

대법원 2019두52386 부당해고구제 재심판정 취소 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

대법원(재판장 대법원장 김명수, 주심 대법관 조희대)은 2020. 2. 20. 아래와 같은 대법관 전원일치 의견의 전원합의체 판결을 선고하여 원심판결을 파기하였음(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결)¹⁾

- 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있음
- 이와 달리 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 다른 사유로 근로관계가 종료한 경우, 소의 이익이 소멸된다고 본 종래의 대법원 판례를 모두 변경함

1. 사안의 개요

- ▣ 원고는 피고보조참가인(이하 '참가인')과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 근무하던 중 해고를 통보받았음

1) 주문 : 파기자판

- (파기) “원심판결을 파기한다.”
- (자판) “제1심판결을 취소하고, 사건을 서울행정법원에 환송한다.”

- 원고는 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하고, 근로기준법 제 30조 제3항에 따라 '원직복직' 대신 '금품지급명령'을 구하였음
- 서울지방노동위원회는 원고에 대한 해고에 정당한 이유가 있다고 보아 구제신청을 기각하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였음(이 사건 재심판정)
- 원고는 2017. 9. 22. 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였음
- 참가인은 2017. 9. 19. 근로자 과반수의 동의를 얻어 아래와 같이 취업규칙을 개정하고, 이 사건 소가 제1심 계속 중이던 2017. 10. 1.부터 시행하였음
 - 근로자가 만 60세에 도달하는 날을 정년으로 함(개정 전 취업규칙에는 정년 규정이 없었음)
 - 새로 도입된 정년 규정을 개정 취업규칙 시행일 이전에 입사한 직원에게도 적용함
- 원고는 개정 취업규칙의 시행일인 2017. 10. 1. 이전에 이미 만 60세를 넘은 상태였음

2. 소송 경과 : 1심, 2심 '소 각하'

- 제1심(서울행정법원) : 소 각하
 - 원고는 개정 취업규칙의 시행일인 2017. 10. 1. 정년이 도래하여 당연 퇴직되었으므로, 이 사건 재심판정의 취소를 구할 소의 이익은 소멸하였음
- 원심(서울고등법원) : 항소기각
 - 제1심 판단을 그대로 유지함

3. 상고심의 주요 쟁점 : 전원합의 쟁점2)

- ▣ 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우, 구체신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다들 소의 이익이 있다고 볼 것인지

4. 쟁점의 이해를 위한 배경지식

□ 근로기준법

제30조(구제명령 등)

- ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(원직복직)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다. ☞ '금전보상명령', 이 조항은 2007. 1. 26. 신설되었음

- ▣ 근로자는 부당해고를 당한 경우 사용자를 피신청인으로 하여 노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 수 있음(초심: 지방노동위원회, 재심: 중앙노동위원회)

- 노동위원회는 부당해고라고 판단되면 사용자에게, ① 근로자를 원직에 복직시키라는 명령('원직복직명령')과 ② 근로자에게 해고기간 중의 임금 상당액을 지급하라는 명령('임금 상당액 지급명령')을 함

- ▣ 그런데 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 정당성에 관해 다투던 중, 정년에 도달하거나 근로계약기간이 만료되는 등으로 근로관계가 종료

2) 이 사건에서 대법원은 '개정 취업규칙이 원고에게도 적용되므로, 원고는 2017. 10. 1. 정년이 되어 당연 퇴직된다'고 판단한 원심 판단에 잘못이 없다고 보았음 (이 부분은 전원합의 쟁점이 아님)

되어 버리는 경우가 있음

- 노동위원회 단계에서 근로관계가 종료되는 경우, 노동위원회는 '근로자가 더 이상 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다'는 등의 이유로 구제이익이 없다고 보아 근로자의 구제신청을 각하하고 있음 → 즉, 부당한 해고인지에 관한 본안판단을 하지 않음
- 근로자가 제기한 재심판정 취소소송 단계에서 근로관계가 종료되는 경우, 법원 역시 마찬가지로 이유로 소의 이익이 없다고 보아 소를 각하하고 있음 → 즉, 부당한 해고인지에 관한 본안판단을 하지 않음³⁾⁴⁾
- ▣ 이 사건의 쟁점은, 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 부당해고를 다투던 중 정년에 도달하는 등으로 근로관계가 종료한 경우, 비록 원직에는 복직할 수 없다 하더라도 해고기간 중에 지급받지 못한 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면, 즉 '원직복직명령'을 받지 못하더라도 '임금 상당액 지급명령'을 받을 필요가 있다면 소의 이익을 인정하여 본안판단을 할 것인지 여부임

5. 대법원의 판단 : 전원일치 의견

가. 법리의 선언 : 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 소의 이익이 있다고 보아야 함

▣ 부당해고 구제명령제도는 부당한 해고를 당한 근로자에 대한 원상회복을

3) 참고로, '사용자'가 제기한 재심판정 취소소송 중에 근로관계가 종료되는 경우에는, 법원은 소를 각하하지 않고 본안판단을 하고 있음

4) 대법원 2015. 1. 29. 선고 2012두4746 판결 : 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료하였다면, 근로자로서는 해고기간 중의 받지 못한 임금을 받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 임금청구소송 등 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었고, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 소의 이익도 없다고 보아야 한다(대법원 1997. 7. 8. 선고 96누5087 판결 등 참조).

