

대법원 2021다169 근로자지위확인 등, 2019두34807 부당해고구제재심판정취소 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

대법원 2부(주심 대법관 이동원)는,

[1] [\[2021다169\]](#) 피고의 사내협력업체 근로자로서 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(구 파견법)에 따라 피고와 파견근로관계가 성립하여 피고에게 고용간주된 근로자인 원고1이 2005. 2. 2. 사내협력업체에서 징계해고를 당하고 피고로부터도 사업장 출입금지를 당하자(‘이 사건 해고’) 피고에 대하여 ① 해고 이후 기간에 대한 임금과 ② 피고와 노동조합 사이의 단체협약상 ‘가산금 조항’에 따른 징계가산금(평균임금의 2배)을 청구한 사건에서,

- ① 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나, 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있고(대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결), 사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령으로서 원직복직에 해당하지 않는다는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 그 대기발령이 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과 비교·교량하고 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있는데(대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 취지), 피고가 원고1에게 보직을 제시하지 않은 채 2013. 1.

9. 자 배치대기의 인사발령을 한 것은 그 필요성과 상당성이 인정되고 이로 인하여 원고1이 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없으며, 원고 측과의 성실한 협의절차도 거쳤다고 인정되므로 배치대기 발령의 정당성을 인정할 수 있고, 원고1이 이에 불응하여 출근하지 않은 것에 정당한 사유가 있다고 보기 어렵다고 판단하여, 원고1이 출근하지 않은 기간에 대한 피고의 임금 지급의무를 인정한 원심판결 부분을 일부 파기·환송하고

② '가산금 조항'은 피고의 부당한 징계권의 행사와 남용으로 인한 해고를 억제함과 아울러 그 징계해고가 부당하다고 판명되었을 때 근로자를 신속하게 원직에 복귀시키도록 하고 이를 간접적으로 강제하기 위하여 가산금을 부과하는 제재적 규정으로서, 해고된 근로자가 '가산금 조항'을 적용 받기 위해서는 그 해고가 피고가 근로자에 대하여 징계권을 행사한 것이거나 징벌적 조치를 한 것이라고 볼 수 있어야 하고 그 징계해고가 부당하여 무효라는 점이 노동위원회나 법원에서 판명되어야 하는데, 피고가 원고1의 사업장 출입을 금지함으로써 원고1을 해고한 행위가 징계권의 행사 또는 징벌적 조치로서 이루어졌다고 보기 어려우므로 원고는 '가산금 조항'에 따른 가산금 청구를 할 수 없다고 판단하여, 원고1의 상고와 피고의 나머지 상고를 기각함(대법원 2024. 1. 4. 선고 2021다169 판결)

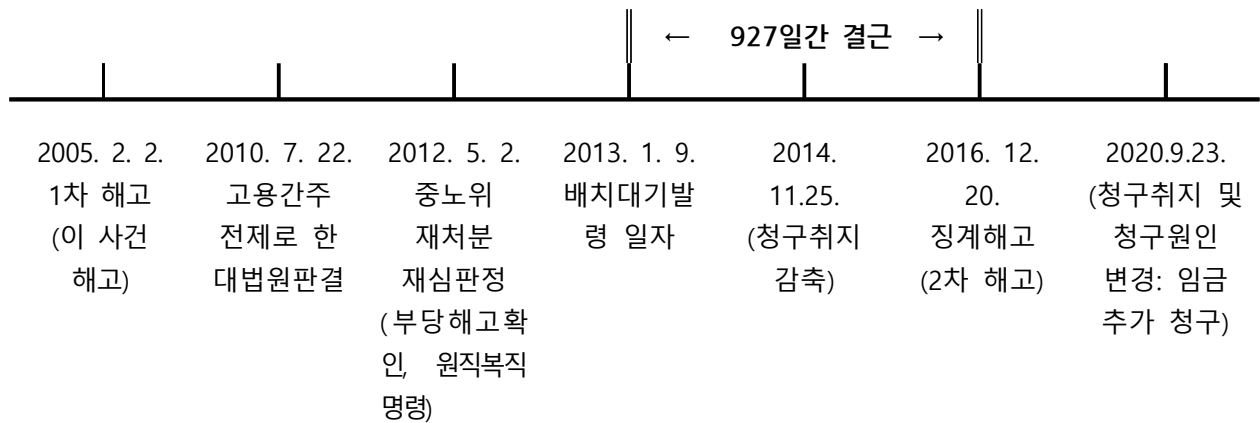
[2] [2019두34807] 피고보조참가인('참가인')의 사내협력업체 근로자로서 구 파견법에 따라 참가인과 파견근로관계가 성립하여 참가인에게 고용간주된 근로자인 원고2가 사내협력업체에서 해고를 당하고 참가인으로부터도 사업장 출입금지를 당하였다가, 그 후 참가인이 원고2를 복직시키면서 배치대기 인사발령을 하였음에도 이에 불응하여 375일간 출근을 하지 않아 무단결근을 이유로 참가인으로부터 징계해고를 당하자, 이에 관한 중앙노동위원회의 부당해고 구제신청 기각 재심판정의 취소를 구하는 사건에서,

