



판결로 확인하는 사건의 결과

복귀를 요구해도 출근하지 않는 직원, 부당해고 판단을 법원에서 뒤집다.

부당해고 재심판정 취소

재심판정 취소

복귀 요구 이후 무단결근과 해고 사유 판단

대 전 지 방 법 원

제 3 행 정 부

판 결

사 건
원 고

부당해고구제재심판정취소

소송대리인 법무법인 해율

피 고

피고

피고

변 론 종 결 2022. 5. 19.

판 결 선 고 2022. 7. 7.



주 문

1. 중앙노동위원회가 2020. 6. 15. 원고와 피고보조참가인들 사이의
부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.
2. 소송비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인들이, 나머지는 피고가 각 부담
한다.



01 의뢰인이 마주한 문제

의뢰인 회사는 복귀를 요구받고도 장기간 출근하지 않은 직원들에 대한 해고 문제로 분쟁을 겪었습니다. 앞선 인사조치의 효력이 다투어진 이력이 있었고, 이후 복귀 명령과 실제 근태를 어떻게 평가할지가 중요했습니다.

노동위원회에서 부당해고 판단이 내려진 뒤 회사는 재심판정 취소 소송을 제기했습니다. 단순히 출근하지 않았다는 주장보다 복귀 요구가 어떻게 전달되었고 직원들이 이에 어떻게 반응했는지 정리해야 했습니다.

02 결과를 가른 쟁점

법원은 과거 인사조치와 그 이후의 무단결근을 구분했습니다. 회사가 보낸 복귀 요구와 직원의 대응, 다른 사업장에서 근무한 사정, 복귀 이후 다시 이탈한 경과 등이 판단에 반영되었습니다.

직원별 사실관계도 동일하지 않았습니다. 출근하지 않은 기간과 이유, 회사의 요구에 대한 반응을 각각 확인하여 근로관계를 계속하기 어려운 사정이 있는지 판단하는 사건이었습니다.

대응의 핵심

법원은 과거 인사조치와 그 이후의 무단결근을 구분했습니다.

당신이 키운 사업입니다. 분쟁 앞에서 쉽게 내주지 마십시오.

복귀 요구에도 이어진 무단결근. 해율은 부당해고 재심판정을 취소하는 판결을 받았습니다.

- 직원 복귀 문제로 인력 운영이 계속 흔들린다면?
- 연락 기록과 인사 통지를 정리해야 하는 회사라면?
- 이전 인사조치와 이후 결근을 구분해야 한다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.



03 법무법인 해율의 대응

법무법인 해율은 사용자인 회사를 대리하여 부당해고 재심판정 취소를 구했습니다. 복귀 관련 통지와 연락, 실제 근무 여부를 시간 순서로 연결해 해고 사유를 설명해야 하는 절차였습니다.

법원은 직원들의 무단결근 경위와 복귀 요구에 대한 대응을 검토하여 회사의 청구를 받아들였습니다. 이 사례는 노동위원회 판단 이후에도 객관적인 근태와 통지 자료를 바탕으로 법원의 판단을 구한 1심 사건입니다.

04 판결 결과와 의미

법원은 **부당해고에 관한 중앙노동위원회의 재심판정을 취소**했습니다. 회사가 실시한 해고를 다룬 행정 소송에서 사용자 측의 청구가 받아들여진 결과입니다. 노동위원회에서 내려진 불리한 판단을 1심 법원의 심리를 통해 바꾼 결과입니다.

복귀 요구와 무단결근이 얽힌 분쟁에서는 과거 인사조치만으로 이후의 모든 행위를 설명할 수 없습니다. 이 사건은 복귀 이후의 의무와 실제 대응 경과를 구분하여 해고 분쟁에 대응한 사례입니다.

결과의 핵심

복귀 요구에도 이어진 무단결근. 해율은 부당해고 재심판정을 취소하는 판결을 받았습니다.

잘할 수 있다는 변호사는 많습니다.

해율은 이미 해낸 결과로 답합니다.

복귀 요구에도 이어진 무단결근. 해율은 부당해고 재심판정을 취소하는 판결을 받았습니다.

- 노동위원회 재심판정에 대응할 방법을 찾는다면?
- 사업을 운영하면서 장기 인사 분쟁을 해결해야 한다면?
- 징계해고의 사유와 절차를 함께 검토하고 싶다면?

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.

이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.