



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2015부해1101 사단법인 우리복지 부당해고 구제 재심 신청

■ 판정일자 : 2016. 1. 28.

■ 판정사항 : 초심취소

1년간의 기간제근로자를 계약기간 만료 전에 정년을 이유로 정년퇴직 처리한 것은 정당한 이유 없는 부당해고라고 판정한 사례

■ 판정요지

① 근로계약서에 시기만 있고 정규직 근로자라고 기재되어 있으나 단서에 “1년마다 계약갱신을 할 수 있다.”라고 규정하고 있으며, 운영규정에도 “근로계약기간의 명시가 있는 것을 제외하고는 1년으로 한다.”라고 규정하고 있어 1년간 기간의 정함이 있는 근로계약이라 할 것이고, ② 근로계약서에 정년 도달 시 퇴직된다는 명시 없이, 운영규정에 “계약기간이 만료되거나 정년에 달하였을 때”라고 병렬적으로 규정하였다면, 사용자가 계약기간의 이익을 누릴 수 있는 근로자를 정년도달이라는 이유만으로 퇴직시킨 것은 근로자의 의사에 반한 해고로 정당한 이유가 없으며, ③ 구제절차 진행 중 계약기간이 만료되었다 하더라도 노동위원회 구제절차의 도입 취지와 금전보상명령 도입 배경 등에 비추어 임금상당액 지급명령의 구제이익이 인정된다 할 것이다.



중 앙 노 동 위 원 회 재 심 판 정 서

사 건 중앙2015부해1101 사단법인 우리복지 부당해고 구제 재심신청

근 로 자 박○○

(재심신청인)

서울 ○○○

대리인 노무법인 ○○

담당 공인노무사 권○○

사 용 자 사단법인 우리복지

(재심피신청인)

서울 ○○○

대표자 조○○

판 정 일 2016. 1. 28.

우리 위원회는 위 재심신청 사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 서울지방노동위원회가 2015. 9. 18. 2015부해1940 부당해고 구제신청 사건에 관하여 행한 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2015. 6. 30. 이 사건 근로자에 대해 행한 정년퇴직 처분은 부당해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건



근로자에게 2015. 7. 1.부터 2015. 9. 10.까지 이 사건 근로자가 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 포함한 금전보상금 1,496,270원을 지급하라

초 심 주 문

[서울지방법노동위원회 2015. 9. 18. 판정 2015부해1940]

이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

재심신청취지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2015. 6. 30. 이 사건 근로자에 대해 행한 정년퇴직 처분은 부당해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 원직복직에 갈음하여 금전보상금 3,114,850원을 지급하라

이 유

1. 당사자

가. 근로자

박○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 2014. 9. 11. 사단법인 우리복지가 위탁받아 운영하는 압구정○○○○센터에 입사하여 간호조무사로 근무하다 2015. 6. 30. 근로관계가 종료된 사람이다.



나. 사용자

사단법인 우리복지(이하 '이 사건 사용자'라 한다)는 2007. 1. 31. 설립되어 위 주소지에서 상시 약 60명의 근로자를 사용하여 복지시설 운영업을 주요 사업으로 하는 법인이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 2015. 6. 30. 이 사건 사용자가 정년을 이유로 퇴직 처분한 것은 부당해고에 해당한다며 같은 해 7. 22. 서울지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2015. 9. 18. 정년 도달을 이유로 퇴직처리 한 것은 해고에 해당하지 않는다고 이 사건 근로자의 구제신청을 기각하였다.

다. 이 사건 근로자는 2015. 10. 20. 초심지노위 판정서를 수령하고 이에 불복하여 같은 달 27일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

이 사건 근로계약은 1년의 기간의 정함이 있는 근로계약이고, 비록 이 사건 근로자가 근로계약기간 중에 정년에 도달하였더라도 정규직 직원에 적용되는 정년규정은 적용되지 않으며, 설령 기간제 근로자에게도 정년이 적용된다 하더라도 유리조건 우선의 원칙에 따라 계약기간 만료일까지 근로가 보장되어야 함에도 계약기간 중에 정년퇴직 처리한 것은 정당한 이유



없는 부당해고이다.

