

법률상담의 사례 -임금 및 퇴직금(9)

〈편집자 주〉

대한법률구조공단에서 지난 30년 동안 축적한 법률상담사례를 주제별로 2023년 신년호부터 20건씩 게재하고 있다. 관심 있는 독자들에게 권해 드린다.

-저작권자/ 대한법률구조공단

제 목

추가수당의 소급지급 주장이 신의칙에 위배되는 경우

질 문

A회사의 노사는 임금협상과정에서 정기상여금이 통상임금에 해당하지 아니한다고 오인한 나머지 이를 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금 수준을 정하였습니다. 그런데 이후 근로자 측이 임금협상 당시 전혀 생각하지 못한 사유를 들어 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구한다면 이러한 청구는 신의칙에 반하는 것인가요?

답 변

판례는 사안과 같은 경우에 있어서 "근로자 측이 당해 임금협상의 방법과 경위, 실질적인 목표와 결과 등은 도외시한 채 임금협상 당시 전혀 생각하지 못한 사유를 들어 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적

인 법정수당의 지급을 구함으로써, 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상 외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다면, 이는 종국적으로 근로자 측에까지 그 피해가 미치게 되어 노사 어느 쪽에도 도움이 되지 않는 결과를 가져오므로 정의와 형평의 관념에 비추어 신의에 현저히 반하고 도저히 용인될 수 없으므로 근로자 측의 추가 법정수당 청구는 신의칙에 위배되어 받아들일 수 없다."라고 판시하였습니다(대판 [전합] 2013. 12. 18, 2012다89399). 따라서 사안의 경우 근로자 측의 소급지급 주장은 신의칙에 반하는 것으로 인정되지 아니할 수 있습니다.

제 목

임금채권의 양도와 직접지급원칙

질 문

甲은 오래 전부터 저희 회사에 근로해 오던 근로자입니다. 그런데 최근 乙이라는 사람이 찾아와 甲으로부터 임금채권을 양도 받았다면 甲의 월급을 자신에게 지급해 줄 것을 요청하고 있습니다. 甲에게 확인해 본 결과 乙에게 채무가 있어 임금채권을 양도해 주었다는 사실을 알게되었습니다. 제가 알기로는 임금은 근로자에게 직접 지급하는 것이 원칙이라고 하던데 이 경우 乙에게 임금을 지급해 줘도 괜찮은 건가요?

답 변

근로기준법 제43조 1항에서는 [임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.]라고 규정하고 있는 바 이를 임금 직접 지급의 원칙이라 하며 이는 임금채권 양도의 경우에도 마찬가지입니다. 판례 역시 근로자가 임금채권을 제3자에게 양도한 경우에 임금채권의 양도자체는 유효하다고 하더라도 임금지급에 관해서는 직접지급의 원칙이 지배하므로 양수인이 사용자에게 그 지급을 요구 하더라도 사용자는 그 임금을 근로자에게 지급하여야 한다고 판시한바 있습니다(대판[전합] 1988. 12. 13, 87다카2803). 따라서 乙에게 임금을 지급해서는 안됩니다.

제 목

부당이득반환채권과 퇴직금채권의 상계 범위

질 문

甲은 A회사에 근무하다가 최근에 퇴직한 근

로자로 A회사를 상대로 퇴직금의 지급을 구하고 있습니다. 그런데 A회사가 조사를 하자 甲이 회사의 계산 착오로 인하여 퇴직 전 몇 개월 간 실제 받아야하는 임금보다 훨씬 많은 액수의 임금을 지급 받았다는 사실이 밝혀졌습니다. 초과지급된 임금의 액수를 계산해보니 甲이 지급 받아야할 퇴직금의 80%에 해당하는 금액입니다. 이 경우 A회사는 甲에 대한 부당이득반환채권을 자동채권으로 하여 甲의 퇴직금채권과 상계를 할 수 있을까요?

