

2026 공인노무사 2차 시험 대비

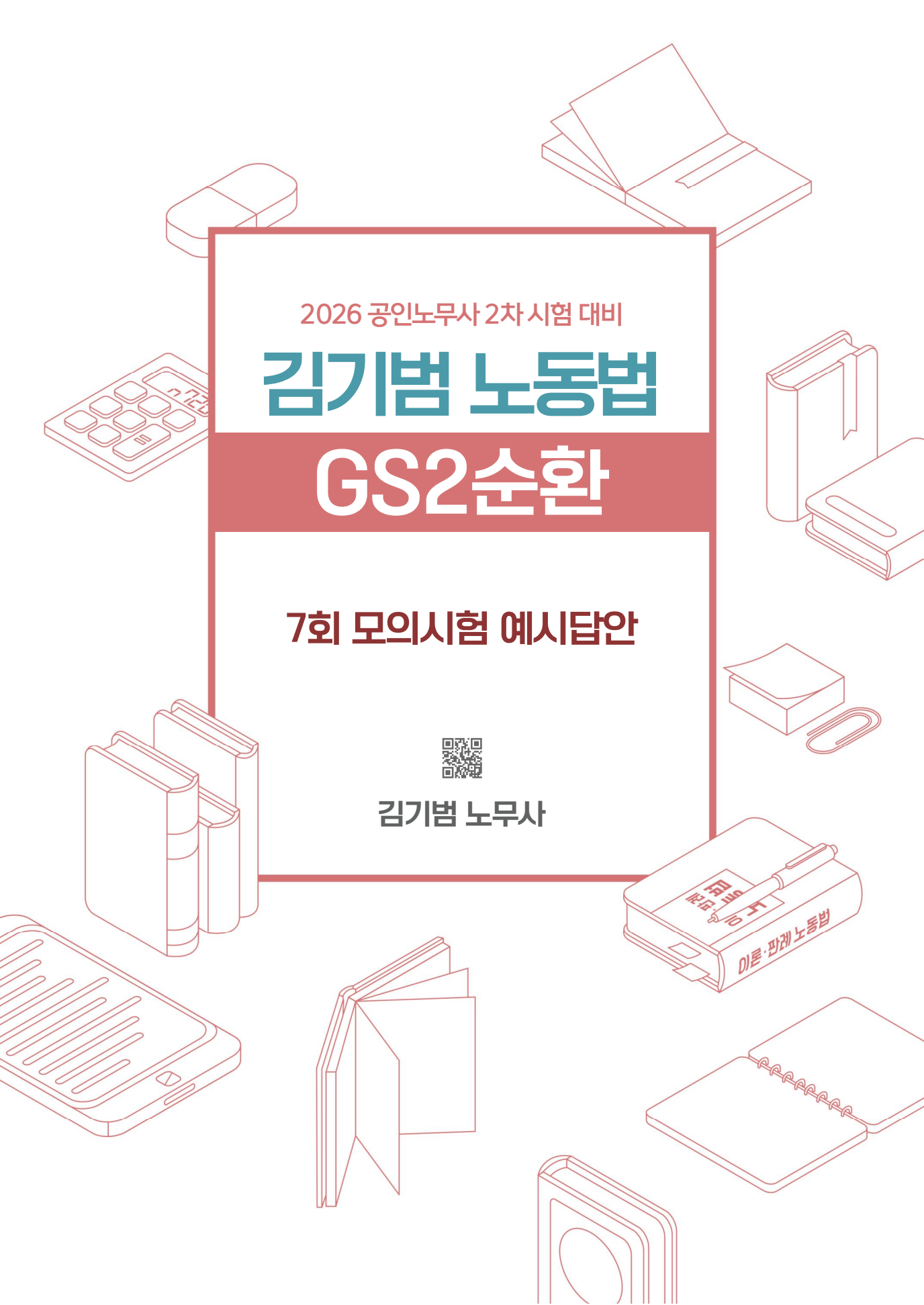
김기범 노동법

GS2순환

7회 모의시험 예시답안



김기범 노무사





모의시험 문제 1

[문제 1] A회사는 B회사, C회사, D회사를 순차적으로 합병하여, 합병 이전의 사업장과 생산 품목 등을 그대로 유지하면서 전선사업, 통신사업, 재료사업, 중전기사업을 영위하였다(상시 근로자 5000여명을 고용하고 있다). A회사의 전선사업부는 전력선(초고압케이블)을, 통신사업부는 통신선(광케이블과 F/S케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를, 중전기사업부는 차단기와 변압기를 생산한다. A회사는 각 사업부별로 각기 다른 지역에 공장을 두고 있는데(재무제표는 A회사 법인을 기준으로 단일하게 작성·공시되어 있다), 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품이고, 특히 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조 공정에 유사성이 있다. A회사는 사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용한 후 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약을 작성하였다. A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다. 최근 A회사는 전선사업부를 폐지하기로 결정하였는데, 이는 2020년부터 2022년까지 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하였기 때문이다. 다만 A회사는 2023년과 2024년에는 영업이익과 당기순이익이 흑자를 기록하였고, 특히 2024년 영업이익은 약 351.9억 원, 2024년 당기순이익은 약 176.1억 원에 이르렀는데, 비록 전선사업부의 영업이익은 적자 추세이지만 A회사 전체의 영업이익 및 그 증감분에서 차지하는 비중은 매우 적다. 또한 A회사는 2033년을 제외하고 2020년부터 2024년까지 직원들의 기본급을 인상하였고, 2024년의 경우 인상률이 9.5%에 이른다. 통신사업부 소속이었던 甲은 2023년 통신사업부에서 근무해 오다가 전선사업부로 전환배치 되어 업무를 수행하였는데, 최근 전선사업부에 배치되어 근무하고 있던 근로자들을 상대로 A회사는 희망퇴직을 실시하여 신청자들을 퇴직처리하였고, 甲을 포함하여 희망퇴직을 신청하지 않은 6명의 근로자들에 대해서는 폐업에 따른 해고를 서면으로 통지하였다.