나. 사용자

이 사건 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 정규직 직원이며 이 사건 사용자의 운영규정과 근로계약서에 명시된 대로 정년에 도달한 이 사건 근로자를 이 사건 사용자가 정년퇴직 처리한 것은 정당한 근로관계 종료로 부당해고가 아니다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 근로자는 2014. 9. 11. 이 사건 사용자가 위탁받아 운영하는 압구정○○○○센터에 입사하여 16:30~22:00를 근무시간으로 하는 야간 간호조무사로 근무하였다.[초심 이유서(1) 및 답변서(1), 사 제1호증 고용계약서]

나. 이 사건 근로자는 2015. 6. 12. 팀장 함○○으로부터 만 60세 정년이 도래하였으므로 같은 달 30일에 퇴직하라는 통보를 받고, 같은 해 7. 1.부터 출근하지 않았다.[초심 이유서(1) 및 답변서(1)]

다. 보건복지부에서 발행한 “2015 사회복지시설 관리안내”에는 사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급상한이 시설장은 65세, 종사자는 60세로 규정되어 있다.[사 제2호증 보건복지부 사회복지시설 운영지침]

라. 압구정○○○○센터에서 2015년말 현재 근무하는 직원 중 근무기간



이 1년이 넘는 직원은 함○○ 팀장과 박○○ 사회복지사 2명이며, 2014. 1. 1.부터 2015. 12. 31.까지 압구정○○○○센터에서 근무한 근로자 대부분은 근무기간이 6개월 미만이다.[전화 등 사실확인내용(사용자), 노위 제2호증 압구정○○○○센터 고용보험내역]

마. 이 사건 근로자는 2015. 7. 8. 이 사건 사용자의 대표자 조○○에게 “저의 근로계약기간은 2015. 9. 10.까지입니다. 중간에 정년을 이유로 해고를 통보받은 것입니다. 이사장님께서 직접 문자 또는 문서로 해고 이유에 대한 명확한 입장을 통보해 주십시오.”라고 문자메시지를 보내자 조○○은 “법인 운영규정상 정년으로 당연퇴직에 해당되시구요.”, “센터 규정으로 60세 정년 해의 6월과 12월 말에 당연퇴직인데 우리 선생님께서는 3월 생신이라 부득이 6월말로 마무리하신 것입니다.”라고 문자메시지로 답하였다. [초심 이유서(1) 및 답변서(1), 노위 제1호증 신청인과 이사장의 문자메시지 내역(신청인 제출)]

바. 이 사건 사용자가 운영하는 압구정○○○○센터에서 근무하였던 신○○은 ‘2015. 8월 현재 만 63세로 2014. 12. 4.부터 2015. 3. 31.까지 파트직과 요양보호사로 근무하였다.’라고 진술하였고, 이 사건 사용자의 2014. 12월 ~ 2015. 2월의 정규직 급여대장과 2015. 3월과 4월의 파트타이머 급여대장에 각각 신○○의 급여 지급내역이 기재되어 있다.[노 제2호증 신○○ 진술서, 노위 제3호증 2014~2015 정규직 급여대장, 노위 제4호증 2014~2015 파트타이머 급여대장]



사. 이 사건 근로자와 사용자는 2015. 9. 18. 초심지노위 심문회의에서 아래와 같이 진술하였다.[초심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

가) 근로계약 체결 시 담당직원이 정년 이후에도 계속 일할 수 있다고 하였는데, 정년 이후 같은 조건으로 계속 근무할 수 있다는 것인지, 파트타이머로 근무할 수 있다는 것인지에 대하여는 명확하게 말하지 않았다.

나) 파트타이머는 근무시간이 줄고 임금도 줄어들기 때문에 파트타이머로 근무하라는 제안을 거절한 것이다.

다) 계약기간을 정한 계약직 근로자에게 정년 규정을 적용하는 것은 타당하지 아니하다.

