

■ 최신 판례 ■

'대기처분'도 자동해임과 별도로 민사상 무효 판단 받을 소의 이익이 있다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 5. 30. 선고 2014다9632 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

부산의 한 학원에서 일을 하던 A는 학원 측으로부터 징계의 한 종류인 '대기처분'을 받았습니다. 이후 학원은 A에게 "대기처분 기간 만료에 따라 보직을 받지 못해 2000년 00월 00일자로 자동해임을 확정하고 근로계약을 해지한다"고 '자동해임'을 통지했습니다. 이에 A는 "대기처분이 무효임을 확인해달라"며 회사를 상대로 민사상 대기처분무효확인소송을 제기했습니다.

대상판결은 '대기처분'과 '자동해임'이 별개의 처분이라고 보고, 자동해임의 적법 여부 판단과 별개로 대기처분이 무효라는 판단을 구할 확인의 이익도 있다고 판시했습니다.

대상판결은 "대기처분 기간 동안 임금이 감액되고 승진, 승급 제한을 받는 등 불이익을 받았고, A는 대기처분 이후 자동해임에 따라 해고됐지만 그 해고가 정당한지가 아직 확정되지 않았다"고 하면서, "결국 대기처분이 적법한지 여부가 자동해임 사유에도 직접적인 영향을 주기 때문에 대기처분 무효에 대한 판결을 받는 것은 확인의 이익이 있다"고 판시했습니다.

한편, 대기처분이 재량권을 남용해 위법하다고 본 원심 판단은 그대로 유지했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 5. 30. 선고 2014다9632 판결](#)