물음 1) 甲은 A회사의 해고가 경영상 이유에 의한 해고라고 주장하고, A회사는 폐업 해고라고 주장한다. A회사가 甲에게 행한 해고의 성격에 대해 논하라(해고의 정당성은 논하지 않는다). (25점)

물음 2) (물음1의 결론에 관계없이 당해 해고가 경영상 이유에 의한 해고라는 전제 하에) A회사가 행한 경영상 이유에 의한 해고의 정당성과 관련하여 긴박한 경영상의 필요가 인정되는가? (25점)

예시답안 1-1문. 폐업해고와 경영상 이유에 의한 해고

I. 논점의 정리

본 사안에서 A회사는 甲 등의 근로자들에게 폐업에 따른 해고(폐업해고)를 통지했는데, 甲은 A회사의 해고가 경영상 이유에 의한 해고라고 주장한다. 해고의 실질이 폐업해고인지 경영상 이유에 의한 해고인지에 따라 당해 해고의 정당성 판단기준이 달라지는바, 폐업해고와 경영상 이유에 의한 해고의 기본 개념 및 일부 사업부문 폐지에 따른 해고의 성격을 판단한 최근 판례의 입장을 살펴보고 그에 따라 본 사안을 해결한다.

II. 폐업해고와 경영상 이유에 의한 해고의 개념

1. 폐업해고

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 하여 해고를 제한하고 있다. 통상해고는 일반적으로 장기간 혹은 종국적으로 근로제공이 불가능하거나 근로제공이 매우 부적당한 경우에 행해질 수 있다. 이에 폐업에 따른 해고는 경영상 이유에 의한 해고에 해당하는 것 아니냐는 주장이 있을 수 있으나, 판례는 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업경영의 자유에 속하는 것으로서, 회사가 해산한 후에 사업의 폐지를 위하여 행하는 해고는 통상해고라고 하였다.¹⁾ 따라서 폐업해고는 위장폐업이 아닌 한 그 자체로 정당성이 인정된다.²⁾

2. 경영상 이유에 의한 해고

1) 대법원 2004.2.27. 선고 2003두902 판결

2) 민법 제663조에도 사용자가 파산선고를 받은 경우에는 고용기간의 약정이 있는 때에도 파산관재인은 계약을 해지할 수 있다고 규정하고 있다.

경영상 이유에 의한 해고란 긴급한 경영상의 필요에 의해 기업에 종사하는 인원을 줄이기 위하여 일정한 요건 아래 근로자를 해고하는 것을 말한다.³⁾ 경영상 이유에 의한 해고는 근로자의 귀책사유에 의해 발생하는 통상해고나 징계해고와 달리 사용자의 귀책사유에 의해 발생하는 해고이기에, 현행 근로기준법 제24조는 상대적으로 엄격한 요건을 규정하고 있고, 해당 요건을 모두 갖추어야만 그 정당성이 인정된다.

