



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

서 울 고 등 법 원

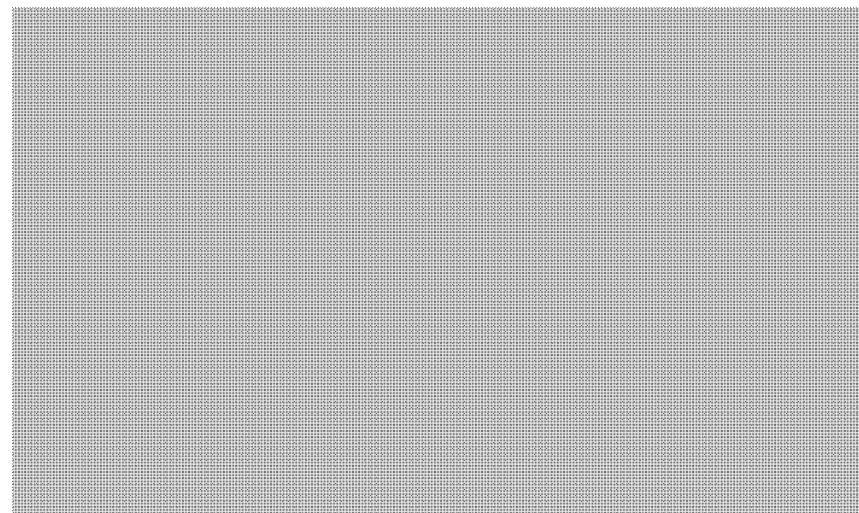
제 6 민 사 부

판 결

사 건

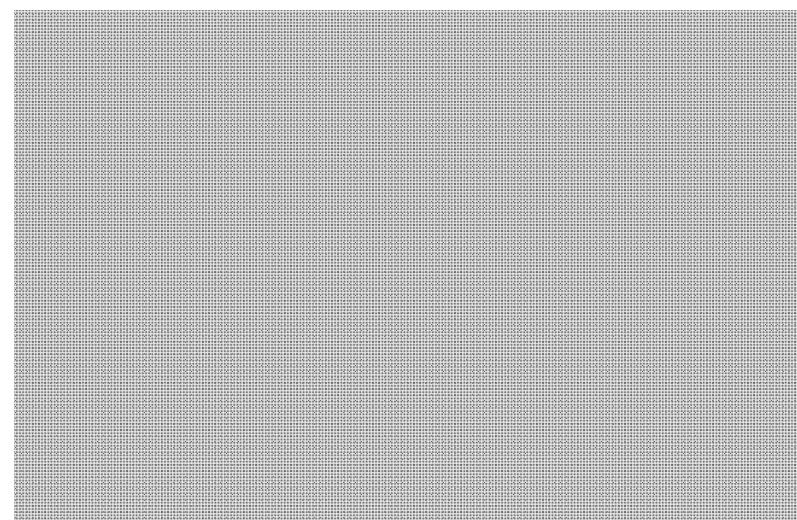
96나20873 근로자지위확인등

원고, 항소인



피고, 피항소인

웅진축산업협동조합



변 론 종 결

1996. 10. 16.



제1심 판 결

인천지방법원 1996. 4. 17. 선고, 95가합16499 판결

주 문

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 피고가 1995. 9. 13. 원고에 대하여 한 전적처분은 무효임을 확인한다.
3. 피고는 원고에게 1995. 9. 13.부터 원고를 복직시킬 때까지 매월 금 1,846,080원을 지급하라.
4. 소송총비용은 피고의 부담으로 한다.
5. 제3항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지
및 항소취지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

아래의 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑제1호증(재직증명서), 갑제2호증(기안문), 갑제3호증(직원임용사항통보), 갑제5호증(인사규정), 갑제6호증(통고서), 갑제9호증(법인등기부등본), 갑제12호증의 4(거절서, 갑제24호증과 같음), 갑제23호증(인사기록표, 을제1호증과 같음), 을제3호증(회원조합간 인사교류대상자통보), 을제4호증(직원신상서류통보, 을제10호증의 6과 같음)의 각 기재에 변론의 전취지를 종합하면 이를 인정할 수 있고 반증이 없다.



