

[인사징계쟁점] 직위해제 또는 대기발령 기간 중 임금 문제



직위해제는 직위가 없어질 뿐 고용관계가 종료되는 것은 아니므로, 근로자의 신분은 유지되고 원칙적으로 출근의무가 소멸되는 것도 아닙니다(대법원 2003. 5. 16. 선고 2002두 8138 판결). 다만, 직위해제 시 별도의 지시가 있을 때까지 재택대기 명령도 함께 있었다면 출근의무는 없습니다.

임금 미지급 또는 감액 조치와 정당성

사용자는 직위해제를 하며 임금을 어느 정도 감액할 수 있습니다. 대상자는 임금이 감액된 경우 직위해제가 부당하다고 다투거나 직위해제는 받아들이지만 임금 감액만을 다툰 수도 있습니다.

직위해제시 임금의 감액이 정당한지 여부는 취업규칙 등에 규정된 내용과 관련 판결에서의 기준에 따라 다릅니다. 대상자에게 너무 불리한 경우라면 그 정당성, 합리성을 인정하기 어려울 것입니다.

통상 공기업의 취업규칙에서 자주 사용하는 감액기준은 기본급 지급, 또는 평균임금의 70% 지급 등을 볼 수 있습니다.

직위해제의 정당성 요구 - 대법원 2007. 2. 23. 선고 2005다3991 판결

“근로기준법 제30조 제1항에서 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 전직, 휴직, 기타 징벌을 하지 못한다고 제한하고 있는 취지에 비추어 볼 때, 사용자가 대기발령 근거규정에 의하여 일정한 대기발령 사유의 발생에 따라 근로자에게 대기발령을 한 것이 정당한 경우라고 하더라도 당해 대기발령 규정의 설정 목적과 그 실제 기능, 대기발령 유지의 합리성 여부 및 그로 인하여 근로자가 받게 될 신분상·경제상의 불이익 등 구체적인 사정을 모두 참작하여 그 기간은 합리적인 범위 내에서 이루어져야 하는 것이고, 만일 대기발령을 받은 근로자가 상당한 기간에 걸쳐 근로의 제공을 할 수 없다가거나, 근로제공을 함이 매우 부적당한 경우가 아닌데도 사회통념상 합리성이 없을 정도로 부당하게 장기간 동안 대기발령 조치를 유지하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당한 이유가

있다고 보기 어려우므로 그와 같은 조치는 무효라고 보아야 할 것이다.”

행정소송, 이의신청, 소청심사, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com