위 2021다169 사건 법리를 기초로, 원고2에 대한 배치대기발령이 정당하므로, 이에 불응하여 출근하지 않은 원고2에 대한 징계사유가 존재한다고 판단하고, 같은 취지에서 원고2의 청구를 배척한 원심 판단을 수긍하여 상고를 기각함

1. 사안의 개요

[2021다169]

- 원고1은 2002. 3. 13. 피고 사내협력업체인 A기업과 근로계약 체결하고 울산공장에서 자동차조립업무 수행
- 해고 및 배치대기발령, 청구취지 변경 등 경과

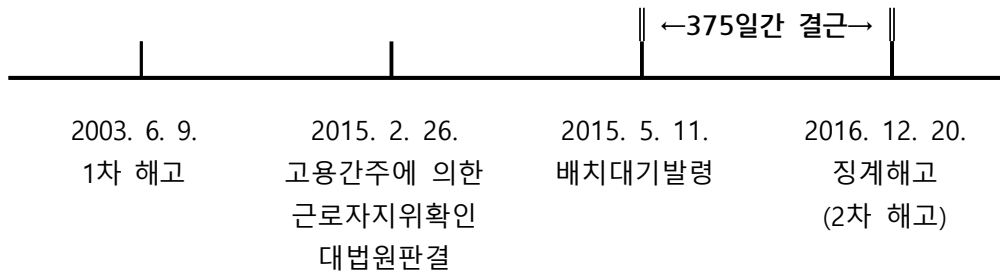


- 원고1은 피고에 대하여 ① 이 사건 해고의 무효확인, ② 해고 이후 기간 (2005. 2. 2.~2016. 12. 19.)에 대한 임금, ③ 피고와 노동조합 사이에 체결한 단체협약 제36조('이 사건 가산금 조항')에 따른 징계가산금(평균임금의 2배)을 청구하는 이 사건 소를 제기함
- 이 사건 가산금 조항: "해고가 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당징계로 판명되었을 때에는 피고는 판정서 혹은 결정서 접수당일부로 징계무효 처분을 하고 원직복직명령을 하며 임금 및 해고 기간의 평균 임금의 200%를 즉시 가산 지급한다."

[2019두34807]

- 원고2는 피고보조참가인('참가인')의 사내협력업체 B기업과 근로계약 체결하고 참가인 아산공장에서 근무함

■ 해고 및 배치대기발령 등 경과



- 원고2는 2차 해고에 대해 구제신청을 하였으나 중앙노동위원회로부터 구제신청을 기각하는 재심판정을 받아 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기함