가. 피고는 조합원의 자주적인 협동조직을 통하여 생산력의 증진과 조합원의 경제적, 사회적 지위향상을 도모함을 목적으로 하여 1985. 3. 18. 축산업협동조합법(이하 축협법이라 한다)에 의하여 설립된 지역별축산업협동조합(축협법 제1조, 제3조, 제4조, 제12조, 이하 축협이라고만 한다)이다.

나. 원고는 1985. 6. 1. 피고축협에 3급을 일반직 직원으로 채용되어 그때부터 1988. 4. 14.까지 피고축협 백령사업소와 인천사무소에서, 1988. 4. 15.부터 1988. 11. 9.까지 평택축협에서, 1988. 11. 10.부터 1989. 5. 25.까지 인천축협에서, 1989. 5. 26.부터 1990. 11. 18.까지 피고축협에서, 1990. 11. 19.부터 1994. 9. 30.까지 부천축협에서, 1994. 10. 1.부터 1995. 3. 3.까지 수원축협에서, 1995. 3. 4.부터 1995. 3. 26.까지 김포축협에서, 1995. 3. 27.부터 1995. 9. 12.까지 피고축협 [] 지소의 지소장으로 근무하였다.

다. 피고가 속한 경기도지회의 경인지구인사조정협의회는 1995. 9. 12. 원고 등 30명을(원고는 피고축협에서 부천축협으로 전출) 인사교류대상자로 결정하여(시행일자, 1995. 9. 13.자), 1995. 9. 13. 피고축협과 부천축협에 각 통보하였고, 이에 따라 피고축협은 1995. 9. 13. 원고에게 부천축협으로의 전출을 명하였고(이하 이 사건 전출명령이라 한다), 부천축협은 1993. 9. 13. 원고를 임용하였다.

라. 원고는 이 사건 전출명령이 보복인사로서 원고의 동의없이 이루어져 부당하



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

다는 이유로 부천축협에의 부임을 거부하면서 피고축협으로 출근하자, 부천축협은

1995. 10. 14. 인사위원회를 개최하여 인사명령에 불응하고 결근하였다는 이유로 원고를 직권면직하였다.

2. 이 사건 전출명령의 무효확인 청구에 대한 판단

가. 당사자의 주장

(1) 원고의 주장

원고는, ① 피고축협과 부천축협은 독립된 법인으로서 피고축협이 직원인 원고를 별개의 법인인 부천축협으로 적(籍)을 옮겨 부천축협의 업무에 종사하게 하는 이 사건 전출명령은 소위 전적(轉籍)으로서 근로자인 원고의 동의를 얻어야 그 효력이 생기는 것인데 원고가 이에 동의한 바 없고, ② 가사 조합장이 일반직원을 그의 동의없이 다른 축협으로 전출시킬 권한이 있다 하더라도 이는 업무상 필요에 의하여 정당하게 행사되어야 하는 데, 원고가 1990. 6. 1.부터 피고 축협 [redacted] 지소장으로 근무하면서 전임 직원과 군부대원의 공모에 의한 군납대금 횡령사실을 적발하여 피고축협 임원들에게 보고하였던 바, 그들로부터 이를 덮어드라는 지시를 받았음에도 이를 문제삼아 결국 관계자들이 문책을 받게되자 피고축협의 임원들이 원고에게 반감을 가지게 되었고, 그후 우여곡절끝에 피고축협에 복귀한 원고가 이 사건 전출명령 직전에 고향인 [redacted] 주민들의 숙원사업인 여객선의 증편과 운임



인하를 위한 대책위원회 위원장직을 맡아 [REDACTED]에서 주민집회를 개최하자 피고측

협 조합장은 관련 기관장들로부터 사회적으로 물의를 일으키는 부하 직원하나 통

솔하지 못한다는 비난을 들어 입장이 곤란하다며 원고에게 사죄을 강요하고, 원고

가 이에 불응하자 이에 대한 보복으로 원고에게 이 사건 전출명령을 발한 것이므

로 이 사건 전출명령은 정당한 사유없이 인사권을 남용하여 이루어진 것이고, 따라

서 이 사건 전출명령은 어느모로 보나 무효라고 주장한다.