답 변

판례는 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 때에는, 사용자가 초과 지급한 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권과 상계할 수 있으며, 그 범위는 민사집행법 제246조 제1항 제5호 및 민법 제497조의 규정 취지를 고려할 때 퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 해당하는 금액에 관하여만 상계가 허용된다는 입장입니다(대판[전합] 2010. 5. 20, 2007다90760). 따라서 A회사는 甲에 대한 부당이득반환채권을 자동채권으로 하여 甲의 퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 대해서 상계할 수 있습니다.

제 목

대기발령의 경우 휴업수당을 지급하여야 하는지 여부

질 문

저는 A회사에서 일하고 있는 근로자입니다. 최근 팀장으로 승진하였는데 알고보니 회사 측의 실수로 같은 직위에 두명의 팀장이 배치

되는 문제가 발생하였고 회사는 저에게 자리가 날 때까지 기다리라며 대기발령을 하였습니다. 저로서는 회사 측의 실수 때문에 팀장으로서의 업무도 못하고 있는 상황입니다. 혹시 대기발령임을 이유로 휴업수당을 지급 받을 수 있을까요?

답 변

대기발령은 근로자가 현재의 직위 또는 직무를 장래에 계속 담당하게 되면 업무상 장애 등이 예상되는 경우에 이를 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치를 의미하므로, 대기발령은 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 휴직에 해당한다고 볼 수 있습니다. 판례 역시 사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 근로자들에 대하여 대기발령을 하였다면 이는 근로기준법 제46조 제1항에서 정한 휴업을 실시한 경우에 해당하므로 사용자는 그 근로자들에게 휴업수당을 지급할 의무가 있다고 판시하였습니다(대판 2013. 10. 11, 2012다12870). 따라서 A회사의 실수로 대기발령을 받으셨으므로 휴업수당을 지급 받으실 수 있을 것으로 보입니다.

제 목

임금 등 우선변제채권에 대한 우선배당의 요건

질 문

저는 A회사에 고용되어 일하던 근로자였으나 A회사가 도산하면서 일자리를 잃었습니

다. 현재 A회사에는 회사건물이 유일한 재산으로 남아 있어 회사가 도산하면서 받지 못하였던 최종 3개월 분의 임금을 회사건물 경매에서 배당받고자 합니다. 알아보니 최종 3개월 분의 임금은 근로기준법 제38조에 의하여 최우선적으로 보장된다는데 그렇다면 경매절차에서 별도의 배당요구를 하지 않더라도 우선배당 받을 수 있는건가요?

답 변

최종 3개월분의 임금 등에 관한 채권은 다른 채권과 동시에 사용자의 동일재산에서 경합하여 변제받는 경우에 성립의 선후나 질권이나 저당권의 설정 여부에 관계없이 우선적으로 변제받을 수 있는 권리가 있을 뿐이므로, 근로기준법 등에 따라 우선변제청구권을 갖는 임금채권자라고 하더라도 강제집행절차나 임의경매절차에서 배당요구의 종기가 지 적법하게 배당요구를 하여야만 우선배당을 받을 수 있는 것이 원칙입니다(대판 2015. 8. 19, 2015다204762). 따라서 제아무리 최종 3개월분 임금이라하더라도 우선배당을 받기 위해서는 배당요구를 하셔야 합니다. 만약, 배당요구 종기일까지 배당요구를 하지 못한 경우라면 신속히 배당요구 종기 연기신청을 하시는 방법을 검토해 보셔야 할 것으로 보이며, 회사가 도산상태에 있다면 채당금 신청을 하는 것도 검토해 볼 수 있을 것입니다.

제 목

직상 수급인 소유의 재산을 사용자의 총재산에 포함하여 임금우선변제권을 주장할 수 있는지 여부

질 문

甲은 乙에게 고용되었던 근로자였으나 乙로부터 최종 3개월분의 임금을 받지 못하여 근로기준법 제38조에 기한 우선변제권을 행사하려고 합니다. 그런데 확인한 결과 하수급인 乙은 현재 가진 재산이 없어 우선변제권을 행사하더라도 임금을 받지 못할 가능성이 높습니다. 이 경우 甲은 직상 수급인의 재산을 사용자의 총재산에 포함하여 임금우선변제권을 주장할 수 있을까요?

