SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

근로자의 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 복직명령을 하고 임금 상당액을 지급하였더라도, 근로자에게 금전보상명령 신청의 구제이익이 소멸하는 것은 아니라고 판단한 사례

(대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결)

1. 사안

원고는 전문의로, 피고보조참가인(이하 '참가인')과 근로계약을 체결하고 참가인이 운영하는 E의원에서 근무하였습니다. 참가인은 근로계약기간 중 원고에게 문자로 해고 통보를 하였고(이하 '이 사건 해고'), 원고는 이 사건 해고가 부당해고라고 주장하면서 지방노동위원회에 구제신청을 하였습니다(이하 '이 사건 구제신청').

이후 참가인은 문자메시지로 해고를 통보한 것은 절차 위반에 해당한다고 판단하여, 적법한 절차를 거쳐 원고를 다시 해고하기 위하여 이 사건 해고를 취소하고 원고에게 복직명령을 하였습니다. 그런데 원고는 복직명령에 불응하면서, 같은 날 지방노동위원회에 근로기준법 제30조 제3항에 따른 금전보상명령 신청을 하였습니다. 지방노동위원회는 '복직명령은 원상회복 조치로서 진정성을 인정하기 어려워 원고는 해고 기간의 임금상당액을 청구할 구제이익이 있고, 이 사건 해고는 서면통지를 위반한 부당해고'라고 판단하여, 참가인에게 금전보상명령을 하였습니다.

그러나 중앙노동위원회는 '참가인이 지방노동위원회로부터 금전보상명령 신청서를 송달받기 전 복직명령을 하여 해고를 취소하였고, 이 사건 복직명령에 진정성이 있으므로 원고의 구제신청은 구제이익이 인정되지 않는다'는 이유로 초심판정을 취소하고, 원고의 구제신청을 기각하였습니다(이하 '이 사건 재심판정'). 한편, 참가인은 복직명령을 하며 해고기간 동안의 임금상당액을 지급하겠다는 의사를 표시하였으나, 이 사건 재심판정일까지 실제로 지급하지는 않았습니다.

이에 원고는 이 사건 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 복직명령이 금전보상명령 신청 전에 이루어진 경우에도 사용자의 복직명령만으로 구제이익이 소멸되지 않고, 복직명령에 진정성이 없다고 볼 만한 정황이 있으므로, 원고에게 구제이익이 있다고 판단하였습니다. 그리고 참가인의 해고는 서면통지의무를 위반한 것으로 무효라고 판단하여, 이 사건 재심판정을 취소하였습니다.

[대법원] 대법원은 “근로기준법 제30조 제3항의 금전보상명령은 원직복직명령을 대신하는 것이고 그 금액도 임금 상당액 이상의 금액이므로, 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하여 원직복직을 명하고 임금 상당액을 지급하였더라도 특별한 사정이 없는 한 근로자가 금전보상명령을 받을 구제이익이 소멸하는 것은 아니다”, “부당해고 구제명령을 받을 구제이익은 구제명령을 할 당시를 기준으로 판단하여야 하며, 중앙노동위원회는 재심판정 당시를 기준으로 이를 판단해야 한다”는 법리를 설시한 후, “원고(근로자)의 대리인이 이 사건 재심판정일 이전에 금전보상명령을 신청하였고, 참가인이 임금 상당액 이상의 정당한 금전보상을 하지 아니한 이상 금전보상명령의 구제이익이 소멸되었다고 볼 수 없고, 이 사건 복직명령과 원고의 금전보상명령신청의 선후 관계, 이 사건 복직명령에 진정성이 있는지 등은 그 구제이익에 영향을 미치지 않는다”고 판시하여, 원심 판결이유에 일부 적절치 않은 부분은 있으나, 구제이익을 인정한 원심판결의 결론은 정당하다고 보았습니다.

3. 의의

부당해고 구제명령 제도는 부당해고를 당한 근로자에 대한 원상회복을 목적으로 하는데, 이 원상회복에는 근로자 지위의 회복뿐만 아니라 해고기간 동안 받지 못한 임금 지급도 포함됩니다. 노동위원회는 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다(근로기준법 제30조 제3항). 보상금액의 산정기간은 해고일로부터 당해 사건의 판정일까지입니다(노동위원회 규칙 제65조 제2항).

위 대법원 판결은 근로기준법 제30조 제3항에 따른 금전보상명령의 구제이익에 관한 판결입니다.대법원은 부당해고 구제신청 후 사용자가 해고를 취소하면서 복직명령을 하고 임금상당액을 지급하였더라도 금전보상명령의 구제이익이 소멸하는 것은 아니며, 사용자가 복직명령을 하더라도 그 진정성이나 금전보상명령 신청과의 선후 관계와는 무관하게 구제명령 시를 기준으로 구제이익을 판단하여야 한다고 보았습니다. 이는 금전보상명령 신청의 독립적인 구제이익을 확인하고, 구제이익을 기존보다 더 넓게 인정하려는 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결 (구제신청 후 근로계약기간이 만료되더라도 해고기간 중 임금상당액을 지급받을 필요가 있는 경우에는 구제이익이 존재) 등과 같은 경향으로 보입니다.

관련구성원

기영석
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

박성기
변호사

02-316-4280
skipark@shinkim.com

이세리

김종수

변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

변호사

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

윤혜영
변호사

02-316-4491
hyyun@shinkim.com

송우용
변호사

02-316-1696
wysong@shinkim.com

김종현
변호사

02-316-1721
johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.