를 거칠 의무가 있으나 이를 이행하지 않았으며, ③ 이 사건 인사발령으로 인한 채권자들의 생활상 불이익은 중대한 반면, 그 업무상 필요성이 낮고, 채무자는 신의칙상 요구되는 절차도 준수하지 않았으므로 이 사건 인사발령은 위법하다고 주장하며 그 효력을 정지하는 가처분을 신청하였습니다.

BKL은 채무자를 대리하여 ① 채권자들이 제출한 자료는 채무자가 대전 지역에 새로운 사무실을 마련한다는 내용일 뿐 채권자들의 근무지를 대전으로 한정하여 근로조건으로서 대전 지역에 근무할 것을 보장하는 내용의 문서가 아니고, ② 단체협약 문언과 체결 전후 사정을 종합적으로 고려하면 노동조합에 대한 통보 및 합의 의무가 발생하지 않으며, ③ 관련 법령 및 주무부처의 입장에 따른 이 사건 인사발령의 업무상 필요성이 인정되는 반면, 채권자들의 생활상 불이익은 통상적인 수인 한도 내의 것으로 크지 않으므로 이 사건 인사발령은 적법·유효하다고 주장하였고, 법원은 이러한 주장을 받아들여 채권자들의 신청을 기각하였습니다.

III. 의의 및 시사점

인사발령은 사용자의 인사권에 해당하나, 한편으로는 근로기준법의 규제 대상이 되므로 정당한 이유가 요구됩니다. 실제 분쟁에서 회사의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교·형량하게 되고, 특히 근무지 변경을 수반하는 인사발령의 경우 생활상 불이익이 인정될 수밖에 없으므로 이를 경감시킬 수 있는 대책을 마련해 둘 필요가 있고, 업무상 필요성을 논리적인 근거를 들어 충분히 설명할 필요가 있습니다.

BKL은 이 사건에서 지방균형발전과 관련한 각종 입법과 주무부처의 공문들을 분석하여 이 사건 인사발령의 업무상 필요성을 적극적으로 부각하였고, 이로 인하여 직원들에게 발생하는 생활상 불이익은 결코 크지 않으며 그에 대한 경감대책 역시 이미 마련해 두었다는 점을 설득력 있게 제시함으로써 이러한 결정을 이끌어냈습니다. BKL은 인사노무 관련 다양한 사건 수행 경험을 가지고 있는바, 이에 기반하여 적절한 법률 자문과 분쟁해법을 제시하겠습니다.

관련 구성원

신신호

변호사

T 02.3404.6996

E shinho.shin@bkl.co.kr

박진홍

변호사

T 02.3404.0681

E jinhong.park@bkl.co.kr

조홍선

변호사

T 02.3404.7472

E hongsun.jo@bkl.co.kr

본 Legal Update는 백민석 변호사가 함께 참여하였습니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.