

상호 : (합)노무법인퍼스트
 설립일자 : 2005.8월
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2022년 임인년 (壬寅年) 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안 재입법예고 고용노동부공고제2022-347호

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제 2022-335호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 재입법예고 보건복지부공고제2022-580호

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 8. 2

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 시행 2022. 7. 12

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2022. 7. 12

행정해석과 판례소식

[판결] "상사와 단둘이 회식하다 귀가중 뇌출혈... 업무상 재해"

[판결] 부당해고 구제 신청 이전 폐업·정년 등으로 근로관계 소멸했다면 노동위의 구제명령 받을 이익도 소멸한 것으로 봐야

[판결](단독) 사업 폐지를 이유로 근로자들 해고했더라도 2년 동안 폐업 신고 안했다면 부당해고로 봐야

[판결] '직장 내 괴롭힘' 신고한 직원 해고·부당전보한 사업주, 징역형 확정

[판결](단독) 해고 통보한 뒤 다른 채용조건으로 복귀명령한 것은 지정한 복직의도 없는 부당해고 해당

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 7. 1. ~ 2022. 9. 30. (약 3개월)

- 적용 사업장: 근로내용확인신고를 하는 정상 사업장(건설업 제외)

- 적용 대상: 1. 근로내용확인신고에 대한 미신고 및 지연신고

2. 기 신고된 근로내용확인에 대한 정정 및 취소

(다만, 신고기한이 1년 초과된 것은 적용 대상에서 제외)

- 적용 내용: 과태료 부과외 면제

*다만 자진신고에 한정, 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 신고를 한 경우 과태료 부과외

*근로자의 피보험자격 확인청구 과정에서 사업주가 적극적으로 협조하면서 피보험자격 관련 사항을 자진신고한 경우에는 과태료 부과외 면제

- 문의처: 1588-0075

산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안 재입법예고 고용노동부공고제2022-347호

1. 개정이유 및 주요내용

대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치·관리할 때 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18426호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 8. 18. 시행)됨에 따라, 휴게시설의 크기, 위치 등 휴게시설 설치·관리기준을 정하는 한편, 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 국외제조자로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 분류 기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출하는 경우에는 분류 기준에 해당하지 않는 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 않아도 물질안전보건자료의 비공개 승인 신청을 할 수 있도록 그 절차를 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

※ 기존 입법예고안과 달라진 사항

: 휴게시설 설치·관리기준(별표 21의2)에 둘 이상의 사업장의 근로자가 공동으로 같은 휴게시설을 사용하는 경우 기준 등을 추가

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2022-335호

1. 개정이유

근로자대표제도 개선에 대한 노사정 합의사항('20.10.16.)을 반영하여 노사협의회 근로자위원의 대표

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2022-335호

성과 민주적 정당성을 강화하기 위해 근로자위원 선출방법(직접·비밀·무기명 투표) 등을 규정한 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 개정안이 시행('22.12.11)될 예정임
이에, 개정된 법률에 부합하도록 법령을 정비하고, 법률상 근거가 없는 규제를 개선하기 위해 시행령 개정을 추진하고자 함

2. 주요내용

가. 근로자위원 선출근거 법률 상항으로 실효된 조문 삭제(현행 영 제3조제1항 삭제)

법률로 상항하여 규정된 근로자위원 직접 선출 방법 및 위원선거인에 의한 간접 선출 규정을 삭제하여 개정 법률에 부합하도록 정비

나. 근로자위원 입후보 시 추천 요건 삭제(영 제3조제2항)

법률상 근거 없이 근로자위원 피선거권을 제한한 근로자위원 입후보 시 10명 이상 추천 요건을 삭제하여 규제를 개선

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 재입법예고 보건복지부공고제2022-580호

1. 개정사유

- 보험료 부과체계의 형평성 제고를 위해 지난 2017년 국회에서 여야간 합의를 통해 통과된 보험료 부과체계 2단계 개편안의 주요 내용을 시행령에 반영하고 지역가입자의 보험료 조정과 정산제도를 도입하여 소득 중심 보험료 부과 원칙을 강화하고자 함

2. 주요내용

가. 보조기기 급여 신청서류 명칭 현행화(안 제26조의2 제1항)

나. 지역가입자 보험료 하한규정 개정(안 제32조제2호나목)

다. 직장가입자의 소득월액에서 제하는 금액 조정(안 제41조)

라. 보험료 조정 및 사후정산 규정(안 제41조의2, 안 제42조의3)

마. 타법 시행령 개정에 따른 지역가입자 주택부채 공제 기준 개정(안 제42조의2)

