

[핵심쟁점 94] 계약기간 만료시(혹은 정년도래시) 부당해고의 구제이익 (A)

| Key point | 임금지급명령에 대한 독립적 구제이익

- 1. 판례 : 부당해고구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간 만료나 정년의 도래로 근로관계가 종료하였다더라도 구제이익은 소멸되지 않는다.

I. 문제의 소재

- 근로자가 부당해고구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료나 정년도달 등으로 근로관계가 종료되었다면, 노동위원회는 원직복직의 구제명령을 내릴 수가 없다.
- 이 경우 원직복직은 불가능하지만, 임금상당액의 지급문제는 남아 있으므로 부당해고에 대한 구제신청의 이익을 인정할 수 있는지가 문제된다.

II. 계약기간의 만료(혹은 정년의 도래)와 부당해고구제신청의 이익

1. 과거 판례의 태도

- 종래 대법원은 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 사직하거나 정년에 도달하거나 근로계약기간이 만료하는 등의 이유로 근로관계가 종료한 경우, 근로자가 구제명령을 얻는다고 하더라도 객관적으로 보아 원직에 복직하는 것이 불가능하고, 해고기간 중에 지급받지 못한 임금을 지급받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 민사소송절차를 통하여 해결할 수 있다는 등의 이유를 들어 소의 이익을 부정하여 왔다.¹⁾
- 하지만, 이러한 판례의 태도에 대해서는 구제절차 진행 중 근로계약 기간이 만료된 근로자에게 임금지급명령만을 신청할 구제이익이 없다고 해석하면 기간제 근로자가 노동위원회 구제절차를 사실상 이용하지 못하고 민사소송을 해야 하는 불합리한 결과가 초래된다는 비판적 견해가 많았다.

2. 현재 대법원 전원합의체 판결²⁾

(1) 판결의 요지

- 대법원 [판례]에 따르면 “부당해고 구제명령제도에 관한 근로기준법의 규정 내용과 목적 및 취지, 임금 상당액 구제명령의 의의 및 그 법적 효과 등을 종합적으로 고려하면, 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 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 소의 이익이 있다”고 본다.

(2) 판결의 근거

- 대법원은 그에 대한 근거로서 i) 부당해고 구제명령제도가 부당한 해고를 당한 근로자에 대한 원상회복, 즉 근로자가 부당해고를 당하지 않았다면 향유할 법적 지위와 이익의 회복을 위해 도입된 제도로서, 근로자 지위의 회복만이 목적이 아니라, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도

록 하는 것도 그 목적에 포함된다는 점, ii) 근로자를 원직에 복직하도록 하는 것은 장래의 근로 관계에 대한 조치이고, 해고기간중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것은 근로자가 부당해고의 효력을 다투고 있는 기간 중의 근로관계의 불확실성에 관한 법률관계를 정리하기 위한 것으로 서로 목적과 효과가 다르기 때문에 원직복직이 가능한 근로자에 한정하여 임금상당액을 지급 받도록 할 것은 아니라는 점, iii) 노동위원회의 구제명령이 직접 노사간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니지만, 이행강제금 부과 및 확정된 구제명령 불이행시 형사처벌의 대상이 되는 등 간접적인 강제력을 가지고 있으므로, 해고기간 중의 임금과 관련하여 강제력 있는 구제명령을 얻을 이익이 있다는 점, iv) 부당해고로 입은 임금상당액의 손실을 회복할 수 있도록 하는 것이 부당해고 구제명령제도의 취지에 부합하므로, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받기 위하여 민사소송을 제기할 수 있다는 사정이 부당해고의 (주; 구제이익이나) 소의 이익을 부정할 이유가 되지 않는다는 점, v) 종전 판결은 원직복직을 전제로 하지 않는 구제수단인 금품지급명령을 도입한 취지에 맞지 않는다는 점, vi) 종전판결은 기간제 근로자의 실효적이고 직접적인 권리구제를 사실상 부정하는 결과가 되어 부당하다는 점 등을 그 근거로 들고 있다.

판례카드

[부당해고의 구제이익 : 정년의 도래, 기간제 근로계약기간의 만료]
 부당해고 구제명령제도에 관한 근로기준법의 규정 내용과 목적 및 취지, 임금 상당액 구제명령의 의의 및 그 법적 효과 등을 종합적으로 고려하면, 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 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 보아야 한다.
 위와 같은 법리는 근로자가 근로기준법 제30조제3항에 따라 금품지급명령을 신청한 경우에도 마찬가지로 적용된다. (대법원 2020.2.20. 선고 2019두52386 판결)

판례카드

[참조 판례 : 노동위원회를 통한 구제명령의 의의]
 노동위원회의 사용자에 대한 구제명령은 사용자에게 이에 복종하여야 할 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니다.(2006다49901)

-
- 1) 대법원 1995.12.5. 선고 95누12347 판결, 대법원 2001.4.10. 선고 2001두533 판결, 대법원 2011.5.13. 선고 2011두1993 판결, 대법원 2012.7.26. 선고 2012두3484 판결, 대법원 2015.1.29. 선고 2012두4746 판결 등. 이하 ‘중전 판결’이라 한다)
 - 2) 대법원 2020.2.20. 선고. 2019두52386 판결