2) 사용자

가) 이 사건 근로자와 체결한 근로계약서 제1조에는 근로기간의 시작시점만 명시되어 있을 뿐 종료하는 시점은 정해져 있지 아니하여 1년의 기간을 정한 근로계약이라고 할 수 없고, 제3조에는 이 사건 근로자를 정규직 직원이라고 명시하고 있으므로 이 사건 근로자는 기간제 근로자나 계약직 근로자가 아닌 정규직 근로자이다.

나) 근로계약서 제1조에 “1년 마다 계약갱신을 할 수 있다. 단, 필요시 6개월마다 재계약할 수 있다.”라고 명시한 것은 이 사건 사용자의 급여제도가 호봉제가 아니라 연봉제이기 때문에 1년 또는 6개월 단위로 급여를 조정할 수 있다는 의미인 것이다.



다) 파트타이머는 보건복지부에서 정한 정원 이외의 인력이므로 정년 규정을 적용하지 아니하고, 정년이 지나도 계속 근무하도록 하고 있다.

아. 이 사건 사용자는 기간의 정함이 있는 직원의 근로계약을 체결하였는데, 계약서 제1조에 근로계약기간의 시기와 종기가 명시되어 있고, 제4조에 “‘을’은 시간제 근로자로서”라고 기재되어 있으며, 제5조의 임금은 일급 8만원에서 월급 60만원과 70만원으로 일정하지 않고, 제6조의 근로시간은 일 3.5시간에서 7시간까지 다양하다.[사 제6호증 기간의 정함이 있는 직원용 고용계약서]

자. 이 사건 근로자는 2016. 1. 8. 우리 위원회에 금전보상으로 3,114,850원을 신청하였다.[금전보상명령신청서]

차. 이 사건 근로자는 2015. 9. 15. 초심지노위 담당 조사관과의 통화에서 같은 해 7. 1.부터 8. 31.까지 두 달간 타 사업장에서 근무하였으며 9월부터는 일을 하지 않았다고 진술하였다.[전화 등 사실확인내용]

카. 이 사건 근로자와 사용자는 2016. 1. 28. 우리 위원회 심문회의에서 아래와 같이 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

센터에서 일할 때 정년에 관해 특별히 들은 것은 없고, 근로계약서 체결할 때 나이는 많지만 열심히 하겠다고 했더니 함○○ 팀장이 정년 걱정하지 말고 그냥 일하라고 하였다.

2) 사용자



정규직인 야간직원은 5시간 근로하는 것이 기본인데, 파트타임은 일 근로시간이 8시간이라도 매일 오지 않고 필요한 날 오는 경우가 많고, 파트타이머 급여를 보조금으로는 1원도 지출할 수 없다.

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.

《사단법인 우리복지 운영규정》

제21조(당연퇴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때는 당연 퇴직된다.

1. 사직원을 제출하여 수리되었을 때
2. 계약기간이 만료되거나 정년에 달하였을 때
3. 사망하였을 때

제22조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 임용권자는 면직시킬 수 있다. 단, 1개월 전에 본인에게 예고하여야 한다.

1. 휴직기간의 만료 또는 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 신체정신상의 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정할 때
2. 근무성적이 극히 불량할 때

(이하 생략)

제25조(정년) 직원의 정년은 만 60세가 되는 당월말로 하되 근무성적이 우수한 경우에는 퇴직 후 연장 가능하다. 단, 시설의 경우에는 해당 관청의 지침과 관례에 따른다.

《압구정○○○○센터 운영규정》

제42조(직원의 구분)

- ① 일반직: 일반 업무를 담당하며 정규직, 계약직으로 구분하고 직급은 기관의 운영규정에 준한다.

제43조(인정경력) ① 직원의 호봉상정에 필요한 경력인정 범위는 자격취득 이후의 노인복지관 및 사회복지관 근무경력·군복무경력(무관후보생 경력 제외)·공무원경력(사회복지과 담당 분야) 및 타 사회복지시설, 간호(조무)사·물리치료



사의 병의원, 특수학교 교사의 관련분야 근무경력으로 한다.

제51조(임용기준) ① 직원의 신규채용은 경력을 환산하여 적용한다.

제55조(계약채용) 시설장은 예산의 범위 내에서 정식 직원이 아닌 자를 계약에 의하여 일정기간 종사하는 연구 및 기타 업무에 계약직원으로 종사케 할 수 있다.