위해 도입된 제도로써, 근로자 지위의 회복만을 목적으로 하는 것이 아님

- 해고를 당한 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하다 하더라도, 부당해고라는 사실을 확인하여 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것 역시 부당해고 구제명령제도의 목적에 포함됨

■ 부당한 해고를 당한 근로자를 원직에 복직하도록 하는 것과 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것 중 어느 것이 더 우월한 구제방법이라고 말할 수 없음

- 전자는 장래에 대한 것이고, 후자는 과거에 대한 것으로, 양자는 서로 목적과 효과가 다름. '원직복직이 가능한 근로자'에 한정하여 임금 상당액을 지급받도록 할 것은 아님

■ 노동위원회의 구제명령은 사용자에게 공법상의 의무를 부담시킬 뿐 직접 노사간의 사법상 법률관계를 발생·변경시키는 것은 아니지만, 이행강제금과 형사처벌 등을 통하여 간접적인 '강제력'을 가짐

- 근로자로서는 해고기간 중의 미지급 임금에 관하여 위와 같은 강제력이 있는 구제명령을 얻을 이익이 있음. 따라서 구제명령을 얻기 위하여 재심판정의 취소를 구할 이익도 인정된다고 보아야 함

■ 근로자가 별도로 민사소송을 제기하여 미지급 임금을 청구할 수는 있다고 하여 소의 이익을 부정할 수는 없음

- 민사소송을 통한 권리구제는 소송절차의 번잡성, 절차의 지연, 과도한 비용부담 등의 문제가 있음. 민사소송과 별개로 신속·간이한 구제절차 및 행정소송을 통하여 부당해고를 확인받고, 임금 상당액의 손실을 회복할 수 있도록 하는 것이 부당해고 구제명령제도의 취지에 부합함

■ 종전 판결은 원직복직을 전제로 하지 않는 '금품지급명령'을 도입한 근로기준법의 개정 취지에 맞지 않음

- 근로기준법은 2007. 1. 26. 개정을 통하여 원직복직을 전제로 하지 않는 구제수단을 제도적으로 도입하였음. 그 취지에 비추어 보면 원직복직이 불가능한 경우에도 소의 이익을 인정하여 근로자가 구제받을 기

회를 주는 것이 타당함

- 종전 판결은 기간제근로자의 실효적이고 직접적인 권리구제를 사실상 부정하는 결과가 되어 부당함
 - 종전 판결에 따르면 기간제근로자는 부당하고 구제신청을 하더라도 그 후 근로계약기간이 만료되면 구제를 받기 어려움. 이는 기간제근로자의 권리구제에 실질적인 흠결을 초래함
- 위와 같은 법리는 근로자가 근로기준법 제30조 제3항에 따라 금품지급명령을 신청한 경우에도 마찬가지로 적용됨⁵⁾

나. 판례의 변경 : 위와 다른 취지의 종래 판례를 모두 변경함

- '근로자가 부당하고 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 다른 사유로 근로관계가 종료한 경우 소의 이익이 소멸된다'는 취지로 판단한 대법원 1995. 12. 5. 선고 95누12347 판결을 비롯하여 같은 취지의 종전 판결들을 모두 변경함

다. 이 사건의 결론 : 파기자판

- 원고가 당연퇴직하였으므로 원고에게 소의 이익이 없다고 보아 이 사건 소를 각하한 제1심판결을 정당하다고 판단한 원심판결에는 소의 이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있음
- 원심을 파기하고(파기), 제1심판결을 취소하고 사건을 제1심법원으로 환송함(자판)

6. 판결의 의의

- 종래 대법원은 근로자가 구제명령을 얻는다고 하더라도 객관적으로 보아 원직에 복직하는 것이 불가능하면, 해고기간 중의 지급받지 못한 임금을 지급받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 민사소송절차를 통하여 해결

5) 이 사건에서 원고는 '원직복직'이 아닌 '금품지급명령'을 구하였음 (1. 사안의 개요 참조)

할 수 있다는 등의 이유를 들어 근로자가 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 없다고 보았음

- 그러나 부당해고를 당한 근로자로서는 비록 원직에 복직하는 것은 불가능 하더라도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요성이 있는 경우가 있음
- 이 판결은 이러한 필요성에 기초하여 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정의 취소를 구하는 소송에 소의 이익이 있다고 보았음
- 이로써 부당해고를 당하였으나 부당해고 구제신청을 한 후 정년이 되거나 근로계약기간이 만료되어 원직에 복직하는 것이 불가능한 근로자들도 해고기간 중의 임금을 지급받기 위하여 재심판정 취소소송에서 부당해고에 관한 본안판단을 받을 수 있게 되었음
- 대법원이 전원일치 의견으로 종래의 판례를 변경함으로써, 부당해고를 당한 근로자가 부당해고 구제명령제도를 통해 구제받을 수 있는 기회를 확대하였다는 데 이번 판결의 의의가 있음