2. 소송의 경과

가. 2021다169

- 제1심: 원고 일부 승

- 원심: 원고 일부 승

- 이 사건 해고는 무효(= 제1심, 상고심 쟁점 ×)
- **가산금 청구** 배척(≠ 제1심: 인용)
- 임금 청구 중 일부 각하(2014. 4. 1.~2016. 12. 19.): 재소금지 위반
 - 원심에서 임금 청구 중 일부를 취하하였다가 다시 추가하였는데, 이 부분은 민사소송법 제267조 재소금지원칙(본안에 대한 종국판결이 있는 뒤에 소를 취하한 사람은 같은 소를 제기하지 못한다)에 위반되므로 각하
- 나머지 임금 청구(2005. 2. 3.~2014. 3. 31.): 인용(≠ 제1심: 배치대기발령 이후의 임금 청구 기각)
 - 피고는 배치대기발령 이후(2013. 1. 9.부터) 원고1이 결근한 기간의 임금은 지급할 의무가 없다고 주장하였으나, 원심은 ‘이 사건 배치대기발령은 적법한 원직복직 의무의 이행에 해당한다고 보기 어렵고, 원고1로서는 피고에 대한 근로제공을 거절할 정당한 사유가 있었다’는 이유로 배척하였음

나. 2019두34807

■ 제1심: 원고 패

■ 원심: 항소기각

- 원고2에 대한 배치대기의 인사발령은 원고2를 복직시키는 과정에서 행한 원고2의 구체적인 업무를 정하기 위해 필요한 절차로서 합리적이었고, 단기간 예정되었던 배치대기 상태가 장기간 지속된 데에는 원고2의 비협조 등 특별한 사정이 있으므로 정당한 인사발령임
- 정당한 인사발령 및 출근지시에 불응한 무단결근은 취업규칙상 징계해고 사유이고, 해고의 양정도 과하지 않음

3. 대법원의 판단

가. 주요 쟁점

■ 원고들에 대한 각 배치대기발령의 정당성 여부

■ 원고들에게 이 사건 가산금 조항이 적용되는지 여부(이 사건 가산금 조항 해석과 적용요건)

나. 판결 결과

■ [2021다169] 일부 파기환송, 원고1의 상고 및 피고의 나머지 상고기각

■ [2019두34807] 상고기각

다. 주요 쟁점 관련 판단 근거

(1) 원고들에 대한 각 배치대기 인사발령의 정당성

■ 관련법리

- 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원칙적으로 원직에 복귀시켜야 할 것이나, 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 정당하게 복직시킨 것으로 볼 수 있음(대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결 등 참조).

- 사용자가 부당해고한 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 대기발령이 아무런 보직을 부여하지 않는 인사명령으로서 원직 복직에 해당하지 않는다는 이유만으로 위법하다고 볼 것은 아니고, 그 대기발령이 앞서 본 바와 같이 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되는 경우에는 근로자의 생활상의 불이익과 비교·교량하고 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 인정할 수 있음(대법원 2023. 7. 13. 선고 2020다253744 판결 등 취지 참조)

■ [2021다169] 배치대기발령의 정당성 인정 ○, 원고1이 이에 불응하여 출근하지 않은 것에 정당한 사유 無, 출근 불응한 기간 임금지급의무 無

- 배치대기의 인사발령은 고용간주된 근로자인 원고1을 현실적으로 고용하는 절차를 진행하고 직무교육 등을 통해 피고의 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 그 과정에서 원고1에게 합당한 보직을 부여하기 위한 임시적 조치로서 그 필요성과 상당성이 인정되고 이로 인하여 원고1이 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없으며, 원고 측과의 성실한 협의절차도 거쳤다고 인정됨
 - 원고1이 해고될 당시 피고의 사업장에서 담당하였던 히트닥터 설치공정 자체는 배치대기발령 무렵에도 존재하고 있었으나 그 사이에 생산차종이 변경되었고 히트닥터 설치공정에는 이미 다른 근로자들이 배치되어 있었음. 원고1은 해고 시점부터 7년 이상 경과한 후 복직하는 것이었으므로, 피고로서는 그 사이에 이루어진 작업방식의 변화, 원고1의 업무수행능력, 각 공정의 배치수요를 살펴 원고1에게 합당한 보직을 부여할 필요가 있었음
 - 원고1은 비정규직 근로자의 정규직 전환을 요구하며 2012. 10.경부터 철탑 농성을 시작하여 배치대기발령을 받고도 이에 불응한 채 2013. 8. 8.까지 농성을 하였고, 원고1이 농성을 종료한 후 2013. 8. 26.부터 출근하겠다는 의사를 밝힘에 따라 피고는 3주간의 직무교육을 편성하여 준비하였음. 그러

