

■ 최신 판례 ■

고소득 전문직 근로자가 업무상 재해가 아닌 개인 질병으로 장기간 결근한 경우 해고할 수 있다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 5. 2. 선고 2017구합2271 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

고소득 전문직 근로자가 개인 질병을 이유로 사용자의 승인이나 양해를 받지 아니한 채 약 3달간 결근했다가 해고된 경우 이는 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없는 사유에 해당한다는 취지의 판결입니다.

원고 A는 한의사로서 2015년 12월 경부터 2016년 5월 경까지 소외 한의사가 운영하는 한의원에서 한방진료행위를 하였습니다. 그런데 A는 2016년 5월 경 왼쪽 발에 입은 상처가 악화되어 병원에서 '당뇨병성 족부병변'으로 진단을 받은 후, 5월 24일 수술을 받은 뒤 8월 20일부터 출근이 가능하다고 한의원 측에 통지하였습니다. 이에 대하여 해당 한의원은 A를 해고하였습니다. 서울지방법노동위원회는 A는 다른 한의사 월급의 2~3배 정도인 1,500만 원에 고용된 것이고, 향후에도 기존 수준의 근로제공이 어렵기 때문에 한의원의 운영에 막대한 지장이 초래될 것으로 보이므로 해고사유의 정당성을 인정하였습니다.

서울행정법원은 이에 대하여 원고가 한의원에서 주로 담당하였던 교정 내용이나 시술시간, 원고의 전문성 등을 종합적으로 고려하였을 때 업무상 과로나 스트레스가 과중하다고 인정하기는 어렵고, 그에 따른 원고의 업무와 상병 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다고 하였습니다.

이에 더하여 서울행정법원은 한의원 측에서 원고에게 '다른 신경 쓰지 마시고 쾌차하시는 데만 전념하세요', '산재보험 처리하는 방향으로 할게요'라는 내용의 문자메세지를 보내거나 병문안을 하였다는

사정만으로는 원고의 이와 같은 사정을 해당 한의원이 승인하거나 양해한 것으로 보기 어려우며, 원고는 한의원 측과 맺은 근로계약상 약정한 근로제공을 할 수 없는 상태에 있으므로 이는 사회 통념상 고용 관계를 계속할 수 없는 사유로 인정된다고 판시하였습니다.

해당 판결은 상대적으로 고소득 전문직 근로자의 경우 3개월 가량 승인을 받지 않은 채 근로를 제공하지 않고, 앞으로도 종전과 같은 수준의 근로를 제공하기 어려운 사정이 있는 경우 이에 대한 해고는 근로기준법 제23조 제1항상 '정당한 이유'가 인정된다고 하였습니다.