제57조(근로계약)

④ 직원의 근로계약은 독립된 사업장의 시설명과 시설장이 체결하며, 근로계약 기간의 명시가 있는 것을 제외하고는 1년으로 한다. 단, 필요에 따라 변경체결 할 수 있으며, 1년이 경과 후에는 근로계약을 체결에 있어서 쌍방이 이의를 제기하지 않으면 자동 연장하는 것으로 한다.

제93조(정년) ① 직원의 정년은 60세, 시설장은 65세로 한다. 단 기관에서 필요한 경우에는 법인 이사회의 심의를 거쳐 정년을 연장할 수 있다.(다만 최고 5년을 초과할 수 없다)

② 직원이 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있을 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있을 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

제96조(퇴직) ① 직원이 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하고 소정의 절차를 거쳐 승인을 받아야 한다.

② 직원이 다음 사유에 해당될 때는 당연퇴직 된다.

3. 근로계약이 만료되어 계약갱신이 되지 아니하였을 때

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 근로계약이 기간의 정함이 있는 근로계약인지 여부, 둘째, (기간의 정함이 있는 근로계약이라면) 구제신청의 이익이 있는지 여부, 셋째, 정년 퇴직 처리의 정당성 여부, 넷째, 금전보상명령신청의 인정 여부에 있다 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다



음과 같이 판단한다.

가. 근로계약이 기간의 정함이 있는 근로계약인지 여부

위 '4. 인정사실'의 '가'항에서와 같이, 이 사건 근로자의 근로계약서 제 3조에는 “을은 정규직 근로자로서”라는 문구가 기재되어 있고 제1조(계약기간)에는 “근로계약기간은 2014년 9월 11일부터로 하며”라는 문구만 존재하고 종기를 기재하고 있지 않아 이 사건 근로계약이 기간의 정함이 없는 근로계약이라는 외관을 띠고 있기는 하다.

그러나 이에 곧바로 이어지는 제1조의 후문은 “갑은 을의 근무태도, 업무수행 능력 등에 따라 1년마다 계약갱신을 할 수 있다”라고 기재하고 있어 기간의 정함이 있는 근로계약으로 해석될 여지도 있다.

이에 대하여 이 사건 사용자는 “1년마다 계약갱신을 할 수 있다”라는 것은 단지 연봉제계약을 위한 기간을 설정한 것에 불과하다고 주장하고 있다.

그러나 ① 사단법인 우리복지 운영규정(이하 ‘법인운영규정’이라 한다)이나 압구정○○○○센터 운영규정(이하 ‘센터운영규정’이라 한다) 모두 호봉제에 관한 규정만 존재하고 연봉제에 관한 별도의 규정을 찾기 어려운 점, ② 센터운영규정 제57조(근로계약) 제4항은 “직원의 근로계약은 독립된 사업장의 시설명과 시설장이 체결하며, 근로계약 기간의 명시가 있는 것을 제외하고는 1년으로 한다.”라고 규정하여 그것이 1년을 기준으로 장단이 문제가 될 뿐 기간의 설정이 원칙이라고 명시하고 있는 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '아'항에서와 같이, 이 사건 사용자가 기간의 정함이 있는 직원의