바. 지역가입자 보험료 정률제 도입 등(안 제42조 제3항, 별표 4)

사. 타법 개정에 따른 인용 조문 수정(별표4의2)

아. 건보공단 이 타기관에 요청할 수 있는 자료 추가(안 별표4의3)

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 8. 2

◇ 개정이유 및 주요내용

외국인근로자를 산업재해로부터 보호하기 위해 사용자가 모든 외국인근로자에 대하여 산업재해보상보험이나 어선원 등의 재해보상보험에 가입하거나 농어업인안전보험 가입을 약속하는 약속서를 제출해야만 고용허가를 받을 수 있도록 외국인근로자 고용허가서 발급요건을 강화하는 한편,

외국인근로자의 고용 안정 등을 위해 외국인근로자의 취업활동 기간이 연장되는 경우 사용자가 고용허가기간 연장허가를 받도록 하는 근거를 명확히 하고, 감염병 확산으로 인한 항공기 운항 중단

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2022. 8. 2

등 불가피한 사유로 외국인근로자와의 근로계약을 해지한 사용자는 근로계약 해지를 이유로 하는 외국인근로자 고용 제한 대상에 포함시키지 않도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비 점을 개선·보완하려는 것임.

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 시행 2022. 7. 12

◇ 개정이유 및 주요내용

확정기여형퇴직연금제도를 합리적으로 운영하기 위하여 가입자가 적립금의 운용방법을 별도로 지시하지 않을 경우에는 퇴직연금제도 설정 당시 사전에 지정한 운용방법으로 적립금이 운용되는 ‘사전지정운용제도’를 도입하고, 퇴직연금사업자는 사전지정운용방법에 관하여 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관의 승인을 받도록 하는 등의 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정(법률 제18752호, 2022. 1. 11. 공포, 7. 12. 시행)됨에 따라, 심의위원회의 구성·운영에 관한 사항과 사용자에 대한 사전지정운용방법의 제시방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2022. 7. 12

◇ 개정이유

확정기여형퇴직연금제도*를 합리적으로 운영하기 위하여 가입자가 적립금의 운용방법을 별도로 지시하지 않을 경우 퇴직연금제도 설정 당시 사전에 지정한 운용방법에 따라 적립금이 운용되도록 하는 ‘사전지정운용제도’를 도입하고, 퇴직연금사업자가 사용자나 가입자에게 부과하는 수수료가 합리적으로 정해질 수 있도록 수수료의 부과기준을 정하는 등의 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정(법률 제18752호, 2022. 1. 11. 공포, 7. 12. 시행)됨에 따라, 사전지정운용방법의 승인 요건, 가입자에 대한 정보의 제공 방법·절차 및 수수료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

* 확정기여형퇴직연금제도: 사용자는 매월 확정적으로 부담금(연간 임금총액의 12분의 1 이상)을 내고, 근로자는 부담금 운용 결과에 따라 유동적인 수준으로 퇴직급여를 받는 퇴직연금제도

◇ 주요내용

가. 사전지정운용방법의 승인 요건(제13조 신설)

운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 운용방법의 예상수익이 합리적 수준으로 확보되고 손실가능성이 예상수익과 중·장기적으로 합리적 균형을 이루는 등의 요건을 갖춘 운용유형을 포함하여 고용노동부장관으로부터 사전지정운용방법의 승인을 받도록 함.

나. 가입자에 대한 정보 제공(제13조의2 신설)

퇴직연금사업자는 사전지정운용제도를 설정한 사업의 가입자에게 사전지정운용방법의 자산배분 현황 외에도 위험등급, 손실가능성 및 과거 수익률 등의 정보를 제공하도록 함.

다. 사전지정운용방법에 따른 적립금 운용의 통지(제13조의3 신설)

가입자가 기한 내에 적립금의 운용방법을 선정하지 않는 등의 사유로 퇴직연금사업자가 가입자의 적립금이 사전에 지정된 운용방법으로 운용됨을 가입자에게 통지할 때에는 사전지정운용방법의 위험·수익구조 등에 관한 정보와 사전지정운용방법으로 적립금이 운용된 후에도 가입자는 언제든지

지 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있다는 사실을 포함하여 통지하도록 함.

라. 사전지정운용방법의 변경 절차(제13조의4 신설)

1) 사전지정운용방법을 변경하려는 퇴직연금사업자는 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의를 거쳐 고용노동부장관의 변경 승인을 받도록 하고, 변경 승인을 받은 경우에는 가입자에게 사전지정운용방법의 변경 사유와 변경된 사전지정운용방법에 관한 정보 등을 통지하도록 함.

