

직위해제, 대기발령의 기본적 내용 및 임금, 보수 수준 및 쟁점 + 관련 참고 판결 몇 가지



직위해제, 대기발령은 그 직위가 없어질 뿐 고용관계가 종료되는 것은 아니므로, 근로자의 신분은 유지되고 원칙적으로 출근의무가 소멸되는 것도 아닙니다(대법원 2003. 5. 16. 선고 2002두8138 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 없다가, 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.”

직위해제, 대기발령 기간 중 보수, 임금 지급 및 감액 등 보수규정 사례

1. A 공기업의 보수규정

제20조(직위해제기간 중의 연봉 감액) 직위해제된 직원에 대하여는 연봉월액의 **80퍼센트**를 지급한다. 다만, 징계의결이 요구 중이거나 형사 사건으로 기소되어 직위해제된 직원이 직위해제일로부터 3개월이 지나도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3개월이 지난 후의 기간 중에는 연봉월액의 **50퍼센트**를 지급한다.

제21조(면직 또는 징계처분 등이 취소된 직원의 보수지급) ① 직원에게 행한 징계처분, 면직처분 또는 직위해제처분(징계의결 요구에 따른 직위해제 처분은 제외한다)이 무효 또는 취소된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 보수를 기준으로 한 당시의 보수 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. 이 경우 재징계절차에 따라 징계처분하였을 경우에는 재징계처분에 따라 보수를 지급하되, 재징계처분 전의 징계처분기간에 대해서는 보수의 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.

② 징계의결이 요구되어 직위해제 처분을 받은 직원이 징계위원회의 의결로 그 징계의결 요구가 기각되거나 그 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계처분이 법원의 결정이나 판결에 따라 무효 또는 취소되는 경우와 형사 사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 직원이 법원의 판결에 따라 무죄를 선고받은 경우에는 원래의 보수를 기준으로 계산한 보수와 그 직위해제처분 기간 중에 지급한 보수와의 차액을 소급하여 지급한다.

2. B 공기업의 보수규정

제10조(직위해제 기간중의 보수) ① 직위 해제된 자에 대하여는 봉급의 **8할**을, 연봉월액의 **7할**을 지급하며, 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간 중에는 봉급의 **5할**을, 연봉월액의 **4할**을 지급한다.

② 징계의결 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위 해제된 자가 징계처분을 받지 아니하거나 무죄선고를 받은 경우에는 제1항의 규정에 의하여 지급액과 보수의 차액을 소급하여 지급한다.

제11조(면직 또는 징계처분등이 취소된 임직원의 보수) 임직원에게 행한 징계처분, 직위 해제 또는 면직처분이 무효 또는 취소된 때에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기승급 일을 기준으로 호봉을 재획정하고, 동 처분으로 인하여 지급하지 아니 하였거나 감액된 보수는 소급하여 이를 전액 지급한다.

3. C 기업의 보수규정

제8조(직위해제자의 보수) ① 직위해제 된 자의 보수는 그 기간 중 기본급만을 지급한다.

② 직위해제가 무혐의 또는 징계하지 아니하기로 확정된 경우와 형사사건이 무혐의 또 무죄로 확정된 경우에는 직위해제기간 동안 제1항의 미지급액(평균임금차액을 말한다)을 소급하여 지급한다.

4. D 기업의 보수규정

제15조(직위해제 중 보수) ① 직위해제된 자에 대하여는 기본임금의 42%를 지급한다. 단, 해외근무 중에 직위해제된 자에 대해서는 기본연봉 월액의 80% 및 해외수당의 80%를 각각 지급한다. ② 징계의결이 요구중인 자 또는 형사사건으로 기소된 자로서 직위해제된 자가 징계위원회의 의결 또는 법원에서 무죄의 선고를 받은 경우에는 제1항의 지급액과 보수의 차액을 소급하여 지급한다.

제15조의2(자택대기발령 중의 보수) 자택대기발령자에 대해서는 자택대기발령 개시 후 1년 이내에는 월 기본임금의 80%를 지급하고, 1년 이후 2년 이내에는 월 기본임금의 70%를 지급하며, 2년 이후부터는 월 기본임금의 60%를 지급한다.

직위해제 후 해임처분 - 불복절차에서 해임무효 확정 시 직위해제 기간 중 임금 지급의

무 인정: 대법원 1997. 9. 26. 선고 97다25590 판결

사안의 개요

그 직원인 원고에 대하여 1992. 8. 22. 근무지 이탈, 품위 손상 및 복무규정 위반으로 징계의결이 요구 중이라는 사유로 직위해제 하였다가 뒤이어 1992. 9. 8. 직위해제 사유와 동일성이 인정되는 사유로 해임하였으나, 직원 원고가 부당해고 구제신청을 하여 노동위원회로부터 부당해고의 인정 및 원직복직명령을 받고 1996. 8. 1. 복직함

임금산정에 관한 법원의 판단

원고에 대한 직위해제처분은 그 이후의 해임처분으로 인하여 이미 효력을 상실하였다고

할 것이므로 위 해임처분 이후 복직시까지 원고가 지급받지 못한 임금액을 산정함에 있어서는 위 직위해제처분을 고려하지 아니한 정상적인 근무 상태에서의 임금을 기초로 계산하여야 한다고 판단

대법원 판결이유

직위해제는 일반적으로 근로자가 직무 수행 능력이 부족하거나 근무 성적 또는 근무 태도 등이 불량한 경우, 근로자에 대한 징계절차가 진행중인 경우, 근로자가 형사 사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 근로자가 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서,

어떠한 사유에 의하여 근로자를 직위해제한 후 직위해제 사유와 동일한 사유를 이유로 그 근로자를 해임한 경우에는 그 해임처분으로써 원래의 직위해제처분은 그 효력을 상실하게 된다(대법원 1978. 12. 26. 선고 77누148 판결, 1985. 3. 26. 선고 84누677 판결 각 참조).

조사자문, 형사/민사소송, 손해배상, 화해계약, 합의, 공탁 등 One-Stop 대응

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