답 변

사용자의 총재산이라 함은 근로계약 당사자로서 임금채무를 1차적으로 부담하는 사업주인 사용자의 총재산을 의미합니다. 그러므로 직상 수급인이 근로기준법 제44조에 따라 하수급인의 근로자들에 대하여 하수급인과 연대하여 임금을 지급할 책임을 지게 된다 하더라도 그 직상 수급인을 하수급인의 근로자에 대한 관계에서 임금채권의 우선변제권이 인정되는 사용자에게 해당한다고 볼 수 없고, 따라서 근로자는 직상 수급인 소유의 재산을 사용자의 총재산에 포함하여 임금우선변제권을 주장할 수 없습니다(대판 1997. 12. 12, 95다 56798).

제 목

사용자지위 취득 이전에 설정된 피담보채권과 최우선변제권의 관계

질 문

乙의 근로자였던 甲은 최종 3개월분의 임금을 받지 못하게 되자 乙을 상대로 근로기준법

제38조에 기한 우선변제권을 행사하려고 합니다. 우선변제권을 행사하기 위하여 乙의 재산을 확인해 본 결과 乙의 유일한 재산인 부동산에는 이미 저당권이 설정되어 있었는데 이 저당권은 乙이 사업을 시작하여 사용자의 지위를 취득하기 이전부터 설정되어 있었다는 사실을 알게되었습니다. 이처럼 사용자지위 취득 이전에 설정된 피담보채권에 대해서도 최우선변제권을 행사할 수 있나요?

답 변

근로기준법 제38조 제2항은 근로자의 최저생활을 보장하고자 하는 공익적 요청에서 일반 담보물권의 효력을 일부 제한하고 최종 3개월분의 임금과 재해보상금에 해당하는 채권의 우선변제권을 규정한 것이므로, 합리적 이유나 근거 없이 적용 대상을 축소하거나 제한하는 것은 허용되지 않습니다. 그런데 근로기준법 제38조 제2항은 최종 3개월분의 임금채권이 같은 조 제1항에도 불구하고 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 따라 담보된 채권에 우선하여 변제되어야 한다고 규정하고 있을 뿐, 사용자가 사용자지위를 취득하기 전에 설정한 질권 또는 저당권에 따라 담보된 채권에는 우선하여 변제받을 수 없는 것으로 규정하고 있지 않으므로, 최종 3개월분의 임금채권은 사용자의 총재산에 대하여 사용자가 사용자지위를 취득하기 전에 설정한 질권 또는 저당권에 따라 담보된 채권에도 우선하여 변제되어야 합니다(대판 2011. 12. 8, 2011다68777).

제 목

배당요구서에 채권의 원인을 '임금'으로만 기재한 경우 배당요구한 채권에 퇴직금이 포함되는지 여부

질 문

甲은 자신이 근무하던 A회사로부터 임금 및 퇴직금을 받지 못하여 우선변제청구권을 행사하였습니다. 그런데 甲은 배당요구서에 채권의 원인을 '임금'으로만 기재하였을 뿐 '퇴직금'은 적지 않았습니다. 이 경우 퇴직금도 배당요구한 채권에 포함된다고 볼 수 있을까요?

답 변

판례는 이러한 경우 “실체법상 우선변제청구권이 있는 채권자가 배당요구의 종기까지 적법한 배당요구를 하지 아니한 경우 배당에서 제외되고, 배당요구서에 채권의 원인을 ‘임금’으로만 기재하였다가 배당요구 종기 후에 ‘퇴직금채권’을 추가하여 기재한 채권계산서를 제출한 경우, 배당요구한 채권에 퇴직금이 포함되지 않는다.”라고 판시하였습니다(대판 2008. 12. 24, 2008다65242). 따라서 甲이 배당요구한 채권에 퇴직금은 포함되지 않습니다.

