

[인사징계쟁점] 동일 사안에 대한 2중징계 금지의 원칙, 일사부재리의 원칙, 이중처벌 금지의 원칙



1. 이중징계 금지의 원칙 - 기본 법리

대법원 2000. 9. 29. 선고 99두10902 판결: "사용자가 근로자에 대하여 이중징계를 한 경우 일사부재리의 원칙이나 이중처벌금지의 원칙에 위배되어 그 징계처분이 **무효**이나 **이중징계에 해당하려면** 선행처분과 후행처분이 모두 법적성질상 징계처분이어야 하고, 선행 징계처분이 취소됨이 없이 유효하게 확정되어야 하며, 선행처분과 후행 징계처분의 징계혐의사실이 동일해야 한다."

이중징계 성립요건: (1) 선행처분과 후행처분이 모두 법적 성질상 징계처분이어야 하고, (2)

선행 징계처분이 취소 없이 유효하게 확정되어야 하고, (3) 선행처분과 후행처분의 징계 혐의 사실이 동일해야 함

2. 하자로 인한 선행 징계 무효 또는 취소 후 재징계 여부

사례: 기존의 당연면직 등 징계처분을 취소하여 복직한 후 동일사유로 징계 해고한 경우

- (1) 징계권자 주장: 선행 징계의 절차상 하자를 치유하기 위해 당연면직 처분을 취소하고 적법한 징계절차를 이행하여 징계한 것으로 적법한 징계임.
- (2) 대상자 주장; 동일한 사안에 대한 2중 징계로서 일사부재리의 원칙 및 이중처벌의 금지원칙을 위반하여 무효인 징계에 해당함

3. 재징계 가능 - 대법원 판결요지 정리

- (1) 사용자가 징계절차의 하자나, 징계사유의 인정, 징계양정의 부당 등에 잘못이 있음을 스스로 인정한 때에는 노동위원회의 구제명령이나 법원의 무효확인판결을 기다릴 것 없이 스스로 징계처분을 취소할 수 있고, 나아가 새로이 적법한 징계

처분을 하는 것도 가능하다(대법원 1981. 5. 26. 선고, 80다2945 판결, 대법원 1992.

8. 14. 선고 91다43558판결 등 참조).

(2) 징계해고처분이 취소되면 해고무효확인판결이 확정된 것과 마찬가지로 소급하여 해고되지 아니한 것으로 보게 되므로, 같은 사유 또는 새로운 사유를 추가하여 다시 징계처분을 한다고 하여 일사부재리의 원칙이나 신의칙에 위배된다고 볼 수는 없다. 징계무효확인판결이 선고된 뒤에 징계처분을 취소한다고 하여 법원의 판결을 잠탈하는 것이라고 할 수도 없다(대법원 1994. 9. 30. 선고 93다26496 판결 참조).

(3) 절차상의 위법을 이유로 한 직위해제 및 직권면직처분의 무효확인판결이 확정된 후 그 소송 도중 징계시효기간이 도과하였어도 같은 사유로 다시 징계처분을 할 수 있다(대법원 1998. 6. 12. 선고 97누16084판결).

(4) 정리하면, 선행 징계처분이 위법, 부당하다는 이유로 무효로 판단되었거나 또는 취소된 경우, 사용자는 해당 당사자에 대해 기존의 징계사유로 또는 그것을 포함하고 새로운 징계사유를 추가하여 다시 징계를 하는 것도 가능합니다.

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

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