2) 사전지정운용방법의 변경을 통지받은 가입자가 변경된 사전지정운용방법이 아닌 다른 운용방법을 선정하지 않은 경우에는 사전지정운용방법의 변경 승인 후 14일이 지난 날부터 변경된 사전지정운용방법으로 운용할 수 있도록 함.

마. 사전지정운용방법의 운용현황 등의 공시(제13조의5 신설)

고용노동부장관은 사전지정운용방법의 적립금액과 운용현황 및 수익률 등을 분기별 1회 이상 고용노동부의 인터넷 홈페이지 등에 공시하도록 함.

바. 사전지정운용방법의 승인 취소 및 사후조치(제13조의6 신설)

1) 고용노동부장관은 사전지정운용방법이 승인 요건을 갖추지 못하게 된 경우에는 고용노동부장관 소속 심의위원회의 심의를 거쳐 사전지정운용방법의 승인을 취소할 수 있도록 하는 등 사전지정운용방법의 승인 취소 사유 및 절차를 정함.

2) 사전지정운용방법의 승인이 취소된 경우 퇴직연금사업자는 승인취소 사유와 다른 사전지정운용방법을 포함한 3가지 이상의 운용방법에 관한 정보를 가입자에게 통지하고 가입자의 적립금을 다른 운용방법으로 이전하여 운용하는 등의 조치를 취하도록 함.

사. 수수료 부과기준(제24조의2 신설)

퇴직연금사업자가 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 업무의 구분, 업무 수행에 따른 비용 및 운용 손익 등을 고려하여 부과하도록 하되, 중소기업과 사회적기업의 사용자나 가입자에게는 수수료 감면 혜택을 제공하도록 하는 등 수수료 부과기준을 구체적으로 정함.

아. 퇴직연금사업자의 금지 행위(제34조제1항제8호 신설)

퇴직연금사업자가 사전지정운용방법으로 적립금을 운용할 때 특정 가입자를 우대하여 수익률 차이가 크게 나도록 하는 등 가입자를 차별하는 행위를 할 수 없도록 하는 등 사전지정운용방법의 운영과 관련된 퇴직연금사업자의 금지행위를 정함.

행정해석과 판례소식

[판결] "상사와 단둘이 회식하다 귀가중 뇌출혈... 업무상 재해"

서울행정법원
2021구합73607

A 씨는 2019년 1월 C공사에 업무직(청소경비)으로 입사해 시설관리부 시설안전팀 소속으로 청소업무를 담당했다. A 씨는 2020년 10월 상사인 시설관리부장과 회식을 한 후 귀가 중 자택 빌라 1층 현관문 앞에서 비밀번호를 누르다 슬에 취한 상태로 뒤로 넘어졌다. 이 사고로 A 씨는 외상성 대뇌출혈 등을 진단받아 치료를 받던 중 2021년 3월 사망했다.

A 씨의 배우자인 B 씨는 A 씨의 사망이 업무상 재해에 해당한다며 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구했다. 그러나 공단은 "사업주가 주관하거나 사업주의 지시를 따라 참여한 회식이 아니다"라며 거부했고, 이에 불복한 B 씨는 소송을 냈다.

재판부는 "시설관리부장과 A 씨 사이에는 개인적인 친분도 없었으므로, 이 사건 회식이 단순히 친목을 도모하기 위한 사적인 관계에서 이뤄진 회식 자리였다고 보기 어려운 측면이 많다"며 "회식 당시에도 A 씨와 시설관리부장이 나눴던 대화에는 청소 장비 구매 건이나 청소구역별 업무수행 건 등 동료직원들의 업무적인 불편사항에 관한 얘기가 포함돼 있었다"고 밝혔다.

이어 "회식 장소가 A 씨의 집에서 가까운 곳이라는 것은, 시설관리부장 입장에서 A 씨를 배려해 A 씨의 집 근처에서 회식을 할 동기가 있었다"며 "해당 장소는 일터에서 9분 거리이고 시설관리부장의 집과는 차로 20분 거리로, 그 거리가 과도하게 멀다고 보긴 어려워 A 씨의 집 근처라는 사정만으로 사업주의 지배·관리가 배제된다고 볼 수 없다"고 설명했다.

그러면서 "A 씨는 해당 회식에서의 과음으로 인해 집에 귀가하는 도중 사고가 발생한 것으로 보인다"며 "과음에 따른 통상적인 위험 범위를 벗어나 비정상적인 경로에 의해 사고가 일어났음을 인정할 만한 사정은 찾아보기 어렵다"고 판시했다.