나 원고1은 위 일자에 출근하지 않고 면담을 요구하였고, 피고는 원고1과 수차례 면담을 하면서 3~4주의 대기발령기간 동안 직무교육을 거쳐 구체적인 업무에 배치할 것임을 밝혔으나, 원고1은 중앙노동위원회의 재심판정이 부당징계해고를 확인하고 원직복직명령을 하였음에도 피고가 이 사건 가산금 조항을 적용하지 않고 원직복직을 시키지 않는다는 등의 이유로 출근을 거부하였음

- 면담 과정에서 피고는 원고1에게 이 사건 배치대기발령이 이 사건 재심판정의 이행이 아니라고 답변한 바 있으나, 이는 이 사건 재심판정이 원고1이 이 사건 가산금 조항의 적용을 주장하는 근거가 되자 이를 부정하는 의미였다고 보이고, 원직복직에 해당하는 합당한 업무에 배치하지 않겠다는 의사를 표시한 것으로 보기 어려움
- 원고1은 구 파견법상 고용간주의 효과로 피고 근로자의 지위를 획득한 근로자로서 피고와 직접 근로계약을 체결함으로써 근로조건을 형성한 적이 없으므로, 원고1과 피고 사이에 현실적인 근로관계 형성을 위해서는 인사관리를 위한 서류를 제출하고 피고의 근로자들에게 실시되는 직무교육을 받는 등 현실적인 고용절차가 이루어질 필요가 있음. 피고가 원고1에게 요구한 서류는 신입사원들로부터 제출받는 서류들로서 특별히 제출하기 곤란한 서류라고 볼 수 없음
- 피고는 대기발령기간에 대하여도 급여를 전부 지급하므로 원고1에게 경제적 불이익이 없고, 출근장소 역시 울산공장 내 인사팀이어서 출퇴근에 불편함이 가중되는 것도 아님
- 피고는 재심판정으로 원직복직 구제명령을 받은 후 8개월이 지난 2013. 1. 경에야 이 사건 배치대기발령을 하였는데, 그 사이에 이 사건 노동조합과 원고1의 복직 문제를 포함하여 사내협력업체 근로자의 정규직 전환에 관한 특별협의를 13차례 진행한 바 있고, 2012. 12.경 그 특별협회가 전국금속노동조합 현대자동차 비정규직 지회의 반대로 무산되자 원고1에 대한 배치대기발령을 한 것임. 이러한 경위에 비추어 피고가 재심판정을 받은 후에도 계속하여 원고1의 복직을 부당하게 지연시킬 의도를 가졌다고 보기 어렵고, 원고 측과 원고1의 복직에 관하여 충분한 의사를 교환하였다고 볼 수 있음

- 이와 달리 배치대기발령이 원직복직의무의 이행에 해당하지 않는다는 이유로 배치대기발령 이후에도 원고1이 근로제공을 거절할 정당한 사유가 있다고 판단하여 2013. 1. 9.부터 2014. 3. 31.까지의 기간에 대한 피고의 임금지급의무를 인정한 원심의 판단에는 대기발령의 정당성에 관한 법리 오해의 잘못이 있으므로 원심판결 중 이 부분을 일부 파기·환송함

