

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2025다213906 해고무효확인  
원고, 상고인 원고  
소송대리인 법무법인 여의  
담당변호사 오영신  
피고, 피상고인 ○○ 새마을금고  
소송대리인 법무법인 청린  
담당변호사 김광녕  
피고보조참가인 새마을금고중앙회  
소송대리인 법무법인(유한) 동인  
담당변호사 이환승  
원 심 판 결 수원고등법원 2025. 6. 18. 선고 2024나22197 판결  
판 결 선 고 2026. 2. 26.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 수원고등법원에 환송한다.

## 이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 구 새마을금고법(2017. 12. 26. 법률 제15290호로 개정되기 전의 것) 제79조 제3항은 '새마을금고중앙회의 회장(이하 '회장'이라 한다)은 개별 금고가 제출한 보고서 또는 그 소속 직원의 검사 결과 금고의 업무가 새마을금고법과 이에 따른 명령이나 정관에 위배된다고 인정되면 그 금고 및 임직원에 대하여 제74조의2 제1항에 따른 관련 임직원에 대한 조치 또는 조치 요구 등을 할 수 있다'고 정하고, 제74조의2 제1항은 임원에 대한 조치로 "개선, 직무정지, 견책 또는 경고"를, 직원에 대한 조치로 "징계면직, 정직, 감봉, 견책, 경고 또는 주의"를 각각 규정하였다. 따라서 회장은 일정한 경우 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 있었다.

그런데 위 규정에 기한 회장의 조치 또는 조치 요구에 따르지 않는 개별 금고의 조치가 사법상 효력이 있는지에 관하여 다툼이 있었고, 2017. 12. 26. 법률 제15290호로 개정된 구 새마을금고법(2023. 4. 11. 법률 제19329호로 개정되기 전의 것, 이하 '2017년 개정법률'이라 한다)은 제79조 제7항에서 '회장이 감독·검사 결과에 따라 개별 금고에 대하여 조치 또는 조치 요구를 하는 경우에는 제74조의2 및 제74조의3 제1항을 준용한다'고 정하였을 뿐, 회장이 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 있는 근거규정을 두지 않았다. 이로써 개별 금고의 임직원이 새마을금고법 또는 이에 따른 명령이나 정관으로 정한 절차나 의무를 이행하지 아니한 경우, 회장은 개별 금고로 하여금 관련 임직원에 대한 개선, 직무정지, 견책 또는 경고 등의 조치를 하도록 요구할 수 있을 뿐, 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 없게 되었다(대

법원 2022. 5. 12. 선고 2022다200904 판결 참조).

한편, 새마을금고법이 2023. 4. 11. 법률 제19329호로 개정되면서 도입되어 2023. 10. 25. 이후 발생한 위반행위에 적용되는 조치 요구와 관련된 절차를 규정하고 있는 새마을금고법 시행규칙 제11조의3에 의하더라도, 개별 금고는 최초 조치 요구에 위반되는 조치를 하였을 때 지체 없이 행정안전부장관 등에게 보고하고 재차 동일한 조치 요구를 받는 경우 해당 제재처분 조치를 하여야 할 절차적 의무만을 부담하고 있을 뿐이다.

위와 같은 새마을금고법의 개정 경과와 취지, 개별 금고가 회장의 조치 요구와 다른 제재처분을 함으로써 '새마을금고법 또는 이에 따른 명령을 위반하여 건전한 운영을 해칠 수 있다고 인정되는 경우' 회장이 해당 금고에 대하여 경고 또는 주의, 시정명령, 6개월 이내의 업무의 정지를 할 수 있는(2017년 개정법률 제79조 제7항, 제74조의3 제1항) 등 개별 금고가 회장의 조치 요구를 따르지 않음으로써 발생하는 문제점에 대해서는 사후적인 행정제재를 통한 별도의 통제 장치가 마련되어 있는 점, 개별 금고의 인사상 자율성을 무시하면서까지 회장의 조치 또는 조치 요구를 개별 금고에 일률적으로 관철시킴으로써 확보할 수 있는 개별 금고 부실화 및 피해 발생 예방의 필요성과 이에 관한 중앙회의 지도·감독의 실효적 행사 확보라고 하는 공익적 요청은 추상적·간접적일 뿐만 아니라 위와 같은 각종 단속적 수단을 통해서도 달성할 수 있는 것에 불과한 점 등에 비추어 보면, 2017년 개정법률 제79조 제7항에 따라 회장이 개별 금고에 그 소속 임직원에게 대한 제재처분 조치를 요구하는 경우, 개별 금고가 소속 임직원에게 대하여 회장의 조치 요구와 다른 제재처분을 하더라도 이를 곧바로 무효라고 볼 수는 없다.

2. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 회장은 2021. 6. 7.부터 2021. 6. 18.까지 개별 금고인 피고에 대한 부문검사를 실시한 다음, 2021. 12. 29. 피고로 하여금 그 소속 직원인 원고에 대하여 '감정업무 부적정으로 인한 손실 발생' 등을 징계사유로 하여 징계면직의 조치를 할 것을 요구하였다.

나. 그러나 피고는 2022. 4. 29. 원고에 대하여 정직 1개월의 처분을 의결하였고(이하 '1차 징계처분'이라 한다), 원고는 정직기간이 경과한 후 복직하였다.

다. 이후 회장은 여러 차례에 걸쳐 피고에게 당초의 요구에 따라 원고에 대한 징계면직의 조치를 할 것을 다시 요구하였고, 피고는 2023. 2. 24. 원고에 대하여 징계면직 처분을 의결하였다(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다).

라. 원심은 판시와 같은 이유로, 회장이 개별 금고로 하여금 그 소속 직원에 대한 제재처분 조치를 요구하는 경우 개별 금고는 그에 따라 직원에 대한 제재처분을 할 의무가 있다고 보아, 이에 배치되는 피고의 원고에 대한 1차 징계처분은 회장의 제재처분 조치 요구를 위반하여 이루어진 것으로서 중대한 하자가 있어 무효이고, 그 뒤에 이루어진 이 사건 징계처분은 이중징계에 해당하지 아니하여 적법하다고 판단하였다.

3. 그러나 위 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 회장의 징계면직 조치 요구에 따르지 않고 정직 1개월의 1차 징계처분을 하였다고 하여 이를 무효라고 볼 수 없으므로, 1차 징계처분이 적법하게 취소되어 효력을 상실하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 동일한 징계사유에 대하여 재차 내려진 이 사건 징계처분은 이중징계에 해당할 수 있다.

그런데도 원심은, 회장의 조치 요구에 따르지 않은 1차 징계처분을 무효라고 보아

이 사건 징계처분이 이중징계에 해당하지 않는다고 단정하였는바, 이러한 원심판단에는 2017년 개정법률 제79조 제7항, 제74조의2 제1항에 따른 회장의 조치 요구와 다르게 개별 금고가 그 소속 임직원에 대하여 한 제재처분의 효력에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            권영준

주    심            대법관            천대엽

                      대법관            오경미

                      대법관            엄상필