Ⅲ. 일부 사업부문 폐지에 따른 해고의 성격⁴⁾

1. 기본원칙

어떤 기업이 경영상 이유로 사업을 여러 개의 부문으로 나누어 경영하다가 그 중 일부를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로, 사용자가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추어야 하고, 그 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없어 무효이다. 한편 사용자가 사업체를 폐업하고 이에 따라 소속 근로자를 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장 폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 유효하고, 유효한 폐업에 따라 사용자와 근로자 사이의 근로관계도 종료한다. 따라서 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하였는데 그와 같은 해고가 경영상 이유에 의한 해고로서의 요건을 갖추지 못하였지만 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는, 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다.

2. 구체적 판단기준

이때 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 ① 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, ② 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, ③ 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로

3) 대법원 1991.9.24. 선고 91다13533 판결

4) 대법원 2021.7.29. 선고 2016두64876 판결

살펴 종합적으로 판단하여야 한다.

3. 입증책임

근로기준법 제23조 제1항에 따른 해고의 정당한 이유는 사용자에게 입증책임이 있다. 사업 부문의 일부 폐지를 이유로 한 해고가 통상해고로서 정당성을 갖추었는지에 관한 증명책임 역시 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

Ⅳ. 사안의 적용

1. 기본원칙

A회사는 전선사업, 통신사업, 재료사업, 중전기사업으로 나누어 경영하고 있는데 경영상 이유로 일부 사업부문을 폐지하였다 하더라도 원칙적으로 사업축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로, A회사가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제24조에서 정한 해고 요건을 갖추어야 하고 그러한 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없어 무효이다. 따라서 A회사가 전선사업부를 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자 甲을 해고하였는데 그와 같은 해고가 통상해고에 해당하기 위해서는 전선사업부의 폐지가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 또한 근로기준법 제23조 제1항에 따른 해고에 정당한 이유가 있는지는 A회사에 입증책임이 있다.

2. 전선사업부 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지 여부

(1) 본 사안에서 A회사의 전선사업부는 전력선(초고압케이블)을, 통신사업부는 통신선(광케이블과 F/S케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를, 중전기사업부는 차단기와 변압기를 생산한다. A회사는 각 사업부별로 각기 다른 지역에 공장을 두고 있다는 점에서 물적으로는 독립되어 있다고 볼 수 있으나, 이는 합병 이전의 사업장과 생산품목 등을 그대로 유지하려는 A회사의 경영상 필요에 따른 것으로 보인다. 또한 사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용한 후 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약을 작성하였고, A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다(실제 통신사업부 소속 甲도 2013년 통신사업부에서 근무해오다가 전선사업부로 전환배치

되어 업무를 수행하였다). 그렇다면 각 사업부가 인적 조직 및 운영상 독립되어 있다고 보기 어렵다.

(2) 또한 재무제표는 A회사 법인을 기준으로 단일하게 작성·공시되어 있기에 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수도 없다.

(3) 나아가 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품이고, 특히 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조 공정에 유사성이 있다. 실제로 A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다. 그렇다면 폐지되는 전선사업부가 존속하는 다른 사업부와 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없다고 보기도 어렵다.

V. 결론

그렇다면 A회사의 전선사업부 폐지가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정은 인정될 수 없다. 결국 최근 A회사는 전선사업부를 폐지하기로 결정하고 전선사업부에 배치되어 근무하고 있던 甲 등의 근로자들에게 통지한 해고의 성격은 통상해고가 아닌 경영상 이유에 의한 해고에 해당한다.

예시답안 1-2문. 긴박한 경영상의 필요

I. 논점의 정리

근로기준법 제24조 제1항에서는 경영상 이유에 의한 해고(이하 ‘정리해고’라 함)의 요건으로 ‘긴박한 경영상의 필요’를 규정하고 있다. 본 사안에서 A회사는 전체를 기준으로 영업이익과 당기순이익이 흑자를 기록하고 있으나, 전선사업부의 영업이익은 적자 추세인 상황에서 A회사가 甲 등에게 행한 경영상 이유에 의한 해고에 긴박한 경영상의 필요를 인정할 수 있는지가 문제 된다.