근로계약서라고 제출한 시간제근로자(파트타이머)의 근로계약서 제1조에는 비록 기간의 시기뿐만 아니라 종기가 기재되어 있으나 그 외에 “잡은 을의 근무태도, 업무수행 능력 등에 따라 1년 마다 계약갱신을 할 수 있다”는 동일한 문장을 이 사건 근로자의 근로계약서와 마찬가지로 그대로 기재하고 있는 점, ④ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘아’항 및 ‘차’항에서와 같이, 이 사건 시간제근로자(파트타이머)의 계약서를 보면 이 사건 사용자가 인정하는 ‘정규직근로자’의 근로시간과 비교하여 동일하거나 오히려 더 긴 근로시간을 정하고 있으면서도 이를 시간제근로자라고 명시하고 있다는 점에서 사용자의 사업장에서 시간제근로자(파트타이머)란 단지 매일 근로하는 것이 아니라 요일별로 출근여부가 다른 계약직 근로자를 지칭하기 위해서 사용되고 있는 점 등을 고려하면, 이 사건 사용자와 체결한 이 사건 근로계약서의 ‘정규직근로자’란 통상 이해되듯이 기간의 정함이 없는 근로자를 말하는 것이 아니라, 단지 매일 출근하여 사전에 합의된 근로시간만큼을 정기적으로 근로하는 정식의 근로자를 통칭하는 것으로 보는 것이 타당하고, 그렇다면 이 사건 근로자는 결국 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 것으로 보인다(이렇듯 기간의 정함이 있는 근로계약자를 정규직근로자로 표현한 것은 이 사건 사용자가 서울시 등의 인건비 보조대상자의 자격을 갖추기 위한 노력의 일환으로서 그 보조대상인 종사자를 정식직원으로 보아 단지 그 명칭만을 정규직 근로자로 지칭한 것에 불과하다고 할 것이다).

따라서, 이 사건 근로자는 2014. 9. 11.부터 2015. 9. 10.까지 1년의 계약



기간을 정한 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였다고 할 것이다.

나. 구제신청의 이익이 있는지 여부

위 '5. 판단'의 '가'항에서 본 바와 같이, 이 사건 근로계약은 기간의 정함이 있는 근로계약으로서 근로계약기간은 2014. 9. 11.부터 2015. 9. 10.까지라 할 것인데, 이 사건 근로자는 2015. 7. 22. 부당해고 구제신청과 함께 원직복직에 갈음한 금전보상신청을 하였는바, 구제절차 진행 중인 2015. 9. 10. 근로계약기간이 만료되어 이 사건 구제신청의 이익이 있는지 여부가 문제된다.

근로자가 사용자로부터 부당해고 등 불이익처분을 당하였을 경우 종래에는 민사법원에 해고무효 확인 및 임금상당액의 지급 등을 구하는 소를 제기하여 권리구제를 받을 수 있었으나, 그 절차적 번잡성과 소송지연, 과도한 비용 부담 등의 문제점이 대두되었고, 이러한 문제점을 보완하고 노사관계의 특수성을 반영하여 노사분쟁의 신속하고 공정한 해결을 도모하기 위해 노동위원회를 통한 부당해고 등 구제절차 제도가 도입되었다.

부당해고 등 구제절차에 의하면, 노동위원회는 근로자의 부당해고 등 구제신청에 대하여 심문을 마친 다음 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하고, 부당해고 등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 한다. 다만, 그 구제명령의 내용에 대해서는 법령상 특별한 규정이 없으나 이는 노동문제를 둘러싸고 발생하는 분쟁에 관하여 전문성을 지닌 노동위원회에서 관련 법령의 객관적인 해석과 당해 사건에



대한 구체적 타당성을 기초로 하여 탄력적이고 실효성 있는 분쟁 해결을 도모할 수 있도록 구제명령의 내용과 방식에 대해 재량권을 부여하고 있는 것이라고 보아야 할 것이고, 이러한 재량권에 근거하여 노동위원회는 부당해고 등이 성립하면 일반적으로 원직복직의 구제명령과 함께 해고 등이 없었더라면 지급받을 수 있었던 해고기간 동안의 임금상당액 지급명령을 하고 있다.

뿐만 아니라, 2007. 1. 26. 개정된 구 「근로기준법」 제33조의3 제3항(현행 「근로기준법」 제30조제3항)에서는 기존에 원직복직과 임금상당액 지급만을 명하던 해결방식에서 근로자와 사용자 사이의 분쟁을 보다 합리적으로 해결할 수 있도록 근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우에는 원직복직명령에 대신하여 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 ‘임금상당액 이상의 금품’의 지급을 명하는 금전보상제도를 도입하여 부당해고에 대한 구제방식을 다양화하였다.