제 목

근로자의 임금채권과 근로복지공단이 대위하는 채권 사이의 배당순위

질 문

甲은 최종 3개월분의 임금과 최종 3년분의 퇴직금에 대하여 최우선변제권을 행사하면서 그 중 일부를 체당금으로 근로복지공단으

로부터 지급받았습니다. 甲은 못 받은 나머지 부분에 대하여 최우선변제권을 행사하고 있는 상황이고 근로복지공단 또한 체당금으로 지급한 금액을 대위하여 배당요구하고 있는 상황입니다. 이 경우 甲과 근로복지공단 사이의 배당순위는 어떻게 되나요.

답 변

이 경우 최우선변제권이 있는 근로자의 나머지 임금 등 채권이 공단이 대위하는 채권에 대하여 우선변제권을 갖는다고 보아야 합니다. 이와 달리 양자를 동 순위라고 해석한다면 배당금을 먼저 지급받은 후 공단으로부터 체당금을 지급받는 경우에 비하여 근로자가 수령하는 총금액이 적게되어 버리는 문제가 발생하게 됩니다. 그렇게 된다면 체당금 지급을 통하여 근로자의 생활안정에 이바지하고자 하는 임금채권보장법의 취지 또한 몰각시키게 되어 버릴 것입니다(대판 2011. 1. 27, 2008다13623). 따라서 甲은 근로복지공단에 우선하여 나머지 임금 등 채권을 배당 받을 수 있습니다.

제 목

해고무효확인의 소를 제기한 경우 임금채권의 소멸시효 중단 여부

질 문

저는 과거 A라는 회사에서 근무하다가 2014년 7월경 회사로부터 부당한 이유로 해고당하였습니다. 이에 불만을 품고 해고무효확인의 소를 2016. 8.월에 제기하여 승소하였습니다. 그런데 최근 확인해보니 2014년 6월

달 임금을 받지 못하였다는 사실을 알게되었습니다. 임금채권에도 시효라는데 존재한다고 하는데 이제와서 2014년 6월달 임금을 달라고 청구할 수 있을까요?

답변

근로기준법 제49조는 임금채권의 시효에 관하여 [이 법에 따른 임금채권은 3년 간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다]라고 규정하고 있습니다. 따라서 임금채권은 그 채권을 행사할 수 있는 날로부터 3년이 경과하면 시효로 소멸하므로 사안의 경우 2017년 6월경이면 해당 임금채권이 시효로 소멸하는 것이 원칙입니다. 그러나 이 사안은 시효가 도과하기 전에 해고무효확인의 소를 제기하였는바 해고무효확인의 소를 제기한 경우 임금채권의 소멸시효가 중단된다고 보는 것이 관례의 태도입니다(대판 1994. 5. 10, 93다21606). 따라서 사안의 경우 시효가 도과하지 않았으므로 해당 임금을 청구할 수 있습니다.

제 목

포괄임금제에 의한 임금 속에 주휴수당, 연차수당이 포함될 수 있는지 여부

질 문

제가 다니는 A회사는 포괄임금제를 취하고 있는 회사입니다. 그런데 최근 회사로부터 앞으로는 연차유급휴가수당도 사전에 임금에 포괄산정하여 지급하겠다는 통보를 받았습니다.

그런데 이렇게 연차수당을 포괄임금에 산정하여 지급한다면 사실상 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것이 아닌가요?

답 변

주휴수당이나 연차휴가수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 주휴수당이나 연차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함해 지급하는 것이 불가능한 것은 아닙니다. 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로 근로자의 연차유급휴가권의 행사여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차유급휴가권을 박탈한 것이라고는 할 수 없습니다(대판 1998. 3. 24, 96다24699). 따라서 A회사가 연차유급휴가수당을 사전에 임금에 포괄산정하더라도 이를 근로자의 휴가사용을 부인하는 근거로 사용하지 않는 한, 이와 같은 약정을 무효라고 할 수 없습니다.