II. 법규정

근로기준법 제24조 제1항에 따르면 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고

하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. 또한 동조 제5항에서는 이를 정리해고의 효력요건으로 규정하고 있기에 그만큼 논의의 필요성이 크다고 할 수 있다.

그런데, 당해 규정만으로는 긴박한 경영상의 필요를 구체적으로 판단하기 어려운 점이 있기에 대법원은 그 세부적 기준을 판례법리로 제시하고 있다. 한편 해고의 정당한 이유가 있음은 사용자가 입증해야 한다는 것이 판례의 일관된 입장이다. 정리해고의 경우에도 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 정리해고의 요건을 모두 증명해야 한다.⁵⁾

Ⅲ. 긴박한 경영상의 필요와 관련한 판례의 입장

1. 긴박한 경영상 필요성에 대한 기본적 판단기준

판례는 기본적으로 기업이 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우가 긴박한 경영상의 필요성 인정되는 경우라고 하여⁶⁾ 비교적 그 범위를 넓게 보고 있다.

2. 긴박성의 판단시점

경영상의 필요성을 이유로 근로자에 대한 정리해고를 한 경우에 그 타당성 여부의 판단은 정리해고를 한 당시를 기준으로 하여야 한다.⁷⁾

3. 일부 사업부문의 경영악화

(1) 기본원칙

기업이 전체적으로 흑자를 기록하고 있더라도 일부 사업부문의 경영악화를 겪고 있는 경우 정리해고의 긴박한 경영상의 필요를 인정할 수 있는지가 문제된다. 긴박한 경영상의 필요는 기업의 전체 경영실적 등을 기준으로 판단하는 것이 원칙이고, 단지 기업의 일부 사업부문에 적자가 발생했다 하여 이를 가지고 정리해고를 위한 긴박한 경영상의 필요가 있다고 볼 수는 없다.

5) 대법원 2019.11.28. 선고 2018두44647 판결

6) 대법원 2002.7.9. 선고 2001다29452 판결

7) 대법원 1992.11.10. 선고 91다19463 판결

(2) 일부 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있는 등의 경우

전술한 원칙에도 불구하고 회사의 어느 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리 하는 예외적인 경우라면 기업의 일부 사업부문 내지 사업소의 수지만을 기준으로 판단할 수 있다.

(3) 일부 사업부문의 경영악화가 기업 전체의 경영상황 악화를 불러올 우려가 있는 경우

한편 기업의 전체 경영실적이 흑자를 기록하고 있더라도 일부 사업부문이 경영악화를 겪고 있는 경우, ① 그러한 경영악화가 구조적인 문제 등에 기인한 것으로 쉽게 개선될 가능성이 없고 ② 해당 사업부문을 그대로 유지한다면 결국 기업 전체의 경영상황이 악화 될 우려가 있는 등 장래 위기에 대처할 필요가 있다는 사정을 인정할 수 있다면, 긴박한 경영상의 필요를 인정할 수 있다는 것이 판례의 입장이다.⁸⁾ 앞서 살펴본 바와 같이 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우까지도 긴박한 경영상의 필요성이 인정되기 때문이다.

IV. 사안의 적용

1. 기본원칙

(1) A회사는 상시 근로자 5000여명을 고용하고 있는 5인 이상 사업장으로 근로기준법 제24조의 적용을 받게 된다. 따라서 A회사가 행한 경영상 이유에 의한 해고가 정당하기 위해서는 장래에 올수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다.

(2) 원칙적으로 긴박한 경영상의 필요는 기업의 전체 경영실적 등을 기준으로 판단하여야 한다. 그런데, ① A회사의 2023년과 2024년 영업이익과 당기순이익이 흑자를 기록하였고, 특히 2024년 영업이익은 약 351.9억 원, 2024년 당기순이익은 약 176.1억 원에 이르렀다는 점, ② 최근 A회사의 전선사업부가 2020년부터 2022년까지 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하고 있으나 전체의 영업이익 및

8) 대법원 2012.2.23. 선고 2010다3629 판결

그 증감분에서 차지하는 비중은 매우 적다는 점, ③ A회사는 2023년을 제외하고 2020년부터 2024년까지 직원들의 기본급을 인상하였고, 2024년의 경우 인상률이 95%에 이른다는 점, ④ 또한 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 실적과 A회사의 전체 인건비 규모에서 甲을 포함한 해고 근로자 6명이 차지하는 인건비 비중은 극히 미미한 수준에 불과하다는 점을 고려해 보았을 때 전선사업부문에 적자가 발생했다 하여 이를 가지고 긴박한 경영상의 필요가 있다고 볼 수는 없다.

