

직위해제, 대기발령 후 3개월 내 복귀인사명령 없는 경우 당연 면직 규정 - 징계하고 해

당 + 면직 무효판결: 수원지방법원 2020. 10. 29. 선고 2019가합20989 판결



## 1. 사안의 개요 및 쟁점

(1) 징계사유 및 대기발령 - 사용자는 인사위원회를 열어 '근로자가 최근 2년 동안 3회 이상 주의를 받았다'는 이유로 인사규정에 따라 대기발령을 명령 + 자택에서 대기하라'고 통보

(2) 당연 면직 - 3개월 경과 후 사용자는 인사위원회를 열어 '이 사건 대기발령 후 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 받지 못했다'는 이유로 인사규정에 따라 원고를 면직하기로 결정 + 면직처리 통보

(3) 쟁점 - 대기발령을 받은 근로자가 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 받지 못하면 인사규정에 따라 당연 면직 규정, 이 경우 그 면직이 실질적으로 징계해고에 해당하는지 여부

## 2. 법원 판결요지 - 부당해고

이 사건 면직은 원고가 인사규정에 규정된 '직무수행능력이 부족하여 근무성적 또는 업무실적이 극히 불량할 때'에 해당한다는 이유로 이 사건 대기발령을 받은 후, '대기발령된 자가 3개월이 지나도록 직위 또는 직무를 부여받지 못하면 면직한다'고 규정되어 있는 인사규정에 근거하여 이루어졌다.

인사규정에 따라 이루어진 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직은 이를 전체적으로 보면, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 따라 근로계약관계를 종료시키는 것으로서, 실질적으로 징계해고에 해당하므로, 근로기준법에 따른 제한을 받는다(대법원 2007. 9. 21. 선고 2006다25240 판결 등 참조).

근로기준법 제27조 제1항, 제2항은 '사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다'고 규정하고 있다. 이는 사용자에게는 신중하게 근로자를 해고하도록 하고, 근로자에게는 해고에 적절하게 대응할 수 있게 하며, 나아가 해고의 존부 및 그 시기와 사유를 명확하게 하여 뒷날 이를 둘러싼 분쟁을 쉽고 적정하게 해결하는 데 그 취지가 있다.

따라서 근로자를 해고하려는 사용자가 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지할 때에는 그 통지를 받는 근로자가 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고를 하려는 경우에는 해고사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며, 징계대상자가 위반한 인사규정의 조문만 늘어놓는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결, 2015. 12. 10. 선고 2015다219160 판결 참조).

근로자 원고가 실질적으로 징계해고에 해당하는 이 사건 대기발령과 이어진 이 사건 면직이 이루어지는 과정에서 자신의 징계사유에 대하여 실질적으로 해명할 기회를 부여받았다고 볼 수 없고, 사용자 피고가 근로기준법 제27조에 따른 서면통지의무를 제대로 이

행했다고 볼 수도 없으므로, 이 사건 면직은 절차적으로 위법하여 **무효**라고 보아야 한다.

첨부: 수원지방법원 2020. 10. 29. 선고 2019가합20989 판결

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

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)