

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2020두54852 부당해고구제재심판정취소
원고, 피상고인 원고
소송대리인 변호사 한성호 외 1인
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 대한민국
원 심 판 결 서울고등법원 2020. 10. 30. 선고 2020누34591 판결
판 결 선 고 2022. 7. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건 개요

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 2014. 8. 20. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)을 대표한 육군 ○

○○○○사단장과 아래와 같은 내용을 포함한 근로계약(이하 '이 사건 계약'이라 한다)을 체결하고 창원시 (주소 생략)에 있는 육군 ○○○○○사단 본부근무대에서 그곳 소속 간부들을 대상으로 미용업무를 수행하였다.

(1) 근로계약기간: 2014. 8. 20.부터 2015. 8. 19.까지

(2) 근무형태(직종): 사단 간부이발소(미용사)

(3) 근무장소 및 부서: 사단 간부이발소/본부근무대

(4) 채용기간 중 수행하여야 할 업무: 사단 간부 미용업무 담당

(5) 상기 근무장소 및 수행업무 내용은 고용인의 업무 여건 등에 따라 피고용인의 동의하에 변경될 수 있으며 이를 성실히 이행하여야 한다.

나. 원고는 이 사건 계약을 매년 갱신하며 계속 근무하다가 2016. 8. 20. 이 사건 계약을 갱신하면서 기간의 정함이 없는 근로계약으로 변경하였다.

다. 원고는 2018. 4. 27. 육군 ○○○○○사단으로부터 간부이발소의 수익성이 악화되어 폐쇄하기로 결정하였다는 이유로 해고(해고일자 2018. 5. 31.)를 통보받았고(이하 '이 사건 해고'라 한다), 육군 ○○○○○사단은 2018. 5. 31. 사단 간부이발소를 폐쇄하였다.

라. 원고는 2018. 6. 15. 경남지방노동위원회에 육군 ○○○○○사단을 상대로 이 사건 해고가 부당해고라고 주장하며 구제를 신청하였다가 2018. 7. 20. 참가인으로 피신청인을 경정하였다. 경남지방노동위원회는 2018. 8. 27. 원고를 복직시킬 사업장이 없어져 구제이익이 소멸하였다는 이유로 원고의 구제신청을 각하하였다. 중앙노동위원회는 2018. 12. 31. 초심판정과 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

2. 원심의 판단

원심은 그 판시와 같은 이유로 육군 ○○○○○사단의 간부이발소 사업 전체가 폐지되었다고 본 다음 아래와 같은 이유로 원고의 이 사건 재심판정 취소청구를 인용하였다.

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 유지된다고 보아야 한다. 따라서 설령 원고가 근무하던 간부이발소가 폐쇄됨에 따라 복직시킬 사업장이 남아 있지 않은 등의 이유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다고 하더라도, 이 사건 해고가 무효여서 원고가 참가인으로부터 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지된다는 것이다.

3. 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 받아들일 수 없다.

가. 관련 법리

근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약관계가 종료하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 봄이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 근로기준법(이하 줄여 쓸 때에는 '법'이라 한다) 제28조 이하에서 정한 부당해고 등 구제명령제도는 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 등과 같이 사용자

의 징계권 내지 인사권의 행사로 인해 근로자에게 발생한 신분상·경제적 불이익에 대하여, 민사소송을 통한 통상적인 권리구제방법보다 좀 더 신속·간이하고 경제적이며 탄력적인 권리구제수단을 마련하는 데에 그 제도적 취지가 있다. 따라서 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우라면, 과거의 부당해고 등으로 인한 손해를 보상받을 목적으로 행정적 구제절차를 이용하는 것은 부당해고 등 구제명령제도 본래의 보호범위를 벗어난 것으로 보아야 한다.

(2) 법 제28조 제1항은 "사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다."라고 규정하여 '근로자'에게 구제신청권을 부여하고 있다. 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말하므로(법 제2조 제1항 제1호), 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 다른 사유로 근로계약관계가 종료한 경우에는 더 이상 법에서 정한 근로자의 지위에 있다고 볼 수 없고, 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 그 사용자와 사이에 근로계약관계가 있었다는 사정만으로 근로자의 범위에 포함된다고 해석하기는 어렵다.