[판결] 부당해고 구제 신청 이전 폐업·정년 등으로 근로관계 소멸했다면 노동위의 구제명령 받을 이익도 소멸한 것으로 봐야

대법원
2020두54852

A 씨는 육군 B 보병사단 본부근무대 간부이발소 미용 업무를 위해 2014년 8월 국가를 대표한 B 사단장과 근로계약을 체결해 매년 갱신하며 근무해왔다. 2016년 8월에는 계약을 갱신하며 기간의 정함이 없는 근로계약으로 계약을 변경했다. 그러던 중 A 씨는 2018년 4월 B 사단으로부터 간부이발소 폐쇄 결정을 이유로 같은 해 5월 31일 자로 해고를 통보 받았고, 이날 간부이발소는 폐쇄됐다. 이에 A 씨는 지방노동위에 부당해고 구제 신청을 냈지만, 지노위는 구제이익이 없다는 이유로 각하했다. A 씨는 중노위에 재심을 신청했지만 같은 이유로 재심 신청이 받아들여지지 않자 소송을 냈다. 재판부는 "근로자가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 정년에 이르거나 근로계약 기간 만료, 폐업 등의 사유로 근로계약 관계가 종료해 근로자의 지위에서 벗어난 경우에는 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸했다고 보는 것이 타당하다"며 "A 씨가 부당해고 구제신청을 할 당시 이미 폐업으로 근로계약 관계가 종료했다면 A 씨에게 구제명령을 받을 이익을 인정할 수 없다"고 밝혔다.

[판결] 부당해고 구제 신청 이전 폐업·정년 등으로 근로관계 소멸되었다면 노동위의 구제명령 받을 이익도 소멸한 것으로 봐야

대법원
2020두54852

그러면서 "원심으로서서는 사단 간부이발소 사업 폐지가 폐업과 같다고 인정할 만한 사정이 있는지, 그러한 사정이 있는 경우 폐업 시기가 A 씨의 구제신청보다 앞서는지 여부 등을 심리해 A 씨에게 구제명령을 받을 이익이 있는지 판단했어야 한다"고 판시했다.

앞서 1심은 각하 판결했지만, 2심은 원고승소 판결했다.

[판결](단독) 사업 폐지를 이유로 근로자들 해고했다더라도 2년 동안 폐업 신고 안했다면 부당해고로 봐야

서울행정법원
2021구합65248

A 사는 2020년 10월 사업 폐지를 이유로 B 공장 소속 근로자 355명을 해고했다. 해고된 근로자 가운데 C 씨 등 350명은 울산지방노동위원회에 "부당해고이자 부당노동행위"라며 구제 신청을 냈다.

울산지노위는 "A 사에 일정 부분 경영상 어려움이 있는 것은 사실이나, B 공장 직원의 96%를 해고해야 할 정도의 간박한 경영상 필요성을 인정하기 어려울 뿐만 아니라 해고 회피 노력, 해고 대상자 선정 기준의 합리성과 공정성, 근로자 대표에 대한 사전통보 및 성실한 협의 등 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 필요에 의한 해고 요건을 갖추지 못했다"며 부당 해고를 인정했다. 나머지 구제 신청은 기각했다.

이에 C 씨 등 근로자들과 A 사는 중노위에 재심을 신청했지만 중노위는 이를 기각했다. 그러자 A 사는 소송을 냈다.

A 사는 "사업의 폐지 또는 폐업을 위해 근로자들을 해고한 것"이라며 "사업의 폐지를 위해 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속한다. 중노위 재심 판정은 폐업으로 인한 해고가 아닌 정리해고로 판단했고 이는 해고의 성격을 오인한 것으로 위법하다"고 주장했다.

재판부는 "A 사 재정 상황에 비춰 보더라도 B 공장 근로자 대부분을 해고할 정도로 간박한 경영상의 필요가 있다고 볼 수 없고, 처음부터 진지한 해고 회피 노력을 하거나 해고를 피하기 위한 방법 등에 관해 근로자 대표와 성실히 협의한 바 없다"며 "근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고요건을 갖추지 못했다"고 밝혔다.

이어 "A 사는 해고 후 상당한 기간이 지난 현재까지 폐업 신고를 하거나 해산을 위한 절차를 진행한 바 없다"며 "해고 무렵 A 사가 작성한 각종 문서, 노조와의 면담 및 교섭내용 등에는 B 공장을 계속 해서 가동하고자 하는 계획이 나타나 있다"고 설명했다.