원직복직을 제외한 임금상당액에 대해서는 민사소송을 통해 구제받을 수도 있으므로 노동위원회 구제절차에서 독자적인 구제이익은 부정된다는 주장도 있으나, 노동위원회를 통한 부당해고 등 구제절차에서는 민사소송을 통한 사법적 구제보다 분쟁의 실상에 즉응한 다양한 구제명령을 내릴 수 있을 뿐만 아니라, 사용자가 임금상당액 지급명령을 이행하지 않을 경우 이행강제금을 부과하거나 확정된 구제명령의 불이행 시 고발제도를 통해서 구제명령의 실효성을 확보할 수도 있으며, 부당해고 등 노동관련 사건의 대부분이 노동위원회 구제절차에서 해결되고 있는 현실을 감안할 때 민사소송에 의한



권리구제가 가능하다는 사실을 들어 노동위원회의 부당해고 등 구제절차를 통해 다룰 수 있는 구제이익을 부인하는 것은 타당하지 않다고 할 것이다.

또한, 구제절차 진행 중 근로계약기간이 만료된 근로자에게 임금지급명령만을 신청할 구제이익이 없다고 해석한다면 비정규직 내지 기간제근로자가 상당한 비중을 차지하고 있는 현실에서 근로자의 편의를 위하여 도입된 노동위원회의 구제절차를 사실상 이용하지 못하고 민사소송을 통한 임금상당액의 지급 청구만을 해야 하는 불합리한 결과가 발생할 수 있는데 이는 노동위원회의 설립취지에 반하는 것이고, 심지어는 초심지노위에서 부당해고로 인정을 받았거나, 사용자의 인사권 행사가 징계절차나 내용면에서 명백히 부당하다고 인정되는 사안임에도 근로계약기간이 구제절차 도중에 도과하였다는 이유만으로 구제이익을 부정하여 민사소송절차를 이용할 것을 강제한다면 사회적 약자인 비정규직근로자 보호에 역행하는 모순에 빠지게 될 것이다.

이러한 부당해고 등 구제절차의 도입 취지와 운영 형태, 금전보상제도의 도입 경위, 노동시장의 현실, 구제절차 진행 중 구제이익이 소멸된다고 볼 경우의 문제점 등을 종합해 볼 때, 임금상당액 지급명령이 반드시 원직복직명령을 전제로 하여 내려지는 종속적인 구제명령에 불과하다고 볼 수는 없고, 구제절차 진행 중 근로계약기간 만료로 근로관계가 종료되었다고 하더라도 근로자에게 노동위원회의 구제절차를 통해 구제받을 수 있는 이익을 인정할 필요성은 충분하다고 할 것이다.

따라서 구제절차 진행 중 이 사건 근로자의 근로계약기간이 만료되어



원직복직이 불가능하게 되었다고 하더라도, 이 사건 해고일 다음날인 2015. 7. 1.부터 근로계약기간 만료일인 같은 해 9. 10.까지 이 사건 근로자가 정상적으로 근로하였더라면 지급받을 수 있었던 임금상당액의 지급을 구할 구제이익이 인정된다.

다. 정년퇴직 처리가 정당한지 여부

이 사건에서 문제가 된 60세 정년규정이 이 사건 근로자에게 적용되는 지에 대하여 살펴보건대, 근로계약서 제7조(퇴직)는 “피고용인이 퇴직을 원할 때에는 30일 전에 퇴직원을 제출하여야 한다. 단, 법인운영규정 제21조, 제22조에 해당할 때는 퇴직시킨다.”라고 규정하고 있는데, 법인운영규정 제21조에 의하면 “직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때는 당연 퇴직된다.”라고 하면서 제2호에서 “계약기간이 만료되거나 정년에 달하였을 때”라고 규정하고 있다.

이처럼 이 사건 근로계약서는 제1조(계약기간)에서 1년의 기간의 정함이 있는 근로계약임을 명시하고 있음에도 불구하고 제7조가 비록 법인운영규정 제21조만을 인용하는 형식이긴 하지만 60세 정년퇴직을 합의한 것 같은 외양을 띠고 있어서 상충하는 양 조문을 합리적으로 해석할 것이 필요하다.

그러나 결론적으로 근로계약서상 기간만료 외에 60세 정년퇴직의 합의는 존재하지 않았던 것으로 보아야 할 것이다.