(2) 피고의 주장

피고는, ① 축협은 법에 의하여 설립된 공익법인으로서 공통의 인사규정
에 따라 인사관리를 하고 있고, 이 사건 전출명령으로 원고의 축협직원으로서의 지
위는 소속 법인만이 달라진다는 점을 제외하고는 보수, 승진, 퇴직금, 의료보험 등
모든 면에서 하등의 불이익 내지는 변동이 없고, 축협 간의 인사교류는 축협의 균
형적 발전이라는 공익적인 목적을 달성하기 위한 것으로서 인사규정에 의하여 조
합장 고유의 인사권에 속하는 사항으로 규정되어 있고 인사규정이 정하는 바에 따
라 계속적으로 반복 시행되어 제도로서 확립되었으므로, 피고 조합장은 고유의 인
사권 행사로서, 또는 확립된 인사교류제도로서 원고의 동의없이도 이 사건 전출명
령을 발할 수 있고, ② 그렇지 않다 하더라도 원고를 비롯한 모든 축협직원들이 채
용시에 법령 및 정관, 규정 등에 의하여 발하는 명령에 절대복종하겠다고 서약하



고, 이에 따라 여러 곳의 다른 축협으로 전출된 것이므로 원고 등 축협직원은 전출
에 의한 인사교류에 동의한 것이며. ③ 피고축협 조합장은 원고가 피고축협 산하의
[redacted] 지소장으로서 지소에 상주하면서 제반업무를 통괄하여야 함에도 [redacted] 여객선
대책위원회 위원장직을 맡고 군납비리규명 등 조합의 업무와는 무관한 사회활동을
위하여 수시로 휴가, 외출을 하는 등 업무를 소홀히 하여 피고축협의 발전을 위하
여 원고를 그대로 둘 수 없었고, 마침 원고가 출퇴근이나 처우의 면에서 불이익이
없는 부천축협에서 오랜 기간 근무하여 부천축협으로서도 지역사정에 익숙한 원고
를 전입하는 이점이 있어 원고를 징계하기 보다는 양축협의 인사상 필요와 균형적
발전이라는 인사교류제도의 취지를 살려 인사규정에 따라 원고를 부천축협으로 전
출한 것이므로 이 사건 전출명령은 정당하다고 다룬다.

나. 판단

(1) 이 사건 전출명령의 법적성질 및 효력요건

(가) 인정사실

축협법 등 관계규정과 앞서 든 증거 및 갑제4호증의 1, 2(확인서,
신고서), 을제7호증(직원퇴직급여금지급), 을제8, 17호증(인사규정), 을제9호증(인사
규정시행요령)의 각 기재에 변론의 전취지를 보태어 보면 다음의 사실을 인정할
수 있다.



① 축협법에 의하여 설립된 조합과 중앙회는 별개의 설립절차와 정관을 갖는 독립된 법인(축협법 제4조, 제14조, 제15조, 제106조, 제110조)이고, 축협의 직원에 대한 임면 등 인사권은 조합장이 행사하도록 되어 있으나(축협법 제51조, 인사규정 제5조 제1항), 축협 간의 상호협력, 이해증진, 공동사업개발 등을 통한 협동조합의 발전(축협법 제9조의 2)과 직원의 공정한 인사관리를 위하여 공통의 인사규정안(율제8호증)과 동시행요령안(율제9호증)을 만들고 이를 각 축협이 인사규정 및 동시행요령으로 받아들여 시행하였으며, 공통의 전형시험을 통하여 지역별로 직원을 채용하여 배치하고 축협 간에 직원교류를 실시하여 왔다.

② 위 인사규정에 의하면 축협의 균형적인 발전을 위하여 인사운영상 불가피한 경우를 제외하고는 매년 정기적으로 동시행요령이 정하는 바에 따라 축협 간 직원교류를 실시함을 원칙으로 하고(인사규정 제26조의 2), 시,도내 축협 간 인사교류, 기타 관내 축협의 공동발전을 도모하기 위한 인사업무 협의를 위하여 시,도지회장과 관내의 3분의 1 이상 조합장으로 구성된 인사조정협의회를 설치, 운영하며(인사규정 제26조의 3, 4), 동시행요령에 의하면 시,도내 축협 간 인사교류는 시,도인사조정협의회의 결정에 따르고 [1991. 11. 1. 이전에는 일반직 직원의 축협 간 인사교류는 중앙회장 또는 시,도지회장이 실시, 구인사규정 제4조 제2항(율제17호증)], 다만 인사운용상 불가피한 경우에는 해당 조합장 간의 요청과 동의