또 "A 사는 해고 후 B 공장에서 더 이상 버스를 생산하고 있지 않으나, 일부 근로자를 남겨 계속 근로하도록 했고, 현재 B 공장에 대한 매각을 추진하고 있다"며 "B 공장을 매각한다고 하더라도 매수인이 기존의 근로계약관계와 관련된 권리의무를 승계하게 되므로 A 사는 B 공장 매각절차 진행을 이유로 근로자들을 해고할 수는 없을 뿐 아니라 매각절차 진행을 사업의 폐지로 볼 수도 없다"고 했다.

그러면서 "설령 회사가 최종적으로 사업을 폐지할 의사라고 하더라도 사업 청산 또는 폐지가 이뤄지기 위해선 예측하기 어려울 정도로 긴 시간이 소요될 것"이라며 "A사는 B 공장에서 생산을 중단한 것에 불과할 뿐, 통상해고로서 정당하다는 취지의 주장은 받아들일 수 없다"고 판시했다.

A 씨가 운영하는 회사에 근무한 B 씨는 상사 C 씨를 직장 내 괴롭힘으로 신고했다. C 씨가 B 씨에게 신고식 명목으로 금액 납부를 강요하고, 업무편성 권한을 남용하고 욕설과 폭언을 일삼는다는 내용이 었다. B 씨는 C 씨가 해고를 빌미로 정당한 이유 없이 통화내역서를 제출하라거나 사직서를 쓰라고 해 신체적·정신적 고통도 받았다고 주장했다.

그런데 B 씨는 신고한지 며칠 후 무단결근을 이유로 해고됐다. 약 한 달 후 A 씨는 다시 인사위원회를 열어 B 씨의 근무지를 다른 지역으로 변경하도록 전보명령을 했다. 전보 근무지는 B 씨의 거주지와 멀어 대중교통으로 출퇴근이 불가능한 지역이어서 B 씨는 기숙사 생활을 해야 했다.

A 씨는 사용자로서 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 피해 근로자에게 불리한 처우를 한 혐의로 기 소됐다.

1,2심은 새 근무지의 환경이 객관적으로 낫다고 해도 신고자인 B씨를 부당하게 사전 해고한 조치나 B 씨의 의사에 반해 전보한 점 등을 종합하면 '불리한 처우'를 한 것으로 봐야 한다며 A 씨의 혐의를 유죄로 판단했다.

대법원도 이같은 원심을 확정했다.

B씨는 2021년 1월 A사가 관리하는 C오피스텔 건물시설관리원으로 채용 확정을 통보받고, 해당 오피스 텔 소방안전관리자(보조자)로 선임돼 소방안전관리 등 설비 관련 업무를 맡았다.

그런데 한 달 뒤 A사는 소방안전관리 및 시설관리 등을 직무내용으로 입사한 B씨에 대해 "기계설비 자 격이 없어 무자격자"라며 구두로 해고를 통보했다. 또 "C오피스텔에서 근무할 수 없고, 계속 이 오피 스텔 근무를 고집한다면 청소, 화단 옮기기 등 잡무를 해야 한다"며 채용공고와는 다른 내용을 전달 했다.

B씨는 부당해고라며 경기지방노동위원회에 구제신청을 했고, 원직복직에 갈음해 620여만원 상당의 금 전보상을 희망한다는 내용의 금전보상명령신청서를 제출했다. 이후 B씨는 다른 회사에 취업했다.

경기지노위는 "B 씨에게 구제이익이 있고, A사의 해고는 부당해고에 해당한다"며 B씨의 손을 들어줬다. A사는 이에 불복해 중앙노동위원회에 재심을 신청했으나 기각되자 소송을 냈다.

재판부는 "'다른 빌딩으로 출근하라. C오피스텔에선 청소, 화단 옮기기 등 잡무를 해야 한다'는 등 A사 의 복직명령은 채용공고에 포함된 내용과 정반대의 내용을 담고 있다"며 "B 씨를 C오피스텔에 진정 으로 복직시키려는 의도에서 이뤄진 것이라고 보기 어렵다"고 밝혔다.

이어 "B 씨는 다른 회사에 취업해 근무하기 시작했으므로 C오피스텔에 원직복직하는 것은 불가능해졌 으나 그 이전에 원직복직에 갈음한 금전보상을 희망한다는 내용의 금전보상명령신청서를 제출했다"며 "2021년 5월분 급여는 지급받지 못했으므로 해당 임금 상당액을 지급받을 이익이 존재해 B 씨는 A 사의 해고에 관한 구제이익이 있다"고 판시했다.