

[인사징계쟁점] 직위해제, 대기발령 기간 중 보수, 임금 지급여부 - 법무부 민원회신



Q. 저희 회사 소속 직원에게 귀책사유가 있어서 대기발령 후 해고를 하였습니다. 해당 직원이 대기발령 기간 동안의 급여도 요구하고 있는데 지급하여야 하나요?

A.

○ 대기발령은 근로기준법상의 용어가 아니고 인사실무상 사용되는 개념으로 통상 조직 변경 또는 부서통·폐합 후의 전환배치 또는 인력감축 등의 사유로 인한 경우, 징계의 준비과정 또는 진행과정에서의 예방적 처분으로 내려진 경우 또는 근로자가 사직서 제출을 거부하는 경우 등에 내려지는데, 실질적인 법적 성격에 따라 사용자가 지급하여야 하는 급여액이 달라질 것입니다.

○ 먼저 귀사의 귀책사유에 의한 휴업성 대기발령을 내린 것으로 보는 경우 근로기준법 제46조에 따른 휴업수당에 준하여 평균임금의 70%이상 혹은 통상임금(평균임금의 70%에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우)를 지급하는 것이 타당할 것입니다. 노동부도 2003. 2. 5. 근기 68207-148에서 “사용자의 귀책사유로 경영장해가 발생하여 근로자가 대기발령 상태하에서 임금을 지급하여 왔다면, 사용자의 세력범위 내의 경영장해에 해당되고 근로기준법은 최저기준이므로 비록 회사의 규정에는 그 이하를 지급하도록 규정되어 있으나 최소한 근로기준법상 평균임금의 70%를 지급해야 한다”라고 유권해석을 내린 바 있습니다.

○ 그러나 취업규칙 등에 명시된 징계의 하나로서 대기발령을 내린 경우에는 그 형태에 따라 기본급 등 회사에서 정한대로 지급하면 될 것입니다. 노동부도 1999. 12. 4. 근기 68207-798에서 “근로자가 자신의 귀책사유로 인해 취업규칙 등에 정한 정당한 사유에 의해 출근정지, 정직이나 직위해제 등의 징계를 받음으로써 임금의 전부 또는 일부를 지급받지 못했다면 이는 징계의 결과 근로를 제공하지 못한 데 따른 것으로서 동법 제98조(현행법 제95조)의 감급제재 위반은 아니다”고 해석한 바 있습니다. 다만, 징계절차 및 징계를 확정하는 과정 중에 대기발령을 내린 경우에는 아직 징계가 확정되지 아니한 상

황에서 회사가 노무수령을 거부한 것이라고 볼 수 있으므로, 위의 휴업수당(평균임금의 70% 이상)에 준하여 지급하여야 할 것입니다.

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

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