로 수시로 실시할 수 있으며, 인사조정협의회로부터 인사교류 통보를 받은 조합장,

온 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 전입 축협의 조합장은 임용명령을, 전출 축협

의 조합장은 동일자로 전출명령을 각 발한 후 시,도지회장에게 통보하며, 시,도 간

인사교류는 해당 조합장 간의 요청과 동의로 실시하도록 하고 있다.(동시행령 제25

조)

③ 이에 따라 같은 시,도지회 내의 축협 간에는 인력수급, 금융기
관으로서의 특성에 따른 업무상 필요성 등의 요청으로 매년 정기적으로 상당수의
일반직원에 대한 인사교류를 시행하여 왔고, 피고축협이 속한 경인도지회 내의 축
협 간에도 경인지역인사조정협의회의 결정에 따라 위와 같은 일반직원의 인사교류
를 실시하여 원고 등 대부분의 일반직원은 임용시부터 수회의 전출, 입경력을 갖고
있다

④ 인사교류시 종전 축협과의 근로관계가 거의 그대로 새로운 축협
에 승계되어 축협직원으로서의 지위나 보수, 승진, 퇴직금 등에 아무런 변동이 없
으나, 각 축협은 독립된 법인으로서 소속 직원에 대한 임면 등 인사권은 해당 조합
장에게 속해 있는 관계로 종전의 축협은 해당 직원에 대한 전출명령과 함께 의료
보험에 대한 자격상실신고를 한 후 그 직원의 신상서류를 전입할 축협에 송부하고,
전입할 축협은 그 직원에 대한 새로운 임용명령과 함께 의료보험 자격취득신고를



하여야 하며, 퇴직금 지급에 관하여는 각 축협이 직원들 급여액의 8%에 해당하는
금원을 축협중앙회에 예치하고, 퇴직하는 직원의 소속 축협이 중앙회로부터 그 직
원의 전근속기간에 해당하는 퇴직금을 수령하여 지급하고는 있으나, 각 축협의 설
립시기나 자산상태에 따라 그 적립시기가 달라 종전 축협에서 그 직원에 대한 적
립금을 예치하지 아니한 경우에는 종전 축협이 해당 근무기간에 대한 퇴직금을 정
산하여 지급하여야 한다.(원고의 경우 피고축협이 1989. 1. 1. 부터 축협중앙회에
직원의 퇴직금을 적립하기 시작하여 원고가 피고축협에서 근무한 1985. 6. 1.부터
1988. 4. 14.까지에 해당하는 퇴직금은 다른 축협에 승계되지 아니하고 피고축협으
로부터 수령하여야 한다)

(나) 판단

위 인정사실을 종합하여 보면 이 사건 전출명령은 명목상 동일 기
업 내의 인사이동인 전출이라는 용어를 사용하고 있지만 그 실질은 피고축협으로
부터 별개의 법인인 부천축협으로 적(籍)을 옮겨 부천축협의 업무에 종사하게 하는
이른바 전적(轉籍)으로서 원고에 대한 근로계약상 사용자의 지위를 양도하는 것이
므로, 동일기업내의 인사이동인 전근이나 전보와 달라 비록 공통의 인사규정에 근
거한 경인지역인사조정협의회의 결정에 따라 이루어진 것이라 하더라도 특별한 사
정이 없는 한 개별 근로자의 동의를 얻어야만 그 효력이 생기는 것이라 할 것이다.



그러나 근로자의 동의를 전적의 요건으로 하는 이유는 근로관계에 있어서 업무지휘권의 주체가 변경됨으로 인하여 근로자가 받을 불이익을 방지하려는 데에 있는 것인데, 이 사건과 같이 축협 상호간 또는 시,도지회나 중앙회와 사이에 공익적인 목적을 달성하기 위하여 긴밀히 협력하면서 근로조건이나 업무 등에 관하여 일체성을 가지고 공동 또는 동종의 사업을 수행하며, 축협 간의 인사교류가 빈번하게 행하여져 동일기업 내의 인사이동인 전보나 전근 등과 다름없이 일상적, 관행적으로 행하여져 온 경우에는 종전 축협에서 그 직원을 다른 축협으로 전적시키는 것은 형식적으로는 사용자의 법인격이 달라지게 된다하더라도 실질적으로 업무지휘권의 주체가 변동된 것으로 보기 어려운 면이 있으므로 사용자는 축협 간의 전적에 관하여 미리 직원의 포괄적 동의를 얻어 두면 전적시마다 해당 직원의 동의를 얻지 아니하더라도 그를 유효하게 다른 축협에 전적시킬 수 있다. (근로기준법 제22조, 동시행령 제7조 제1호의 규정취지에 비추어 근로자의 포괄적 동의를 받을 경우 적어도 전적할 기업을 특정하고 그 기업에서 종사하여야 할 업무에 관한 사항 등 기본적인 근로조건을 명시하여 동의를 얻어야 한다.).

