

## 근로기준법상 이행강제금에 대한 행정쟁송

송도인(행정법 전문변호사/서울회/법무법인 이안)

근로기준법 제33조에 따르면, 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2000만 원 이하의 이행강제금을 부과한다. 이행강제금은 이행 시까지 반복하여 부과할 수 있으나, 근로기준법은 최초 구제명령일을 기준으로 매년 2회의 범위에서 2년을 초과하지 못하는 것으로 하고 있다.

이행강제금은 주로 부당해고를 당한 근로자에 대한 원직복직 및 임금상당액의 지급을 내용으로 하는 구제명령이 있었음에도 사용자가 이를 불이행 할 때 부과된다.

그렇다면 이행강제금에 대해서는 행정쟁송의 실익이 없는 것일까? 그렇지 않다. 이행강제금 처분이 위법·부당하

다고 판단해 이를 취소한 행정심판 재결례를 소개한다.

중앙노동위원회가 사용자에게 부당해고를 인정받은 근로자에 대한 원직복직 및 해고 기간 임금상당액 지급의 구제명령을 했다. 그런데 사용자는 근로자에게 원직복직을 명하면서 같은 날 직위해제를 했다. 노동위원회는 원직복직 명령을 불이행했다며 이행강제금을 부과하였고 회차를 거듭하며 액수를 높여갔다. 사용자는 “임금상당액은 전부 지급하였으며, 직위해제는 이유가 있어 한 것이므로 구제명령을 불이행하지 않았다.”고 주장했다.

한편 노동위원회 규칙 제79조는 구제명령 이행 여부에 대한 기준을 두고 있는데, 원직복직은 ‘근로자에게 해고 당

시와 같은 직급과 같은 종류의 직무를 부여했거나 근로자의 동의를 얻어 다른 직무를 부여했는지 여부, 다만 같은 직급이나 직무가 없는 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 유사한 직급이나 직무를 부여하였는지 여부'를 기준으로 판단한다.

이에 이 사건의 경우 직위해제를 해고 당시와 같은 직무를 부여치 않으므로 원직복직 명령을 불이행한 것은 아닌지가 문제 된 것이다. 행정심판위원회는 직위해제를 하게 된 구체적인 사유에 집중했다. 그 결과 직위해제가 부당해고와 무관한 새로운 사유에 의해 이루어졌음을 인정했다. 근로자는 당시 업무상 위력 추행죄로 기소된 상태였는바, 직위해제의 필요성이 있었고 따라서 이러한 사유로 직위해제가 이루어진 이상, 원직복직을 명함과 동시에 직위해제를 했다고 하여 이를 형식적으로만 원직복직을 시켜 구제명령을 불이행한 것으로 볼 수 없다고 판단한 것이다.

이처럼 이행강제금에 대하여는 그 전제가 되는 구제명령의 이행 여부를 검토하여 행정쟁송을 진행할 수 있다. 특히 근로자에게 해고 당시와 다른 직무를 부여한 경우에도, 원직복직이 무조건적인 동일·유사 직무의 부여를 의미하는 것이 아니라 불가피한 사유의 예외를 두고 있는 만큼 다투볼 실익이 있다.

또한 구제명령을 불이행한 경우라 하더라도 이행강제금은 위반행위의 동기, 사용자의 귀책 정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령 불이행 기간 등을 고려하여 결정되는 것이므로, 이를 바탕으로 부과금액의 과다함을 주장할 수도 있다.

(출처/대한변협신문)