제 목

퇴직금의 소멸시효

질 문

甲은 2000. 1. 1.부터 2013. 12. 31.까지 A회사에서 근무하였던 근로자입니다. 2014. 1. A회사에서 퇴직하였으나 2017년이 지나도록 퇴직금을 받지 못하고 있습니다. 이 경우 퇴직금의 소멸시효가 도과한 것인가요?

답 변

과거 퇴직금의 소멸시효가 법에 규정되어 있지 않던 시절에도 헌법재판소는 퇴직금은 기본적으로 후불임금으로서의 성격을 가지는 것이기에 구 근로기준법 제41조의 임금채

권에 대한 3년의 단기소멸시효규정이 퇴직금의 경우에도 당연히 적용되는 것으로 보아야 한다고 판시한바 있습니다(헌재결 1998. 6. 25, 96헌바27). 이후 근로자퇴직급여보장법이 신설되면서 제10조에 명문으로 3년의 소멸시효를 규정하고 있습니다. 따라서 사안의 경우 소멸시효중단 등의 사유가 존재하지 않는다면 소멸시효가 도과하였습니다.

제 목

기존 근로자의 동의를 얻지 못한 퇴직금지급기준의 불이익변경을 목적으로 한 개정취업규칙이 개정 이후 입사한 근로자에게 적용 가능한지 여부

질 문

A회사는 퇴직금지급기준을 변경하려고 하였는데, 그 내용에 근로자에게 불이익한 내용이 담겨져있어 기존 근로자들은 변경에 동의하지 않았습니다. 기존 근로자들의 부동의에도 불구하고 A회사는 취업규칙을 개정하였습니다. 甲은 위 취업규칙 개정 이후에 A회사에 입사한 근로자인데, 그렇다면 이 경우 甲에게는 종전 퇴직금지급기준과 개정된 퇴직금지급기준중 어느 쪽이 적용되어야 하나요?

답 변

판례는 퇴직금지급기준의 불이익변경을 목적으로 취업규칙을 개정하였으나 근로자 측의 동의를 얻지 못하여 효력이 발생하지 않는다 하더라도 그 효과는 종래의 퇴직금지급규정이 적용되던 기존 근로자에게만 해당하고 변경 후 새로 입사한 근로자에게는 변경된 퇴

직금지급규정이 적용된다고 판시하였습니다(대판[전합] 1992. 12. 22, 91다45165). 이에 따르면 결과적으로 퇴직금지급규정의 변경을 전후로 하나의 사업에 서로 다른 퇴직금지급규정이 적용되어 퇴직급여보장법 제4조 제2항에서 금지하는 퇴직금차등금지에 위반하는 결과가 발생한다고 생각할 수 있으나 대법원은 변경된 퇴직금제도와 별개의 퇴직금제도가 존재한다고 해서 그러한 경우까지 퇴직금차등제를 설정한 것으로 볼 수 없다는 입장입니다. 따라서 甲에게는 개정된 퇴직금지급기준이 적용될 것입니다.

제 목

단체협약의 퇴직금감액규정이 유효하기 위한 조건

질 문

저희 회사는 근로자들과의 단체협약을 앞두고 있는데, 이번 단체협약에서 근로자가 징계 또는 업무와 관련하여 금고 이상의 형을 받는 등의 경우에는 퇴직금이 감액될 수 있다는 퇴직금감액규정을 신설하려고 합니다. 이러한 퇴직금감액규정이 유효한가요?

