

제7절 각종 지위확인 청구취지 기재례

2. 근로자의 지위 등

㉠ 사원확인 청구

원고가 피고의 사원임을 확인한다.
소송비용은 피고가 부담한다.

[참조판례] ① 이른바 실효의 원칙을 적용하기 위한 요건

일반적으로 권리의 행사는 신의에 좇아 성실히 하여야 하고 권리는 남용하지 못하는 것이므로 권리자가 실제로 권리를 행사할 수 있는 기회가 있어서 그 권리 행사의 기대가능성이 있었음에도 불구하고 상당한 기간이 경과하도록 권리를 행사하지 아니하여 의무자인 상대방으로서도 이제는 권리자가 권리를 행사하지 아니할 것으로 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 된 다음에 새삼스럽게

그 권리를 행사하는 것이 법질서 전체를 지배하는 신의성실의 원칙에 위반하는 것으로 인정되는 결과가 될 때에는, 이른바 실효의 원칙에 따라 그 권리의 행사가 허용되지 않는다고 보아야 할 것이다.

② 실효의 원칙이 사용자와 근로자 사이의 고용관계(근로자의 지위)의 존부를 둘러싼 노동분쟁에 있어서 더욱 적극적으로 적용되어야 할 필요성이 있는지 여부

사용자와 근로자 사이의 고용관계(근로자의 지위)의 존부를 둘러싼 노동분쟁은, 그 당시의 경제적 정세에 대처하여 최선의 설비와 조직으로 기업활동을 전개하여야 하는 사용자의 입장에서는 물론, 임금 수입에 의하여 자신과 가족의 생계를 유지하고 있는 근로자의 입장에서든 신속히 해결되는 것이 바람직하므로 실효의 원칙이 다른 법률관계에 있어서보다 더욱 적극적으로 적용되어야 할 필요가 있다.

③ 실효의 원칙을 적용하기 위하여 심리하여야 할 일반적인 사항 및 징계해임처분의 효력을 다투는 분쟁에 있어서 실효의 원칙을 적용하는 방법

실효의 원칙이 적용되기 위하여 필요한 요건으로서의 실효기간(권리를 행사하지 아니한 기간)의 길이와 의무자인 상대방이 권리가 행사되지 아니하리라고 신뢰할 만한 정당한 사유가 있었는지의 여부는 일률적으로 판단할 수 있는 것이 아니라, 구체적인 경우마다 권리를 행사하지 아니한 기간의 장단과 함께 권리자 측과 상대방측 쌍방의 사정 및 객관적으로 존재하는 사정 등을 모두 고려하여 사회통념에 따라 합리적으로 판단하여야 할 것이고, 징계해임처분의 효력을 다투는 분쟁에 있어서는 징계 사유와 그 징계해임처분의 무효 사유 및 징계 해임된 근로자가 그 처분이 무효인 것을 알게 된 경위는 물론, 그 근로자가 그 처분의 효력을 다투지 아니할 것으로 사용자가 신뢰할 만한 다른 사정(예를 들면, 근로자가 퇴직금이나 해고수당 등을 수령하고 오랫동안 해고에 대하여 이의를 하지 않았단든지 해고된 후 곧 다른 직장을 얻어 근무하였다는 등의 사정), 사용자가 다른 근로자를 대신 채용하는 등 새로운 인사체제를 구축하여 기업을 경영하고 있는지의 여부 등을 모두 참작하여 그 근로자가 새삼스럽게 징계해임처분의 효력을 다투는 것이 신의성실의 원칙에 위반하는 결과가 되는지의 여부를 가려야 할 것이다.

④ 근로자가 의원 면직된 때로부터 12년, 그 의원면직처분이 무효임을 안 때로부터 2년 4개월 후에 제기한 근로자지위확인 소가 허용될 수 없다고 본 사례

갑에 대한 의원면직처분의 기초가 된 조건부 징계해임처분의 사유는 갑이 수용가로부터 금품을 받았다는 것이고, 위 징계해임처분의 무효 사유는 사용자인 을이 인사위원회의 심리기일에 결석한 갑에 대하여 심리기일을 1회 연기하지 아니하고 막바로 징계결의를 하였다는 것인바, 이러한 사정들과 갑이 이 사건 의원면직처분이 무효인 것임을 알고서도 2년 4개월 남짓한 동안이나 그 처분이 무효인 것이라고 주장하여 자신의 권리를 행사한 바 없다는 점을 함께 고려하여 보면, 갑이 의원면직처분으로 면직된 때로부터 12년 이상이 경과된 후에 새삼스럽게 그 처분의 무효를 이유로 을과의 사이에 고용관계가 있다고 주장하여 소를 제기하는 것은, 노동분쟁의 신속한 해결이라는 요청과 신의성실의 원칙 및 실효의 원칙에 비추어 허용될 수 없는 것이라고 본 사례.(대법원 1992.1.21. 선고 91다30118 판결)

☐ 종업원지위확인등 청구

원고들이 2008. 3. 1.부터 피고의 종업원의 지위에 있음을 확인한다.

피고는 원고들에게 2008. 3. 1.부터 원고들을 취업시킬 때까지 월 각 1,565,074원의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

[참조판례] ① 졸업 후 회사 근무를 조건으로 산학장학생을 모집한 회사가 그 최종합격 통지를 하고 입사관계 서류를 교부받은 상태에서 일방적으로 채용내정을 취소한 경우, 그 취소는 실질적으로 부당한 해고에 해당하여 무효라고 한 사례

졸업 후 입사예정일로부터 회사 근무를 조건으로 하여 산학장학생을 모집한 회사가 그 최종합격 통지를 하고 입사관계 서류를 교부받은 상태에서 일방적으로 채용내정을 취소한 경우, 회사가 그 채용내정자에 대하여 최종합격 통지를 하고 입사관계 서류를 요구하여 교부받음으로써 채용내정자와 그 회사 사이에는 채용내정자가 졸업예정일까지 졸업하지 못할 것 등을 해약사유로 유보하고 취업할 시기를 입사예정일로 하는 내용의 근로계약이 성립되었다고 할 것이어서 위 채용예정 취소 통지는 실질적으로 해고에 해당하므로 정당한 이유가 없는 한 그 취소는 무효라고 할 사례.

② 해고에 대하여 위자료 지급을 구할 수 있는지 여부

일반적으로 해고의 경우에 복직 내지 취업 및 그 때까지의 임금의 지급에 의하여 정신적 고통도 회복된다고 할 것이고, 다만 그 해고가 불법행위에 해당되는 경우에 한하여 위자료의 지급을 구할 수 있다.(서울지법 남부지원 1999. 4. 30. 선고 98가합20043 판결 : 항소심조정성립)