

# “다시 출근해” 사장의 한마디, 부당해고 면죄부가 될 수 없다

- 대법원 2025. 3. 13. 선고 2024두54683 판결의 의미

임혜인 회원, 노무사

직장을 갑자기 잃었다. 잘못된 일도 없는데 어느 날 문자 한 통으로 해고를 통보받았다. 이런 부당한 해고를 당했을 때 노동자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 구제신청 시 선택지는 두 가지이다. 하나는 원래 다니던 직장으로의 원직 복직이다. 다른 하나는 복직 대신 해고 기간 받지 못한 임금을 돈으로 받는 금전 보상 명령이다.

## 억울하게 해고됐을 때, 노동자에게 주어지는 선택지

부당하게 해고된 노동자가 복직을 꿈꾸기는 쉽지 않다. 이미 신뢰가 깨진 직장에서 사용자, 동료들과 같은 공간에서 다시 일할 자신이 없다. 이럴 때 금전 보상 신청은 부당해고된 노동자가 억울함을 정리하고 새출발을 준비하는 현실적인 선택이다. 근로기준법 제30조 제3항은 이 선택권을 노동자에게 명확히 보장하고 있다.

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(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

④ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고등이 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. <신설 2021. 5. 18.>

그런데 만약 노동자가 금전 보상을 신청했더니 사장이 갑자기 태도를 바꿔 “다시 출근하라”라고 복직 명령을 보낸다면 어떻게 될까? 그 복직 명령으로 노동자의 금전 보상 신청이 무효가 되어버리는 걸까? 2025년 3월, 대법원이 이 물음에 명확한 답을 내놓았다.

## 무슨 일이 있었나?

원고는 직업환경의학 전문의로, 2021년 5월 한 의원과 1년짜리 근로계약을 맺고 일을 시작했다. 그런데 채 두 달도 되지 않아 사용자는 문자메시지로 원고를 해고하였다. 원고는 이를 부당해고로 보고 지방노동위원회에 금전 보상을 취지로 부당해고 구제신청을 제기했다.

원고가 부당해고 구제신청을 제기하자 사용자는 문자메시지로 해고를 통보한 것이 절차상 하자가 있음을 깨닫고, 그 하자를 메우고 제대로 된 절차로 다시 해고하기 위해 원고에게 복직 및 출근을 명령했다. 이는 부당해고 구제신청이 제기된 이후 사용자들이 흔히 선택하는 대응 방식이다. 복직 명령을 통해 해고를 일단 취소하고, 새로운 절차를 밟아 다시 해고함으로써 애초의 절차적 하자를 덮는 전략이다.

사용자는 복직 명령을 한 바로 다음 날 인사위원회를 소집하며 원고에게 출석 요구서를 보냈다. 원고는 복직 명령이 구제신청을 회피하기 위한 목적일 뿐이고, 자신은 원직 복직을 희망하지 않으므로 출석 의무가 없다며 인사위원회 출석을 거부하였다.

지방노동위원회는 원고의 손을 들어주었다. 그러나 중앙노동위원회는 재심에서 판단을 뒤집었다. 사용자가 복직 명령으로 해고를 이미 취소하였고, 그 복직 명령에 진정성이 있으므로 원고가 구제받을 이익 자체가 사라졌다는 이유였다. 원고는 포기하지 않고 행정소송을 제기하였고, 원심과 대법원 모두 중앙노동위원회의 판단이 잘못됐다고 보아 2025년 3월 13일 원고의 손을 최종적으로 들어주었다. 원고가 부당해고를 당한 지 약 4년 만의 일이다.

## 금전보상명령의 구제이익, 복직 명령만으로는 소멸하지 않는다

대법원의 논리는 명쾌하다. 금전보상명령은 원칙 복직을 대신하는 구제 수단이므로, 사용자의 복직 명령만으로 구제이익이 사라지지 않는다는 것이다. 사용자가 임금 상당액 이상의 정당한 금전을 보상해야만, 금전보상명령 신청의 구제이익이 없어진다고 판단하였다. 아울러 사용자의 복직 명령과 금전보상명령 신청의 선후관계, 복직 명령의 진정성 여부는 부당하고 구제신청 구제이익에 영향을 전혀 미치지 않는다고 보았다.

통상 사용자는 노동자가 부당하고 구제신청을 제기하면 이를 방어할 수단으로 복직 명령을 단행한다. 복직 명령이 내려지면 사건의 쟁점은 이 복직 명령의 진정성 여부로 넘어가게 되는데, 노동자 입장에서 복직 명령의 진정성 없음을 입증하기란 너무 어렵다. 이 판결은 그 구도를 바꾸었다고 볼 수 있다. 사용자가 구제신청 국면을 모면하기 위해 복직 명령이라는 형식만 갖추는 것으로는 더는 부당해고에 따른 책임을 회피할 수 없다.

이제 노동자 입장에서 금전 보상 신청 이후 사용자가 갑자기 “다시 출근하라”라고 연락하더라도 즉각 신청을 철회하거나 당황할 필요가 없다. 무엇보다 이 판결이 전하는 가장 중요한 메시지는, 노동자의 권리는 형식이 아니라 실질로 판단한다는 것이다. 말뿐인 복직 명령, 형식적인 화해 행위는 법 앞에서 더는 통하지 않는다. 부당해고의 상처를 입은 노동자는 스스로 내린 선택에 따라 실질적인 보상을 받아야 한다는 것을 법원이 분명히 확인시켜 준 셈이다. 



▲ 사진 : AI 이미지 생성