



판결로 확인하는 사건의 결과

해고가 지나쳤다는 직원의 주장, 회사의 결정에는 이유가 있었습니다.

상대방 항소 모두 기각

부당해고 구제 재심판정 취소 사건

승소 유지



대 전 고 등 법 원

제 2 행 정 부

판 결

사 건 2022누 부당해고구제재심판정취소

원고, 피항소인

대표자 이사

소송대리인 법무법인 해율

소송복대리인 변호사

피고, 항소인

위원장

소송수행자

피고보조참가인

1.

피고보조참가인, 항소인

2.

제 1 심 판 결

대전지방법원 2022. 7. 7. 선고 2020구합

판결

변 론 종 결

2023. 6. 27.

판 결 선 고

2023. 9. 5.



주 문

1. 피고와 피고보조참가인 의 항소를 모두 기각한다.
2. 항소비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

위원회가 2020. 6. . 원고와 피고보조참가인들 사이의 중앙2020부해 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

2. 항소취지

제1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

이 유

1. 제1심판결의 인용



01 의뢰인이 마주한 문제

회사 입장에서는 징계 사유가 있다는 사실과 해고라는 수위가 정당한지를 함께 설명해야 했습니다. 의뢰인 회사가 참여한 이 사건은 부당해고 재심판정의 취소를 다룬 항소심입니다. 실제 근무 경위와 해고 판단을 연결하여 사용자 측에 유리한 결과를 지킨 사례입니다.

의뢰인은 무단결근한 근로자들에 대한 징계해고를 둘러싸고 분쟁을 겪었습니다. 지방노동위원회에서는 구제신청이 기각되었지만 중앙노동위원회에서 부당해고를 인정하는 재심판정이 내려지자, 의뢰인은 그 판정을 다투는 행정소송을 제기하였습니다.

02 결과를 가른 쟁점

기업이 징계사유가 있었다고 주장하는 것만으로 분쟁이 해결되는 것은 아닙니다. 실제 행위가 무엇인지와 그 행위에 비추어 해고라는 조치가 적절했는지는 각각 설명해야 할 문제였습니다. 이 사건 역시 징계사유의 존재와 징계양정에 관한 법리 및 증거가 주요 쟁점이었습니다.

대응의 핵심

회사 질서를 지키기 위한 결정, 그 근거부터 분명하게.

회사 질서를 지키기 위한 결정, 그 근거부터 분명하게.

부당해고 재심판정을 다룬 기업. 해율은 항소심에서도 승소를 지켰습니다.

- 해고 사유는 있는데 처분이 과하다고 다룬다면?
- 직원의 근무 경위를 종합해 설명해야 한다면?
- 사용자의 징계 판단을 법원에서 지켜야 한다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.



03 법무법인 해율의 대응

법무법인 해율은 의뢰인의 주장을 뒷받침하는 증거를 검토하고, 근로자들의 귀책사유와 비위행위의 정도를 설명하는 자료를 제시하였습니다. 행정소송에서는 노동위원회의 판단에 불복한다는 의사만 반복하기보다, 사건의 구체적 사실과 징계처분의 근거를 연결하여 의뢰인의 입장을 제시하였습니다.

04 판결 결과와 의미

항소심 법원은 **피고와 피고보조참가인의 항소를 모두 기각**하였습니다. 의뢰인에게 유리했던 1심 결과가 항소심에서도 유지된 것입니다. 노동분쟁에서는 처분 당시의 경위와 근거 자료를 체계적으로 제시하고, 후속 심급에서도 쟁점에 맞추어 대응하는 과정이 중요합니다.

결과의 핵심

부당해고 재심판정을 다룬 기업. 해율은 항소심에서도 승소를 지켰습니다.

잘할 수 있다는 변호사는 많습니다.

해율은 이미 해낸 결과로 답합니다.

부당해고 재심판정을 다룬 기업. 해율은 항소심에서도 승소를 지켰습니다.

- 회사의 징계처분을 뒷받침할 자료를 어떻게 낼지 고민된다면?
- 유리한 1심 판결 후 상대방이 항소했다면?
- 근태 기록과 취업규칙으로 해고의 정당성을 설명해야 한다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.