■ [2019두34807] 배치대기발령의 정당성 인정 ○, 이에 불응하여 출근하지 않은 원고2에 대한 징계사유 존재 ○, 2차 해고는 정당함

- 배치대기 인사발령은 참가인이 고용간주된 근로자인 원고2를 현실적으로 고용하는 절차를 이행하고, 직무교육 등을 통해 원고2를 참가인의 사업장 질서에 맞게 받아들이며, 원고2에게 합당한 보직을 부여하기 위한 것이었고, 예정된 기간도 3주 정도에 불과하였으므로 필요성과 상당성이 인정되고 이로 인하여 원고2가 받게 되는 생활상 불이익이 있다거나 그 불이익이 크다고 볼 수 없으며, 참가인은 노동조합의 중재를 통해 원고2와 협의를 시도하는 등 원고 측과의 성실한 협의절차도 거쳤다고 인정됨
 - 원고2가 해고되기 전에 참가인의 사업장에서 담당하였던 스티어링칼럼 장착공정은 인사발령 당시 이미 없어진 상태였고, 원고2는 해고된 지 12년만에 복직하게 되었으므로 참가인으로서 그 사이에 이루어진 작업방식의 변화와 원고2의 업무수행능력, 각 공정의 배치수요를 살펴 원고2에게 합당한 보직을 부여할 필요가 있었음
 - 참가인은 배치대기의 인사발령 당시 원고2에게 '직무 배치 전 신체검사 및 3주 정도의 직무교육을 실시할 예정이고, 교육기간 동안 배치면담을 통해 배치부서를 결정하겠다'는 의사를 밝혔고, 실제로 원고2와 같은 시기에 복직한 고용간주 근로자 3인은 원고2와 동일한 인사발령을 받고 3주간의 직무교육을 받은 후 보직을 부여받았음. 참가인이 장기간 보직을 부여하지 않을 의사로 인사발령을 한 것으로 보기 어려움
 - 원고2는 참가인과 구 파견법상 고용간주의 효과로 근로자의 지위를 획득한 근로자로서 참가인과 직접 근로계약을 체결함으로써 근로조건을 형성한 적이 없음. 원고2와 참가인 사이에 현실적인 근로관계 형성을 위해서는 인사

관리를 위한 서류를 제출하고 참가인의 근로자에게 실시되는 직무교육을 받는 등 현실적인 고용절차가 이루어질 필요가 있고, 참가인이 원고2에게 요구한 서류는 신입사원들로부터 제출받는 서류들로서 특별히 제출하기 곤란한 서류라고 볼 수 없음

- 참가인은 대기발령을 받은 근로자에게 대기발령기간에 대하여도 급여를 전부 지급하므로 원고2에게 경제적 불이익이 없고, 출근장소 역시 아산공장 내 인사팀으로서 출퇴근에 불편함이 가중되는 것도 아님
- 단체협약 제20조 제2항은 15일이 넘는 대기발령에 대하여는 본인의 이의제기가 있을 시 노동조합과 협의하도록 규정하고 있는데, 원고2에게 위 규정이 적용된다고 보더라도 참가인은 인사발령 무렵 노동조합의 중재 제안을 받아들여 원고2에게 노동조합의 중재 하에 부서 배치에 관하여 논의할 것을 요청하였으나 원고2가 이를 거부하였던 것이므로, 참가인이 위 단체협약 조항에서 요구하는 협의의무를 불이행하였다고 볼 수 없음
- 같은 취지에서 배치대기의 인사발령이 유효하므로 이에 불응하여 출근하지 않은 원고에 대한 징계사유가 존재한다고 본 원심의 판단은 정당하고, 인사발령의 정당성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

(2) 이 사건 가산금 조항 해석과 적용 요건

- 이 사건 가산금 조항의 도입과 개정 경위, 이러한 규정으로 노사 양측이 달성하려는 목적, 위 규정의 내용과 형식 등에 비추어 보면, 이 사건 가산금 조항은 피고/참가인의 부당한 징계권의 행사와 남용으로 인한 해고를 억제함과 아울러 그 징계해고가 부당하다고 판명되었을 때 근로자를 신속하게 원직에 복귀시키도록 하고 이를 간접적으로 강제하기 위하여 가산금을 부과하는 제재적 규정으로서, 해고된 근로자가 이 사건 가산금 조항의 적용을 받기 위해서는 그 해고가 피고/참가인이 근로자에 대하여 징계권을 행사한 것이거나 징벌적 조치를 한 것이라고 볼 수 있어야 하고, 그 징계해고가 부당하여 무효라는 점이 노동위원회나 법원에서 판명되어야 함

