

무단결근과 징계해고

1. 서설

근로자가 회사에 휴가원 또는 결근계를 제출하지 않고 무단으로 일정 기간동안 결근한 경우 회사에서는 무단결근일수와 그 사유 및 내용 등에 따라 취업규칙 및 단체협약에 의거 해당 근로자에 대하여 징계 또는 해고를 할 수 있는바 이하에서는 징계 또는 해고 시 무단결근일수 및 사유, 정당한 해고요건 등에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 무단결근의 정의

정당한 이유 없이 장기간 동안 사용자의 승인 없이 무단으로 결근하거나, 출근독촉에 따르지 않거나, 출근과 결근이 일정하지 않는 등 근로자로서의 기본적 의무인 근로제공의무를 이행하지 않음으로써 노사간의 신뢰를 깨트리는 행위를 말한다. 일반적으로 취업규칙 등에 규정된 결근계를 제출하지 않으면 불가피한 사정이 없는 한 무단결근으로 보고 있습니다.

3. 무단결근 일수와 해고와의 관계

1) 개요

일반적으로 해고의 사유가 되는 무단결근일수는 취업규칙 등에 규정을 하고 있다. 그러나 취업규칙에서 정한 무단결근일수는 회사에서 일방적으로 규정한 일수이므로 노동위원회 또는 법원에 부당해고 사건이 제기가 될 경우 단지 일수만 가지고 판단하는 것이 아닌 결근행위의 시기, 양태, 원인, 결과 등 구체적인 사정을 고려하여 판단하고 있습니다.

2) 무단결근일수와 해고관련 판정의 사례

① 3일 연속 무단결근을 정당하다고 본 판례

※ 대법원 : 대법90다15631, 1991.03.27

3일 연속 결근한 다음날 출근하여 회사간부들에게 어머니 제사 때문에 결근하였다는 말만하였지 생리휴가관계에 대하여는 아무런 언급이 없었던 여자근로자의 3일 연속 결근을 모두 무단결근에 해당한다.

정당한 이유 없이 1개월 동안 연속 3일 무단결근하는 것을 해고사유로 규정한 단체협약조항은 근로기준법 제27조에 저촉되는 것이 아니다.

② 7일 무단결근을 이유로 해고한 것은 정당하다고 본 판례

※ 고등법원 : 서울고법 2003.7.25, 2003누5008

월간 누계 7일의 무단결근을 해고의 정당한 사유로 인정한다.

③ 7일 무단결근을 이유로 해고한 것은 부당하다 본 판례

※ 대법원 : 대법94다46596, 1995.05.26

인사위원회규정에 의한 징계해고사유인 "7일 이상 무단결근 하였을 때"란 일정한 시간적 제한이 없이 합계 7일 이상의 무단결근을 한 모든 경우를 의미하는 것이 아니라 상당한 기간 내에 합계 7일 이상의 무단결근을 한 경우를 의미한다고 제한적으로 해석하여야 한다. 즉, 1991.1경에 5회, 1992.3경에 2회 무단결근을 하여 1년 2개월에 걸쳐 합계 7회의 무단결근을 한 것이라면, 이는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 상당한 기간 내에 7회 이상의 무단결근을 한 것이라고 볼 수는 없으므로 이는 인사위원회규정 소정의 징계해고사유에 해당되지 않는다고 할 것이다.

④ 산술적·형식적 무단결근일수로 해고한 경우 **부당**하다고 본 판례

※ 대법원 : 대법2008두16094, 2009.01.15

무단 결근에 이르게 된 경위, 무단 결근으로 인하여 원고 회사의 배차 업무 등에 별다른 피해를 주지 않은 점, 원고 회사가 노동조합의 활성화를 막기 위한 수단으로 결근을 불허가한 측면이 있는 점 등을 고려하면 산술적·형식적으로 위 정○○의 무단 결근 일수와 횟수만을 고려하여 위 정○○를 해고에 처하는 것은 가혹하고, 나머지 징계 사유 및 추가적인 징계 양정 사유 역시 고용 관계를 단절할 만한 중대한 비위 행위에 해당한다고 볼 수 없으며, 나아가 위 정○○는 종전에 별다른 징계 처분을 받은 적이 없음에도 불구하고 원고 회사가 처음부터 징계 해고라는 가장 무거운 징계에 처한 사정 등을 종합하면 사회 통념상이 사건 해고는 재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것이라 판단된다.

4. 결어

무단결근일수를 취업규칙 상에 3일, 5일, 7일 등으로 규정하여 해고사유로 두고 있더라도 무단결근일수가 단순히 산술적·형식적인 숫자에 불과한 사실만을 가지고 해고를 할 경우 부당해고로 판정받을 가능성이 있습니다. 정당한 해고로 인정받기 위해서는 해당 근로자가 무단결근을 하게 된 경위와 이유¹⁾, 무단결근으로써 회사 및 부서 등에 미친 영향 및 결과, 무단결근관련 회사의 조치사항이 있었는지 등에 대한 사전 면밀한 검토가 있어야 합니다. 무조건 무단결근 했다고 해서 취업규칙의 규정만 믿고 근로자를 해고하기 보다는 보다 더 신중한 검토와 판단을 통해 근로자 해고 시 유의해야할 필요가 있겠습니다. 끝.

2013. 11. 25

노무법인 두레

공인노무사 박규희

1) 서울고관 1983.12.7, 82나303, 3년여 간 성실히 근로한 자가 부당정직에 항의하여 8일간 결근한 사안으로 시정요구에 대한 제고나 설득 없이 행한 해고를 부당하다고 판시했다.