왜냐하면 ① 근로계약서상 계약기간설정은 명시적 문구를 통해 적시된 반면 60세 정년은 근로계약서에 명시적으로 드러나지 않고 법인운영규정의



조문 내용을 확인해야 비로소 알 수 있고 또한 ‘계약기간이 만료되는 경우’와 병렬적으로 언급되고 있는 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의 ‘사’항 및 ‘차’항에서와 같이, 이 사건 계약관련 사무를 위임받은 것으로 볼 수 있는 사용자측 직원(함○○ 팀장으로 보임)이 계약체결 시 정년을 넘어서도 계속 근무할 수 있다고 말하였다고 근로자가 일관되게 진술하는 점, ③ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘바’항에서와 같이, 요양보호사인 신○○의 진술서에 의하면 60세 정년을 넘긴 2014. 12. 4.부터 2015. 3. 31.까지 근무한 사실이 있고 이 중에는 소위 파트타이머가 아닌 사용자측이 사용하는 용어인 정규직 신분으로도 근무한 기간도 있는 것으로 보이는 점, ④ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘사’항에서와 같이, 이 사건 사용자 스스로도 정원 외의 인력이라는 소위 파트타이머에게는 정년규정을 적용하지 않고 있다고 인정한 것에 비추어 모든 직원이 법인운영규정상 정년에 따른 당연퇴직규정의 적용을 받는 것은 아니라고 보이는 점, ⑤ 계약기간설정의 이익은 사용자뿐만 아니라 그러한 계약기간의 설정에 합의한 근로자도 동일하게 누려야 한다는 점 등의 사정을 종합하면, 이 사건 사용자가 계약기간의 이익을 누릴 수 있는 근로자를 60세 정년도달이라는 이유만으로 퇴직시킨 것은 근로자의 의사에 반한 해고로서 정당한 이유가 없다고 할 것이다.

라. 금전보상명령신청의 인정 여부

「근로기준법」 제30조제3항의 규정에 의하면 노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명



하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있는데, 앞서 본 바와 같이 근로자가 구제절차 진행 중에 근로계약기간의 만료로 인하여 근로계약이 종료되었기 때문에 원직복직이 불가능한 경우에도 근로자는 임금상당액 이상의 금품의 지급 명령을 신청할 구제이익이 인정되고, 노동위원회는 근로자의 구제신청이 이유 있다고 인정하는 경우에는 금전보상명령을 할 수 있다.

위 '4. 인정사실'의 '가'항, '자'항 및 '차'항에서와 같이, 이 사건 근로자는 금전보상을 원하고 있으므로 이를 받아들이되, 다만 이 사건 근로자는 2015. 7. 1.부터 같은 해 8. 31.까지 다른 사업장에서 근로한 사실이 인정되므로 보상금액 산정 시 중간수입을 공제하여야 하는바, 「근로기준법」 제46조제1항에서 “사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있으므로 공제범위는 중간수입 발생기간 동안의 임금액의 30%를 초과하지 못한다 할 것이다(대법원 1991. 12. 13. 선고 90다18999 판결 참조).

따라서 이 사건 근로자에 대한 금전보상금액은 이 사건 근로자가 2015. 4. 1.부터 같은 해 6. 30.까지 이 사건 사용자로부터 실제 지급받은 임금 합계 2,550,000원(850,000원×3개월)을 위 기간 동안의 일수인 91일로 나눈 28,020원(1일 평균임금)에 해고일 다음날인 같은 해 7. 1.부터 근로계약기간



만료일인 같은 해 9. 10.까지의 일수 72일을 곱한 2,017,440원($28,020\text{원} \times 72$ 일)에서 이 사건 근로자의 중간수입 발생기간인 같은 해 7. 1.부터 같은 해 8. 31.까지의 임금 1,737,240원($28,020\text{원} \times 62\text{일}$)의 30%인 521,170원($1,737,240\text{원} \times 0.3$)을 공제한 금 일백사십구만육천이백칠십원(₩1,496,270원)이 적정하다고 판단된다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 달리한 초심지노위의 판정은 부당하므로 이를 취소하고, 이 사건 근로자의 재심신청을 인용하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.