■ [2021다169]

- 피고가 2005. 2. 2.경 사업장 출입을 금지함으로써 원고1을 해고한 행위는 징계권의 행사 또는 징벌적 조치로서 이루어졌다고 보기 어려우므로 원고1은 이 사건 가산금 조항에 따른 가산금 청구를 할 수 없음
 - 원고1은 사내협력업체에서 징계해고된 후 부당해고 구제신청을 하였는데, 2010. 7. 22.에야 원고1과 피고 사이의 파견근로관계의 성립을 인정하는 대법원판결이 선고되었음
 - 피고가 2005. 2. 2.경 원고1에 대하여 사업장 출입을 금지한 것은 원고1이 피고의 근로자가 아닌 사내협력업체의 근로자임을 전제로 원고1이 그 업체에서 해고되었음을 이유로 한 조치이고, 피고가 원고1을 자신의 근로자로 인식하여 징계권을 행사하거나 징벌적 조치를 취한 것으로 보이지 않음
- 원고1에게 이 사건 가산금 조항이 적용되지 않는다고 보아 원고1의 가산금 청구를 배척한 원심의 판단에 이 사건 가산금 조항에 따른 청구권의 법적 성질에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

■ [2019두34807]

- 참가인이 2003. 6. 9.경 사업장출입을 금지함으로써 원고2를 해고한 행위가 징계권의 행사 또는 징벌적 조치로서 이루어졌다고 보기 어렵고, 노동위원회나 법원에서 부당징계로 판명된 경우에도 해당하지 않으므로 이 사건 가산금 조항은 원고2에게 적용되지 않음. 따라서 원고에 대한 배치대기를 명한 인사발령이 이 사건 가산금 조항을 위반하여 무효라고 볼 수 없음
- 참가인이 2003. 6. 9.경 원고2의 사업장 출입을 금지한 것은 원고2가 참가인의 근로자가 아닌 사내협력업체의 근로자임을 전제로 원고2가 사내협력업체에서 해고되었음을 이유로 한 조치일 뿐, 참가인이 원고2를 자신의 근로자로 인식하여 징계권을 행사하거나 징벌적 조치를 취한 것으로 보이지 않음

- 원고2의 참가인에 대한 근로자 지위를 확인한 선행 판결을 참가인이 원고2를 부당하게 징계하고 하였음을 확인한 판결로 보기 어렵고, 원고2에 대한 배치대기의 인사발령 시까지 참가인이 원고2를 부당하게 징계하고 하였음을 확인한 노동위원회의 판정이나 법원의 판결이 존재하지 않았음

라. 기타 쟁점 관련 판단 요지(2021다169)

■ 재소금지원칙 위반 여부

- 원고1이 원심에서 2014. 11. 19. 자 청구취지변경신청서 진술을 통하여 임금 및 가산금 청구의 일부를 감축한 후 다시 같은 청구를 추가한 것은 재소금지에 관한 민사소송법 제267조 제2항에 위반되어 부적법하다고 한 원심의 판단에 청구의 변경에 관한 법리를 오해하거나 석명의무를 위반하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

■ 임금지급 기간의 공제 여부(피고의 제2 상고이유)

- 원고1이 2005. 2. 3. 이후 법원의 가처분결정이나 판결에 의하여 피고의 사업장 출입이 금지되었던 기간과 다른 사업장의 농성에 참여한 기간에 대한 피고의 임금 공제주장을 배척한 원심 판단에 민법 제538조의 요건에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

■ 연차휴가수당, 시간외수당 지급의무의 존부

- 원고1에게 지급해야 할 임금에 연차휴가수당과 시간외수당이 포함된다고 한 원심의 판단에 연차휴가수당이나 시간외근로수당에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

