

## 부당해고한 근로자를 복직시키는 경우 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위하여 일시적으로 대기발령을 한 것은 정당하다고 판단한 사례

(대법원 2024. 1. 4. 선고 2023도13081 판결)

피고보조참가인(이하 '참가인')은 자동차 제조 및 판매업을 영위하는 회사이며, 원고는 참가인 회사의 사내 협력업체에서 근무한 사람입니다. 원고는 참가인의 사내협력업체 소속 근로자로서 참가인의 아산공장에 파견되어 근로하던 중 사내협력업체에서 징계해고 되었으나, 이후 원고는 참가인을 상대로 근로자지위확인소송을 제기하여 승소함으로써 참가인의 근로자 지위를 인정받게 되었습니다. 참가인은 판결 확정 후 원고에게 고용이행안내문을 발송하면서 '참가인을 아산공장에 배치하되, 아산공장 내 구체적인 업무는 배치대기한다'고 기재하고, 아산공장 인사팀으로 출근할 것을 통보하였습니다(이하 '이 사건 인사발령'). 그러나 원고는 참가인의 이 사건 인사발령이 부당하다고 주장하면서 약 1년간 출근하지 않았고, 참가인은 원고가 375일간 무단결근한 것을 징계사유로 하여 원고를 해고하였습니다(이하 '이 사건 해고'). 이에 원고는 부당해고 등 구제신청을 제기하였는데, 지방노동위원회와 달리 중앙노동위원회는 이 사건 해고가 정당하다는 취지로 판단하였습니다. 이후 원고는 이 사건 인사발령이 부당하므로 자신이 출근하지 않은 것이 무단결근의

징계사유에 해당하지 않다는, 행정법원에 중앙노동위원회 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

이 사건 인사발령의 정당성과 관련하여 사용자가 부당해고한 근로자를 원직에 복직한 것인지 여부가 문제되었습니다. 대법원은 "사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복직시켜야 할 것이나, (중략) 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령으로서 원직복직에 해당하지 않는다는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과 비교교량하고 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있다(대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 취지 참조)"고 판시하였습니다.

이에 따라 대법원은 이 사건 인사발령은 ① 참가인이 고용간주된 근로자인 원고를 현실적으로 고용하는 절차를 이행하고, 직무교육 등을 통해 원고를 참가인의 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 원고에게 합당한 보직을 부여하기 위한 것이었고, ② 예정된 기간도 3주에 불과하였으므로 필요성과 상당성이 인정되며, ③ 이로 인한 원고의 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없고, ④ 참가인이 노동조합의 중재를 통해 원고와 협의를 시도하는 등 원고 측과의 성실한 협의 절차도 거쳤다고 보아 그 정당성을 인정하고, 이에 따라 참가인이 이 사건 인사발령에 불응하여 무단결근한 원고를 징계해고한 것은 정당하다고 판단하였습니다.

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com