(3) 또한 전체 경영실적이 흑자를 기록하고 있다 하더라도 전선사업부문의 경영악화가 구조적인 문제 등에 기인한 것으로 쉽게 개선될 가능성이 없고, 전선사업부를 그대로 유지한다면 결국 A회사 전체의 경영상황이 악화 될 우려가 있는 등 장래위기에 대처할 필요가 있다는 사정을 인정할 수 있다면 긴박한 경영상의 필요가 인정될 것이나 그러한 사정도 보이지 않는다.

2. 전선사업부가 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있는지 여부

(1) 본 사안에서 A회사의 전선사업부는 전력선(초고압케이블)을, 통신사업부는 통신선(광케이블과 F/S케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를, 중전기사업부는 차단기와 변압기를 생산한다. A회사는 각 사업부별로 각기 다른 지역에 공장을 두고 있다는 점에서 물적·장소적으로 독립되어 있다고 볼 수 있으나, 이는 합병 이전의 사업장과 생산 품목 등을 그대로 유지하려는 A회사의 경영상 필요에 따른 것으로 보인다. 또한 사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용한 후 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약을 작성하였고, A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다. 그렇다면 각 사업부가 인적·물적·장소적으로 독립되어 있다고 보기 어렵다.

(2) 또한 재무제표는 A회사 법인을 기준으로 단일하게 작성·공시되어 있기에 재무 및 회계가 분리되어 있다고 보기도 어렵다.

(3) ① 나아가 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품이고, 특히 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조공정에 유사성이 있다는 점, ② 사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용한 후 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약을 작성하였고, A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부

에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환 배치 되기도 하였다는 점을 고려해 보았을 때, 전선사업부와 다른 사업부문과 경영 여건도 서로 달리고 있다는 사정도 보이지 않는다.

V. 결론

그렇다면 결국 A회사는 장래에 올수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 볼 수 없다. A회사가 행한 경영상 이유에 의한 해고는 긴박한 경영상 필요가 인정되지 않는 것이다.



모의시험 문제 2

[문제 2] A회사는 상시 근로자 500명을 고용하여 주식, 채권, 파생상품 등의 거래 중개를 업으로 하는 증권회사이다. A회사 소속 근로자 乙은 고객에게 파생상품을 판매하면서 그 설명을 불성실하게 한 불완전판매 행위와 C주식에 관한 시세조종 행위에 가담한 행위로 징계위원회에 회부되었다. A회사의 취업규칙은 징계 대상자에게 징계위원회에 출석하여 소명할 수 있는 기회를 부여하도록 하고 있으나, 그 통보의 시기와 방법에 대해 별도로 규정하고 있지는 않다. A회사는 2023. 9. 12. 10:30에 징계위원회를 개최하기로 하고, 2023. 9. 11. 퇴근 시간이 임박한 오후 5시경에 乙에게 사내 이메일을 보내 징계위원회에 출석하여 소명할 것을 통보하였다. 乙은 징계위원회에 참석하였지만 징계사유에 관하여 충분히 소명하지 못하였고, 징계위원회는 乙에 대해 징계해고를 의결하였다. 乙은 2023. 9. 12. A회사의 징계위원회에서 의결한 자신에 대한 징계해고는 징계절차에 반하여 부당하다고 주장한다. 乙의 주장은 타당한가? (25점) [제13회 변호사시험 기출문제 변형]

예시답안

2문. 징계의 절차적 정당성

I. 논점의 정리

사안에서 乙은 A회사가 행한 징계해고가 징계절차에 반하여 부당하다고 주장한다. 징계를 행하는 과정에서 징계 대상자에게 징계위원회에 출석하여 소명할 수 있는 기회를 부여하도록 하고 있으나, 그 통보의 시기와 방법에 대해 별도로 규정하고 있지는 않은 경우 징계의 정당성을 어떠한 기준으로 판단해야 하는지가 문제 된다.

