

당연면직, 당연퇴직, 이중징계 쟁점 - 사규, 취업규칙에서 당연면직 사유 발생을 이유로

당연퇴직 조치 - 부당해고, 2중 징계 해당: 광주고등법원 2019. 7. 3. 선고 2019나20206

판결



1. 사안의 개요

(1) 원고 징계 대상자 - 고속버스 운전 승무사원, 교통사고 발생으로 정직 5개월 징계

처분

(2) 경찰에서 교통사고에 대해 벌금부과 결과 벌점 합계 121점 초과하여 운전면허취소

처분

(3) 사용자 회사는 사규상 승무사원의 경우 운전면허취소는 당연퇴직사유에 해당함, 원

고 징계대상자에게 당연퇴직 통지

(4) 원고가 경찰에 제재처분에 대해 이의신청 + 그 결과로 벌점 121점에서 110점으로

감점, 면허취소 해당하지 않는다는 이유로 110일 면허정지처분으로 감경됨

(5) 원고는 회사를 상대로 당연퇴직사유 부존재 주장, 해고무효확인 소송 제기

2. 광주고등법원 판결의 요지 - 당연퇴직, 해고 무효

3. 판단

가. 관련 법리

사용자가 어떤 사유의 발생을 당연퇴직사유로 규정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계해고와 달리 한 경우에 그 당연퇴직사유가 근로자의 사망이나 정년, 근로계약기간의 만료 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우를 제외하고는 이에 따른 당연퇴직처분은 근로기준법 제23조 소정의 제한을 받는 해고라고 할 것이고, 위와 같이 취업규칙 등에 당연퇴직사유로서 근로관계의 자동소멸사유에 해당하지 아니하는 사유를 규정한 경우 그 의미는 그 규정 취지나 다른 당연퇴직사유 내용 등에 비추어 합리적으로 판단하여야 하며(대법원 2007. 10. 25. 선고 2007두2067 판결 등 참조), 형식적으로 취업규칙 등에 정한 퇴직사유가 발생하였다는 것만으로 그 퇴직처분이 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 정당한 이유가 있게 되는 것은 아니고(대법원 1996. 10. 29. 선고 96다21065 판결 등 참조), 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다(대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결 등 참조).

나. 이 사건 당연퇴직처분이 해고에 해당하는지 여부에 관한 판단

이 사건 당연퇴직조항은 '운전면허가 취소된 승무사원은 당연 퇴직한다.'는 것으로 근로관계의 자동소멸사유에 해당하지 않음이 명백하다. 따라서 원고가 이 사건 당연퇴직조항에 규정된 퇴직사유에 해당함을 이유로 한 이 사건 당연퇴직처분은 근로기준법 제23조 제1항에서 규정한 해고에 해당한다.

구체적 사안의 판단 - 당연퇴직사유 발생 불인정

2) 이러한 피고 회사 취업규칙의 규정내용을 서로 비교·검토하여 보면 이 사건 당연퇴직조항에서 '승무사원이 운전면허가 취소된 경우'를 당연퇴직사유로 정한 것의 의미도 '운전면허가 적법하게 취소되어 그 취소처분을 다룰 수 없게 됨에 따라 승무사원이 근로계약에 따른 승무사원의 기본적인 의무인 운전업무를 이행할 수 없는 상태가 되었음을 근거로 하여 사용자가 근로자를 당연퇴직시켜도 근로자 측에서 이의를 제기할 여지가 없을 정도의 상태'에 이른 경우를 의미한다고 봄이 상당하다.

구체적 사안의 판단 - 선행 징직처분 후 당연퇴직처분은 이중징계 해당

③ 피고의 취업규칙은 '고의 또는 과실로 중대사고 및 교통사고를 발생시킨 자를 해고, 휴직(정직), 직위해제, 감봉할 수 있다.'고 규정하는데, 원고는 이 사건 사고를 이유로 2017. 9. 25.에 이미 승무정지(정직)처분의 징계처분을 받았다. 이 사건 면허 취소처분이 취소된 이상, 피고가 이 사건 면허 취소처분이 있었다는 역사적 사실로 원고를 징계하는 것은 결국 이 사건 사고를 이유로 징계하는 것이나 마찬가지이고, 이는 실질적으로 이중징계에 해당되어 부당하다.

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

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