

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2014다9632 대기처분무효확인

원고, 피상고인



피고, 상고인



원 심 판 결

부산고등법원 2014. 1. 8. 선고 2013나5176 판결

판 결 선 고

2018. 5. 30.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등은 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 확인의 이익 인정 여부(상고이유 제1점)

가. 근로계약의 종료사유는 퇴직, 해고, 자동소멸 등으로 나누어 볼 수 있다. 퇴직은 근로자의 의사로 또는 동의를 받아서 하는 것이고, 해고는 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사로 하는 것이며, 자동소멸은 근로자나 사용자의 의사와는 관계없이 근로계약이 자동적으로 소멸하는 것이다.

근로기준법 제23조에서 말하는 해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 위의 두 번째에 해당하는 모든 근로계약관계의 종료를 뜻한다. 사용자가 어떠한 사유의 발생을 당연퇴직사유로 정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계해고와 달리 하였더라도 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 해고로서 근로기준법에 정한 제한을 받는다고 보아야 한다. 이 경우 근로자는 사용자를 상대로 당연퇴직조치에 근로기준법 제23조가 정한 정당한 이유가 없음을 들어 당연퇴직처분 무효확인의 소를 제기할 수 있다(대법원 1993. 10. 26. 선고 92다 54210 판결 등 참조).

한편 확인의 소는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 관한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 허용되지만, 과거의 법률관계도 현재의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 미치고 있고 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 그 법률관계에 관한 확인판결을 받는 것이 유효·적절한 수단이라고 인정될 때에는 확인의 이익이 있다(대법원 2010. 10. 14. 선고 2010다36407 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

(1) 피고는 2012. 4. 18. 징계위원회를 개최하여 원심판결 기재와 같은 징계사유를 들어 원고에 대하여 대기처분을 하였다(이하 '이 사건 대기처분'이라 한다).

(2) 피고의 포상징계규정 제13조 제6호는 징계의 한 종류로 '대기'를 열거하면서 피고의 사원이 대기처분을 받은 뒤 6개월을 지나도 보직을 부여받지 못한 경우 자동 해임되며, 대기기간 중 임금이 감액(1개월: 기본급의 100%, 2개월: 기본급의 80%, 3~6개월: 기본급의 50%)된다고 정하고 있다. 그리고 피고의 사규 제28조와 제30조는 대기처분을 받은 사원의 경우 정기승급과 특별승급이 1회에 한하여 보류되고, 대기처분 확정 후 1년이 지나지 않은 경우 승진이 보류된다고 정하고 있다.

(3) 피고는 2012. 10. 17. 원고에게 "피고의 포상징계규정 제13조 제6호의 대기처분 기간 만료에 따라 보직을 받지 못해 2012. 10. 19. 00:00시를 기해 자동해임을 확정. 피고는 2012. 10. 19. 00:00시를 기해 원고와의 근로관계를 해지함"이라는 통지를 하였고, 이에 따라 원고는 2012. 10. 19. 자동해임되었다(이하 '이 사건 자동해임처분'이라 한다).

다. 이러한 사실을 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 자동해임처분은 징계처분인 이 사건 대기처분과 독립된 별개의 처분으로, 근로자인 원고의 의사에 반하여 사용자인 피고의 일방적 의사에 따라 근로계약관계를 종료시키는 해고에 해당한다. 그런데도 원심은 이 사건 자동해임처분이 대기처분 상태가 일정기간 존속한다는 사실에 대한 효과로서 당연히 발생하는 것에 불과하여 자동해임이라는 독립된 별개의 법률행위가 존재하는 것은 아니라고 전제한 다음, 이 사건 대기처분의 무효 확인을 구할 법률상 이익 여부를 판단한 잘못이 있다.

그러나 이 사건 대기처분으로 원고는 대기처분 기간 동안 승진·승급에 제한을 받고 임금이 감액되는 등 인사와 급여에서 불이익을 입었다. 원고가 이 사건 대기처분 이후 이 사건 자동해임처분에 따라 해고되었더라도 해고의 효력을 둘러싸고 법률적인 다툼

이 있어 해고가 정당한지가 아직 확정되지 않았다. 더군다나 이 사건 자동해임처분이 이 사건 대기처분 후 6개월 동안의 보직 미부여를 이유로 삼고 있는 것이어서 이 사건 대기처분이 적법한지 여부가 이 사건 자동해임처분 사유에도 직접 영향을 주게 된다. 그렇다면 여전히 이러한 불이익을 받는 상태에 있는 원고로서는 이 사건 자동해임처분과 별개로 이 사건 대기처분의 무효 여부에 관한 확인 판결을 받음으로써 유효·적절하게 자신의 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거할 수 있다고 보아야 한다.

결국 원심판결에는 위와 같은 잘못이 있지만 이 사건 대기처분의 무효 확인을 구할 법률상 이익이 있다고 판단한 원심의 결론은 정당한 것으로 수긍할 수 있다. 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 이 사건 자동해임처분의 성격과 확인의 이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 징계재량권 남용 여부(상고이유 제2점)

가. 취업규칙이나 상벌규정에서 징계사유를 정하면서 동일한 사유에 대하여 여러 등급의 징계가 가능한 것으로 정한 경우에 그중 어떤 징계처분을 선택할 것인지는 징계권자의 재량에 속한다. 이러한 재량은 징계권자의 자의적이고 편의적인 재량이 아니고 징계사유와 징계처분 사이에 적절한 균형이 이루어져야 하므로, 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에는 위법하다(대법원 2015. 7. 9. 선고 2014다76434 판결 등 참조).

나. 원심은 이 사건 대기처분이 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 경우에 해당하여 위법하다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 원심

의 판단 이유에 일부 적절하지 않은 부분이 있지만, 원심의 결론은 정당한 것으로 수
증할 수 있다. 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 이 사건 대기처분의 성격과 그 무
효 판단 기준에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

피고의 상고는 이유 없어 이를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 대
법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김창석

 대법관 조희대

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