답 변

판례는 다음과 같은 요건을 갖추고 있다면 퇴직금감액규정의 효력도 유효하다는 입장입니다. 첫째, 그 규정이 임직원으로 하여금 재직 중 성실하고 청렴하게 근무하도록 유도하기 위한 정당한 목적을 가지고 있고, 둘째, 업무와 관련된 범죄행위로 인하여 금고 이상의 형을 선고 받은 중대한 사유가 발생한 경우 등

으로 한정하고 있으며, 셋째, 제한의 범위도 근로기준법 소정의 최저퇴직금제도에 위배되지 않아야 합니다. 이러한 요건들을 갖추고 있다면 퇴직금이 후불임금으로서의 성격 이외에도 사회보장적 급여로서의 성격과 공로보상으로서의 성격을 아울러 가지는 점에 비추어 퇴직금감액규정은 퇴직금의 본질에 어긋나지 않는다고 볼 수 있습니다(대판 2002. 9. 6, 2002다29442).

제 목

해고의 정당한 이유

질 문

아무런 이유가 없이 해고 당했습니다. 해고의 사유로는 어떠한 것이 있나요?

답 변

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 ‘부당해고 등’이라 한다)을 하지 못한다고 규정하고 있습니다. 그렇다면 정당한 이유는 무엇이 있는지를 한 번 알아보겠습니다.

◇ 정당한 이유

- ① 이력서 허위 기재
- ② 상병으로 인한 근로장애
- ③ 업무능력의 부족
- ④ 시말서 제출거부
- ⑤ 무단결근
- ⑥ 업무명령 위반
- ⑦ 사생활 상의 비행

제 목

경영상 이유에 의한 해고

질 문

경영상 이유라는 사유로 해고 당하였습니다. 경영상 이유에 의한 해고가 가능한가요?

답 변

경영상 이유에 의한 해고는 가능하기는 하나 해고 요건이 엄격히 제한됩니다.

◇ 긴박한 경영상의 필요

◇ 해고 회피 노력

☞ 정리해고의 요건중 해고 회피의 노력이란 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미합니다.

◇합리적이고 공정한 해고기준에 따른 대상자 선정

☞ ① 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유 ② 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라져야 합니다.

제 목

폐업이나 파산등을 이유의 해고

질 문

폐업이나 파산 등을 이유로 해고 할 수 있나요?

답 변

판례는 기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 파산관재인이 파산선고로 인하여 파산한 회사가 해산한 후에 사업의 폐지를 위하여 행하는 해고는 정리해고가 아닌 통상해고라고 판시하고 있습니다. 따라서 폐업이나 파산등을 이유로 해고가 가능하다고 할 수 있습니다.

제 목

해고금지기간

질 문

해고금지기간이라는 것이 있다고 하는데 그것이 무엇인가요?

답 변

근로기준법 23조 2항에서는 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다 라고 규정하고 있습니다.

◇ 요양을 위하여 휴업이 필요한지 여부

☞ 요양을 위하여 휴업이 필요한지 여부는 업무상 부상의 정도나 부상등의 치료과정 및 치료방법 업무의 내용과 강도 근로자의 용태 등 객관적인 사정을 종합하여 판단합니다.

◇ 해고시기 제한의 예외

☞ 사용자가 업무상의 부상 질병에 대하여 일시보상을 지급한 경우 또는 사업을 계속할

수 없게 된 경우에는 예외적으로 해고시기의 제한을 받지 않습니다.

제 목

해고예고

질 문

해고예고의무를 위반한 해고의 경우에는 해고의 효력은 어떠한가요?

답 변

해고예고의무를 위반한 해고라고 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없습니다.

제 목

부당해고의 입증책임

질 문

부당해고를 당했습니다. 소송으로 다룰 경우 해고가 부당하다는 것은 누가 입증해야 하나요?

답 변

해고가 근로기준법 23조에 정한 정당한 이유없이 이루어졌다고 하여 그 효력을 다투는 민사소송에 있어서나 근로기준법 28조에 의한 부당해고 구제심판을 다투는 취소소송에 있어서는 해고의 정당성에 관한 입증책임은 이를 주장하는 자가 부담합니다.