또한 축협 간에 직원을 전적시키는 관행이 있고, 그 관행이 일반적으로 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나, 축협의 구성원이 일반적으로 아무런 이의도 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여 축협 내에서 사실상의 제도로



서 확립되어 있으면 직원의 동의없이도 축협 간에 전적시킬수 있다 할 것이다.

나아가 이 사건 전출명령이 위와 같은 요건을 갖추었다 하더라도 업무상의 필요성이 있어야 하고 업무상 필요성과 전적되는 근로자의 불이익 등을 비교, 형량하여 합리적으로 행하여야 하며 이러한 정당한 사유없이 행하여진 전적은 인사권의 남용으로서 무효라 할 것이다.

(2) 위와 같은 법리에 따라 이 사건으로 돌아와 이 사건 전출명령의 효력유무를 살펴보기로 한다.

(가) 이 사건 전출명령에 원고의 동의나 승인이 있었는지 여부.

원고가 이 사건 전출명령이 원고의 동의없이 이루어져 부당하다는 이유로 부천축협에의 부임을 거부하고 있음은 앞서 본 바와 같고, 을제2호증(서약서)의 기재에 의하면 원고가 피고 조합에 채용되면서 그 인사규정등을 준수하기로 서약하였음을 인정할 수 있으나, 위 서약서는 원고가 피고와의 근로계약관계가 존속하는 것을 전제로 피고의 업무지휘권에 따르겠다는 의사를 표시한 것에 지나지 않고 이러한 서약과 원고와 상당수의 축협직원들이 그동안 축협 간의 인사교류에 용하였다는 사정만으로는 피고축협과의 근로관계를 종료시키는 전적에 관하여도 포괄적으로 동의한 것으로 볼 수는 없으므로 피고의 이 부분 주장은 이유없다.

(나) 축협 간의 인사교류가 규범적으로 확립된 관행인지 여부



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

앞서 본 바와 같이 축협은 공익법인으로서 동종의 사업을 수행하며 상호간의 협력과 균형적인 발전을 도모하기 위하여 공통의 인사규정에 따라 공동전형을 실시하여 지역별로 일반직원을 채용, 배치하고, 금융기관으로서 업무의 성격상 시,도지회단위의 축협 간 또는 축협 내의 영업소 간 매년 정기적으로 인사교류를 실시하여 축협의 일반직원이 되려는 자는 시,도지회단위의 축협 간 인사교류를 예상하고 채용시험에 응하리라는 점은 쉽게 추단할 수 있고, 임용 후 대부분의 일반직원들이 종전의 근로관계를 그대로 승계한 다른 축협으로 전,전출을 부단히 반복한 경력을 갖고 있는 등 같은 시,도지회 내의 축협 간 인사교류는 동일기업 내의 인사이동인 전보나 전근과 같이 일상 관행적으로 빈번하게 행하여져 왔으며, 전적 후에도 종전 축협에서와 같은 직위에서 동종의 업무를 수행하는 점에 비추어 볼 때, 적어도 같은 시,도지회 내의 축협 간에는 일반직원의 동의없이도 인사교류 즉 전적을 시킬 수 있는 명확히 승인된 관행이 확립되었다고 볼이 상당하고, 따라서 그러한 인사교류의 관행은 축협과 일반직원 사이의 근로계약의 내용을 이루고 있다 할 것이고 이에 따라 피고축협은 일반직원인 원고의 동의없이도 이 사건 전출명령을 발할 수 있다 할 것이므로 피고의 이 부분 주장은 일옹 이유있다.