■ 파기의 범위(2021다169): 2013. 1. 1.부터 2014. 3. 31.까지의 임금 청구에 관한 피고 패소 부분을 파기

- 원심판결 중 2013. 1. 9.부터 2014. 3. 31.까지의 기간에 대한 피고의 임금지급의무를 인정한 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있는데, 2013. 1. 분의 임금 중 2013. 1. 9.부터 2013. 1. 31.까지의 기간에 해당하는 금액이 특정되지 아니하므로 2013. 1.분 임금 부분은 그 전부를 파기함

4. 판결의 의의

▣ 부당해고된 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우 그 정당성 판단기준을 처음으로 제시함

- 종래 대법원은 사용자가 부당해고 근로자를 복직시키는 경우 종전과 다소 다른 일을 시키더라도 정당한 복직으로 볼 수 있다고 판시한 바 있음

○ 대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결

사용주가 지방노동위원회의 권고에 따라 해고되었던 근로자를 복직시키면서 해고 이후 복직 시까지 해고가 유효함을 전제로 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직 근로자에게 그에 합당한 일을 시킨 경우, 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 이는 사용주의 고유권한인 경영권의 범위에 속하는 것이므로 정당하게 복직시킨 것으로 보아야 한다.

- 이 판결은, 사용자가 부당해고된 근로자를 복직시키는 경우 원직복귀가 원칙임을 명시하면서도, 위와 같은 판결 취지에 따라 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 합당한 일을 시키더라도 정당한 복직으로 볼 수 있다는 법리를 재확인하고, 이를 기초로 부당해고된 근로자를 복직시키면서 일시적인 대기발령을 하는 경우의 그 정당성 판단기준을 처음으로 제시하면서, 그 판단기준에 따라 때 각 배치대기의 인사발령은 정당하다고 판단하였음
 - 대기발령이 이미 이루어진 인사질서, 사용주의 경영상 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 근로자에게 원직복직에 해당하는 합당한 업무를 부여하기 위한 임시적인 조치로서 필요성과 상당성이 인정되어야 하고, 그것이 인정된다면 근로자의 생활상 불이익과의 비교·교량, 근로자 측과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등까지 종합적으로 고려하여 대기발령의 정당성을 판단해야 함
 - 두 사건 모두 구 파견법에 따라 회사에 고용간주된 근로자로서 사내협력업체로부터 해고되었고 그에 따라 회사도 사업장 출입을 금지하였다가 이후 고용간주효과를 인정하는 판결이 선고되자 회사가 근로자들을 복직시키면

서 일시적인 대기발령을 한 것이라는 공통점이 있음

- 위와 같은 각 해고의 경위, 복직과 대기발령이 이루어진 경위 및 목적, 해고 전 근로자들이 담당하던 업무의 소멸 여부나 변경의 정도, 해고 이후 경과한 기간, 업무 배치를 위한 협의 등 여러 사정들을 종합적으로 고려하면 원고들에 대한 각 배치대기의 인사발령은 **원직복직을 위한 필요성과 상당성이 인정된다고 판단하였고, 생활상 불이익이 크지 않으며 원고 측과의 협의절차도 거친 점 등을 종합하여 각 배치대기발령의 정당성이 인정된다고 판단하였음**

- 이 판결은 부당해고된 근로자를 복직시키면서 대기발령을 하는 것이 일반적으로 적법하다는 취지가 아님. 이 판결은 대기발령이 '원직복직에 해당하는 합당한 업무'를 부여하기 위한 임시적 조치로서 필요성과 상당성을 인정받을 수 있는 경우에 한하여 그 정당성이 인정될 여지가 있다고 보아 대기발령의 남용을 방지하기 위한 요건을 제시하였다는 데 의의가 있음

■ 부당징계로 인한 가산금 조항의 적용요건을 명확히 함

- 부당징계로 인한 가산금 조항의 적용요건으로 '해고가 사용자가 근로자에 대하여 징계권을 행사한 것이거나 징벌적 조치를 한 것이라고 볼 수 있어야 한다'는 점을 명확히 하였음