

◆ D-30 인사대기와 보직대기의 구분 및 실무적용상 문제

1. 인사대기

징계사유가 발생하여 징계처분하기 전까지 징계사유를 조사하거나 근로자가 스스로 사직할 수 있는 기회를 부여하거나, 직무수행능력이나 근무태도가 불량한 직원에 대하여 일정기간 개선할 수 있는 기간을 부여하는 제도로써 업무능력부족으로 대기발령을 한 경우 대기발령을 받은 직원이 해당기간동안에 부족한 점을 스스로 고칠 수 있도록 일정한 과제를 부여하였으나, 3개월(취업규칙에서 정한 기간)이 지나도록 해당과제를 충실히 이행하지 않을 경우등 객관적인 근거를 토대로 직권면직처분할 수 있는 제도임.

☞ **관련판결례 : 서울행법 1999.11.2. 선고 99구 10178부당해고구제**

근로자에게 대기발령이 정당하기 위해서는 해당 근로자에게 직위를 부여하지 않을 만한 정당한 사유가 있어야 할 것이다. 특히 직무수행능력부족이나 근무태도 불량등을 대기발령사유로 삼을 경우에는 **사용자의 자의적판단이 문제가 될 수 있으므로 객관적인 자료에 의해 대기발령 사유가 존재함이 입증되어야 하는 것이다.** 그렇지만 “직무수행능력 혹은 근무태도” 자체가 근로자의 능력 및 태도에 대한 일반적·추상적인 평가를 전제로 하는 것이므로, **인사고과 결과, 업무실적, 출결상황, 상급자 혹은 동료근로자의 평가등의 자료를 모두 종합하여, 당해 근로자의 직무수행능력이 부족하거나 근무태도가 불량한 것으로 판단된다면 해당 근로자의 직위를 부여하지 않는 대기발령은 정당한 것이라고 보아야 한다.**

인사규정상 대기발령 처분을 받은 자는 대기발령 처분 자체의 효력에 의하여 일정한 조건하에 직권면직처분을 당할 수 있는 상당한 개연성을 가지게 되고, 반면 직권면직처분은 대기발령후 3월간 보직을 부여받음이 없이 대기발령 상태가 계속됨으로 인하여 이루어지는 처분이므로, 일단 대기발령이 정당하게 내려진 경우라면 그 후 3월의 기간동안 직무수행능력의 회복이나 근무태도의 개선등 대기발령사유가 소멸되어 마땅히 보직을 부여하여야 할 경우가 아닌한, 대기발령에 이은 직권면직처분을 부당하다고 볼 수 없다. (대법원 1995.12.56 선고, 94다43351판결참조)

2. 보직대기

- ① 현장이 종료하고 타 현장에 계속 연결되지 아니하여, 본사대기발령 또는 자택대기 명령을 받은 경우등 일시적인 업무공백현상으로 보직을 부여받지 못할 때에 대기명령 즉, 보직대기를 명할 수 있음. ----> 건설회사의 경우 보직대기를 인사대기와 분리하여 인사규정에 정하고, 보직대기의 경우 급여지급을 인사대기와 분리하여 보직대기의 경우 최소한 휴업지불수준(평균임금의 70%이상 지급)을 지급하여야만 근로기준법 제 45조 위반되지 않는다.
- ② 보직대기의 경우에는 “인사대기”처럼 3개월이 지나도 보직을 부여받지 못할 경우 직권면직처분하게 된다면 부당해고가 된다.

취업규칙 작성예시

- ① 직원이 다음에 해당될 경우에는 대기명령을 내릴 수 있다.
 1. 징계의결 요구중인 자
 2. 형사사건으로 기소된 자
 3. 소속직원에 대한 지휘감독 능력이 현저하게 부족하다고 인정될 때
 4. 직무수행이 현저히 부족하거나 근무성적과 태도가 극히 불량한 경우
 5. 인사고과 및 업무평가결과 계속하여 3회이상 최하위 5%이내에 속할 때
 6. 현장이 종료되고 새로운 현장으로 배치를 받지 못하였을 때
 7. 경영상이유에 의한 고용조정의 필요가 있을 때
- ② 대기명령을 받은 자가 3개월이 경과하여도 직위 또는 직무를 부여받지 못할 때에는 3월이 경과한 날로 당연퇴직한다. 단, 전항 6호 및 7호의 경우에는 제외한다.
- ③ 대기명령을 받은 경우 연봉월액의 70%를 지급한다. 다만 전항 6호 및 7호의 경우에는 평균임금의 70%을 지급한다.

3. 대기발령 관련 판결례

- ① 대기발령은 장래에 있어 보직을 부여하지 않는 다는 것이지 , 현재 보직이 없는 자에게 이를 확인하는 의미에서 명하는 것이 아니라 할 것이므로, 대기발령이 회사

의 인원감축 및 기구개편과정에서 이루어졌고, 기구개편과정에서 기술직직원이 업무를 담당하므로 전담조직이 없어지게되자, 인사규정에 의거 행한 대기발령은 위법하다고 볼 수 없다. (서울행정법원 1999.6.15, 서고 98구 20024, (주)신동방사건)

- ② 대기발령에 이은 면직처분이 유효하기 위하여서는 반드시 “정당한 이유”가 있을 것을 요한다. 특히 당연면직처분의 경우 그것이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적인 의사에 따라 근로계약 자체를 종료시키는 실질상 해고에 해당된다. “정당한 이유”라 함은 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있거나, 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 가리킨다고 할 것이다. (서울지법 1999.6.15 선고, 98가합 63297 (주)두산사건)

- ③ 직위해제처분후 3개월이 경과하도록 직위를 부여받지 못하였다는 이유로 당연퇴직처리가 이루어진 것이라면, 이와같은 직위해제처분에 이은 당연퇴직처리는 이를 일체로서 관찰할 때 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적의사에 따라 근로계약관계를 종료시키는 것으로서 사실상 해고에 해당하고, 따라서 그 처분에 있어서는 근로기준법에 의한 제한을 받는다. (대판 1995, 12, 5, 94다 43351 해고무효확인소송)