(다) 이 사건 전출명령이 인사권의 남용에 해당하는지 여부.

앞서 든 증거와 갑제6호증(통고서), 갑제8호증(성명서), 갑제11호증



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

의 1(인사상담서), 2(통보서), 갑제12호증의 1(사직서), 2(사직사유서), 3(사직서), 갑제13호증의 1,2 (탄원서, 회신), 갑제16호증의 1(경과보고), 갑제17호증의 1, 2(제작 및 호적등본), 갑제18호증(재직증명서), 갑제22호증의 2(고발장), 을제10호증의 3 내지 6(각 인사교류대상자통보), 을제16호증의 1,6(각 직원임용), 2 내지 5(각 인사교류요청서 및 동의서), 을제18호증(근무상황부)의 각 기재 및 증인 [redacted]의 증언에 변론의 전취지를 보태어 보면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있고, 제1심 증인 [redacted]의 증언은 위 인정에 방해가 되지 아니하고 달리 반증이 없다.

① 원고는 1990. 6. 1. 피고축협의 직원으로 복귀하여 고향인 [redacted] 지소장으로 근무하면서 전임지소장과 [redacted] 주둔 해병부대원이 공모하여 저지른 군납부정사실을 발견하고 피고축협에 보고하였으나 그 임원들이 이를 무시하자 관계기관에 위 비위사실을 고발하여 관계자들이 징계 또는 형사처벌되었으며, 축협 경기도지회장은 피고축협의 요청에 따라 1990. 11. 19. 원고를 부천축협으로 전출시켰다.

② 원고는 위 전출이 보복인사라고 주장하며 경기도지회장 등에게 연고지인 피고축협으로의 복귀를 탄원하는 한편 감사원 등에 위 군납부정에 관련된 상급자들이 제대로 처벌되지 않았으니 그 전모를 밝혀달라는 취지의 진정을 하였다.



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

③ 그후 원고는 1994. 10. 1. 수원축협으로, 1995. 3. 4. [redacted] 축협으

로 각 전출되자 1995. 3. 15. [redacted] 축협 조합장에게 보복인사라고 주장하며 군납비리

진상과 책임자 규명을 위하여 직장을 그만두겠다는 사직서를 제출하였고, [redacted] 축협

은 1995. 3. 27. 피고축협으로 원고를 전출시켰다.

④ 원고는 그때부터 피고축협의 [redacted] 지소장으로 근무하면서 [redacted]

[redacted] 주민들과 함께 [redacted] - [redacted] 간 여객선의 독점폐지와 운임인하를 목적으로 하는

[redacted] 여객선대책위원회를 결성하고 위원장에 취임하였고 휴가기간 중인 1995. 8.

19.경 [redacted]에서 주민집회를 개최하였다.

⑤ 피고 조합장은 지소장인 원고가 조합의 업무와 무관한 집회의 개최나 군납비리규명 등 사회활동을 위하여 연가, 병가 등으로 37일간이나 지소를 비우며 업무를 소홀히 한다는 이유로 1995. 9월 초순경 부천축협 조합장파의 협의를 거쳐 경인지구인사회조정협의회에 원고에 대한 부천축협으로의 인사교류를 상신하였고, 이에 따라 동협의회는 1995. 9. 12. 원고를 인사교류대상자로 결정하였으며, 피고축협은 1993. 9. 13. 원고에게 이 사건 전출명령을 발하고, 부천축협은 같은 날 원고를 임용하였다.

⑥ 피고축협은 이 사건 전출명령을 함에 있어 원고에게 사전협의 등을 통한 변명의 기회나 유예기간을 주지 아니하였다.



⑦ 축협 간의 인사교류는 인사운영상 불가피한 경우를 제외하고는 매년 정기적으로 실시함을 원칙으로 하고(인사규정 제26조의 2 제2항), 축협 내의 부서간 또는 사무소간 전보는 동일 직군내에서 본인의 능력, 적성, 경력, 학력 및 연고지 등을 참작하여 배치하고 그 직위에 임명한 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보하지 아니함을 원칙으로 하고 있다(인사규정 제28조)