II. 징계의 절차적 제한

1. 문제의 소재

현행 근로기준법은 징계나 인사의 일반절차규정을 별도로 규정하고 있지 않다(해고의 경우에는 해고예고와 서면통지 절차를 규정하고 있다). 징계절차는 통상 자치규범에 의해 설정되는데, 본인에 대한 변명(소명)의 기회, 사내 징계위원회의 개최, 노동조합과의 협의 등이 이에 해당된다. 판례는 자치규범상에 징계절차 규정의 유무에

따라 정당성을 달리 판단하고 있다.

2. 자치규범상 절차준수와 징계의 정당성

판례는 단체협약이나 취업규칙 등에 징계절차를 규정하고 있는 경우, 징계절차를 위반하여 징계를 하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 있어서의 정의에 반하는 처사로서 무효라고 본다.⁹⁾ 그러나 단체협약이나 취업규칙 등에 징계절차규정이 없는 경우, 징계과정에서 별도의 절차를 거치지 않았다 하더라도 당해 징계처분이 당연 무효가 되는 것은 아니다.¹⁰⁾

Ⅲ. 구체적 검토

1. 소명권 부여와 징계의 정당성

전술한 바와 같이 단체협약이나 취업규칙에 징계절차를 규정하고 있는 경우, 이러한 절차를 거치지 않은 징계처분은 무효가 되기에, 취업규칙상 소명권 부여규정이 있다면 반드시 부여하여야 한다. 이 경우 당해 소명권은 근로자가 징계혐의사실에 대한 소명을 위하여 자신에게 이익되는 자료를 준비 및 제출할 수 있는 방법으로 부여되어야 할 것이다.

2. 구체적 사례

시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 통보는 징계규정이 규정한 사전통보의 취지를 몰각한 것으로서 부적법하다고 보아 징계위원회 일정통지를 개최되기 불과 30분 전에 통보하였다면 이러한 촉박한 통보는 징계대상자로 하여금 사실상 변명과 소명자료를 준비할 수 없게 만드는 것이어서 적법한 통보라고 볼 수 없다(설사 징계대상자가 징계위원회에 출석하여 진술을 하였다 하여도 스스로 징계에 순응하는 것이 아닌 한 그 징계위원회의 의결에 터잡은 징계해고는 부적법하다).¹¹⁾

Ⅳ. 사안의 적용

9) 대법원 1991.7.9. 선고 90다8077 판결

10) 대법원 1992.4.14. 선고 91다4775 판결

11) 대법원 1991.7.9. 선고 90다8077 판결

1. 기본원칙

A회사는 상시근로자 500명을 사용하는 5인이상 기업으로, 근로기준법 제23조의 적용을 받아 징계의 사유, 양정, 절차가 정당해야 하며 이에 대한 입증책임은 A회사가 부담하게 된다.

2. 소명권을 부여해야 하는지 여부

A회사의 취업규칙은 징계 대상자에게 징계위원회에 출석하여 소명할 수 있는 기회를 부여하도록 하고 있기에 이러한 A회사가 징계절차를 위배하여 징계해고를 하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 있어서 정의에 반하는 처사로서 무효이다.

3. 소명권을 적법하게 부여했는지 여부

다만, 취업규칙에서 통보의 시기와 방법에 대해 별도로 규정한 바가 없다고 하여도 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 개최일시와 장소를 통보하여야 하며 이러한 시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 통보는 징계규정이 규정한 사전통보의 취지를 몰각한 것으로서 부적법하다고 보아야 한다. 그런데, A회사는 2023. 9. 12. 10:30에 징계위원회를 개최하기로 하고, 2023. 9. 11. 퇴근 시간이 임박한 오후 5시경에 乙에게 사내 이메일을 보내 징계위원회에 출석하여 소명할 것을 통보하였고, 이러한 촉박한 통보는 乙로 하여금 사실상 변명과 소명자료를 준비할 수 없게 만드는 것이어서 적법한 통보라고 볼 수 없다. 실제로 乙은 징계위원회에 참석하였지만 징계사유에 관하여 충분히 소명하지 못하였다. 그렇다면 이러한 A회사의 징계권 행사는 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 있어서 정의에 반하는 처사로서 무효이다.

V. 결론

결국 2023. 9. 12. A회사의 징계위원회에서 의결한 자신에 대한 징계해고는 징계절차에 반하여 부당하는 乙의 주장은 타당하다.