

■ 주요 업무 사례 ■

상병휴직 후 복직기한 내 복직청원이 이루어졌는지가 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례

자동차 제조·판매 회사의 생산직 A는 상병휴직 기간 중에 형사 사건으로 구속 수감되었고, 휴직 기간이 만료되도록 복직 청원을 하지 않아 당연면직 되었습니다. 그러자 A는 위 당연면직처분이 부당한 해고에 해당한다며 무효확인소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 회사 및 A의 소속 그룹장이 수차례에 걸쳐 휴직연장 또는 복직 절차를 안내하였음에도 A가 이를 이행하지 않았고, A가 배우자를 통하여 그룹장에게 형사휴직을 청원하였다고 하나 당시 그룹장이 보낸 문자메시지나 A가 그룹장의 접견을 거부한 사정에 비추어 보면 A의 주장이 사실과 다르며, 복직절차를 정한 근태관리규정은 단체협약의 규정을 구체화한 것이어서 무효로 볼 수 없다는 점을 구체적으로 설명하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여, 당연면직이 해고에 해당하나 복직기한 내 복직청원을 요구하는 것은 사회통념상 상당한 범위 내에 있어 존중되어야 하고, A가 복직기한 내 복직청원을 하였다고 볼 수 없어 그러한 해고에 정당한 이유가 인정된다고 판단하면서 A의 청구를 기각하였습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사



구자형 변호사



김동현 변호사