위 인정사실에 비추어 보면 원고에게는 불과 1년도 되지 아니하는 기간 동안에 3차례에 걸쳐 다른 축협으로의 전적이 이루어졌고 부임한지 6개월도 지나지 않은 때에 피고축협이 원고에게 이 사건 전출명령을 발한 것은 축협 간의 균형적 발전이라는 인사규정상의 목적이나 피고축협의 인사, 경영상 필요에 의하여 이루어졌다가 보다는 원고가 피고축협의 임직원이 관련된 군납비리를 적발하여 관계기관에 진정한데 대한 피고축협 임원들의 반감이 남아있는데다가 원고가 피고축협의 관할구역 내에서 조합의 업무보다는 사회적인 파장이 큰 집단적인 민원과 집회를 주도하는데 대한 징계 내지는 경고의 의미로서 행하여 진 것이라고 봄이 상당하고, 피고축협은 사용자로서 세대주인 원고를 가족이 거주하는 연고지로부터 상당히 떨어진 부천축협으로 전적시키면 원고에게 상당한 생활상의 불이익이 있으리라는 정을 능히 짐작할 수 있으므로 원고와 사전협의를 거치거나 상당한 유예기간을 두고 전적을 통보하여 해명의 기회 및 부임에 따른 준비를 할 수 있도록 하여



야 할 신의칙상의 의무가 있음에도 이러한 조치를 취하지 아니한 채 이 사건 전출명령을 발하면서 같은날 부천축협으로 부임을 명한 것은 피고 조합장의 이 사건 전출명령이 형식적으로는 인사규정에 따라 경인지역인사조정협의회의 결정에 근거하여 이루어진 것이라 하더라고 인사, 경영상의 필요에 의한 정당한 인사권의 행사라 볼 수 없다.

(3) 소결론

그렇다면 이 사건 전출명령은 인사권의 남용에 해당하거나 노사간에 요구되는 신의성실의 원칙에 반하는 처분으로서 무효라 할 것이고, 피고가 이 사건 전출명령이 유효하다고 주장하면서 원고와의 근로관계를 부인하고 있음은 위에서 본 바와 같으므로 원고는 이 사건 전출명령(즉 전적처분)의 무효확인을 구할 이익이 있다 할 것이므로 원고의 주장은 결국 이유있고, 피고의 주장은 이유없음에 돌아간다.

3. 임금청구에 대한 판단

가. 원고에 대한 이 사건 전출명령이 앞서 본 바와 같이 무효인 이상 원고는 여전히 피고축협의 직원으로서의 지위를 유지하고 있다 할 것이고, 위 인정사실에 의하면 원고는 이 사건 전출명령이 무효라고 주장하면서 계속적으로 피고에게 그 직원으로서의 근무의사를 표시하여 왔으나 피고가 원고를 적법하게 전출하였음을 이



유로 이를 거절하여 온 것이므로 원고의 직원으로서의 근무의무는 피고의 책임있

는 사유로 말미암아 이행할 수 없게 되었다 할 것이다.

따라서 피고는 원고에게 이 사건 전출명령일부터 원고를 복직시킬 때까지 원고가 원직에서 계속 근무하였을 경우에 받을 수 있었던 임금을 지급하여야 할 의무가 있다.

나. 그런데 원고가 이 사건 전출명령 당시 원고의 월 평균임금이 금 1,846,080원이라고 주장함에 대하여 피고는 이를 명백히 다투지 아니하므로 이를 자백한 것으로 볼 것이다.

다. 그렇다면 피고는 원고에게 이 사건 전출명령일인 1995. 9. 13.부터 원고를 복직시킬 때까지 매월 금 1,846,080원을 지급할 의무가 있다.

5. 결 론

그렇다면, 이 사건 전적처분(전출명령)의 무효확인과 그에 따른 임금의 지급을 구하는 원고들의 이 사건 청구는 이유있으므로 이를 인용하여야 할 것인 바, 이와 결론을 달리한 제1심판결은 부당하므로 원고의 항소를 받아들여 이를 취소하고 위 전적처분이 무효임을 확인함과 아울러 위 금원의 지급을 명하기로 하고, 소송비용의 부담에 관하여는 민사소송법 제96조, 제89조를, 가집행선고에 관하여는 같은 법 제199조를 각 적용하여 주문과 같이 판결한다.



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2015-10-19

판결문

1996. 12. 4.

재판장 판사 이종옥

판사 이근윤

판사 민중기