(3) 노동위원회는 부당해고 등 구제신청에 따른 심문을 끝내고 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 한다(법 제30조 제1항). 구제명령이 내려지면 사용자는 이를 이행하여야 할 공법상의 의무를 부담하고, 이행하지 아니할 경우에는 3천만 원 이하의 이행강제금이 부과되며(법 제33조), 확정된 구제명령을 이행하지 아니한 사용자는 형사처벌의 대상이 된다(법 제111조).

침익적 행정처분은 상대방의 권익을 제한하거나 상대방에게 의무를 부과하는 것이므로 헌법상 요구되는 명확성의 원칙에 따라 그 근거가 되는 행정법규를 더욱 엄격하게 해석·적용해야 하고, 행정처분의 상대방에게 지나치게 불리한 방향으로 확대해석이나

유추해석을 할 수 없으므로(대법원 2021. 11. 11. 선고 2021두43491 판결 등 참조), 부당해고 등 구제신청을 할 당시 이미 근로계약관계가 종료한 경우에도 근로자의 구제이익을 인정하여 사용자에게 공법상 의무의 부과 또는 형사처벌의 범위를 확대하는 것은 위와 같은 행정법규 해석 원칙 등에 반할 우려가 있다.

(4) 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결은 근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정에 대해 소를 제기하여 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 소의 이익이 유지된다는 취지이다. 따라서 근로자가 부당해고 등 구제신청을 하기 전에 이미 근로자의 지위에서 벗어난 경우까지 위와 같은 법리가 그대로 적용된다고 할 수 없다.

(5) 근로자의 보호나 절차경제적 측면에서 보더라도, 근로자가 신속한 구제를 받기 위해 행정적 구제절차를 이용했는데 중간에 근로계약관계가 종료되었다는 이유로 그 신청인을 구제절차에서 배제하거나 그동안 노동위원회가 진행한 조사나 그 조사결과를 토대로 내린 판정을 모두 무위로 돌리는 것은 바람직하지 않을 것이나, 구제신청 당시 이미 근로계약관계가 종료된 경우에는 그러한 고려를 할 필요성이 크지 않다. 근로계약관계가 종료된 시점을 구제신청 이전과 이후로 구분하여 구제명령을 구할 이익의 판단을 달리 하는 것은 충분히 합리적이다.

(6) 근로기준법(2021. 5. 18. 법률 제18176호로 개정된 것)은 제30조 제4항으로 "노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각

결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다."라는 조항을 신설하였다. 위 조항은 부당해고 등 구제절차도중 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자의 원직복직이 불가능한 경우에도 근로자에게 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익을 인정해야 한다는 취지이고, 구제신청 당시 이미 근로계약관계가 소멸하여 근로자의 지위에서 벗어난 경우에까지 구제이익을 인정해야 한다는 의미로는 해석되지 않는다.

나. 이 사건의 경우

원고는 2018. 5. 31. 해고된 후 2018. 6. 15. 경남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나, 참가인은 2018. 5. 31. 육군 ○○○○○사단 간부이발소를 폐쇄하였다. 위에서 본 법리에 비추어 원고가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 폐업으로 원고와 참가인의 근로계약관계가 종료하였다면 원고에게 구제명령을 받을 이익을 인정할 수 없으므로, 원심으로서도 참가인의 육군 ○○○○○사단 간부이발소 사업 폐지가 폐업과 같다고 인정할 만한 사정이 있는지, 그러한 사정이 있는 경우 폐업 시기가 원고의 구제신청보다 앞서는지 여부 등을 심리하여 원고에게 구제명령을 받을 이익이 있는지 판단하였어야 한다. 그런데 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 육군 ○○○○○사단 간부이발소 사업 전체의 폐지는 사업체 전부의 폐업과 마찬가지로 근로계약관계 종료 사유에 해당한다고 전제한 다음, 설령 2018. 5. 31. 사단 간부이발소가 폐쇄되어 원고가 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었더라도 이 사건 해고가 무효라서 참가인으로 부터 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 원고에게 구제명령을 받을

이익이 있다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 필요한 심리를 다하지 아니한 채
구제명령을 받을 이익에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고
이유 주장은 이유 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고 사건을 다
시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주
문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박정화

 대법관 김선수

주 심 대법관 노태악

 대법관 오경미