

# KERI Brief

## 유럽 주요국의 부당해고와 금전보상제도

이수정

한국경제연구원 연구원·변호사  
(lsj@keri.org)

**유** 럽 주요국들의 경우, 부당해고에 대한 구제 수단으로 다양한 방식에 의한 금전보상제도를 운영하고 있다. 최근 노동시장 개혁을 추진한 이탈리아의 경우, 복직을 통한 구제가능성을 제한하면서 해고유형별로 상이한 구제수단을 도입하였고, 영국의 경우에는 실무에서 대부분 금전보상(법원 직권에 의한 결정)으로 해고분쟁이 해결되고 있다. 마찬가지로 프랑스에서도 부당해고의 주된 구제수단은 금전보상으로, 법원의 복직제안에 대해 당사자 일방이라도 이를 거부하면 복직이 강제되지는 않는다. 독일은 원직복직이 원칙, 금전보상이 예외이나, 사용자에게도 제한적으로 금전보상신청권이 부여되는 해소판결제도가 존재하며, 실제로 화해에

의한 금전보상이 주로 이루어지고 있다. 반면, 우리의 경우, 신청주체의 제한성, 산정기준의 부재 등으로 금전보상제도가 제한적으로 운영되고 있는 실정이다. 금전보상제도의 본래적 취지(실효성 있는 구제 도모) 및 분쟁의 신속한 해결을 위해서라도 유럽 선진국들의 입법례를 참조하여 신청주체를 제한적으로 사용자에게 확대하는 방안 혹은 해고유형별 구제수단을 달리하는 방안을 신중히 검토할 필요가 있다. 나아가 노·사간 예측가능성을 확보하고 금전보상제도의 실효성 자체를 높이기 위해서는 유럽 선진국들처럼 보상금 산정기준을 구체화하는 작업 또한 필요할 것이다.

## 1. 검토배경

□ 종래 부당해고 구제수단으로 원직복직(및 해고기간 동안의 임금상당액의 지급)만이 인정되었으나, 2007년 근로기준법 개정을 통해 금전보상제도가 도입됨

- 금전보상제도는 부당해고된 근로자가 복직을 원하지 않는 경우, 복직 대신 금전적 구제수단으로 근로관계를 종료함으로써 부당해고 구제방식의 실효성을 높이려는 취지로 도입되었음

○ 개정 전, 부당해고 구제수단으로 원직복직만을 강제함으로써 분쟁의 장기화로 인해 노사간 갈등이 심화되는 경우가 많았고, 실질적 구제가 미흡했음

○ 금전보상제도는 원직복직 및 임금지급이라는 일률적인 구제제도보다는 해고분쟁의 내용과 성격, 당사자의 의사 등을 고려하여 보다 다양한 구제내용과 방식의 인정이 필요하다는 인식하에 신설된 것임<sup>1)</sup>

□ 그러나 현행 금전보상제도는 신청주체의 제한성, 산정기준의 불명확성 등으로 인해 제한적으로 운영되고 있는 실정임

- 근로기준법 제30조 제3항이 근로자가 금전보상을 신청할 경우에만 노동위원회가 금전보상명령을 할 수 있다고 규정하고 있을 뿐, 노동관계법령상에는 금전보상제도와 관련한 구체적 규정이 없고, 일부 절차규정들만 노동위원회 규칙에 명시되어 있음

- 이처럼 금전보상제도는 한정된 신청주체, 보상금의 구체적 산정기준 부재 등으로 인해 제한적으로 활용되고 있고, 운영과정상 이를 둘러싼 문제들도 제기되고 있는 실정임<sup>2)</sup>

□ 따라서 본 연구에서는 금전보상제도의 활용을 위하여 유럽 선진국들의 해고관련 구제시스템을 개관하고 그 특징에 대해 검토하여 시사점을 도출하고자 함

- 최근 노동시장을 개혁한 이탈리아의 부당해고 구제수단을 중심으로 소개하고, 영국, 프랑스, 독일의 부당해고 구제제도에 대해 개략적으로 살펴보고자 함

1) 노사관계제도선진화연구위원회, 「노사관계법·제도 선진화 방안」, 2003, 136면.  
2) 참고로 금전보상 신청건수는 전체 부당해고 구제신청건수의 10%를 넘지 못하고 있음(김왕 외 1인, “금전보상제도의 현황과 법적 쟁점”, 「서울대학교 노동법연구」(제39호), 서울대학교 노동법연구회, 2015, 160면, 167면)

## II. 유럽 주요국의 금전보상제도

### (1) 이탈리아<sup>3)</sup>

□ 1966년 해고 자유의 원칙이 수정된 이후로, 부당해고의 구제수단은 원칙복직이 원칙(1970년 법률 제300호 제18조)이었으나, 이러한 대원칙은 2012년 몬티 정부와 2015년 렌치 정부의 개혁을 통해 변경됨

- 1970년 법률 제300호 (이하 '노동자헌장법', Statuto dei diritti dei Lavoratori) 제18조는 부당해고의 구제수단으로 '원직복직의 원칙'을 규정하였고, 이후, 1990년 법률 제108호를 통해 근로자가 원직복직을 원하지 않은 경우, 대체수당(금전보상)을 선택하도록 하는 규정이 추가되었음

○ 즉, 부당해고 구제수단으로 복직 및 배상수당(최저 5개월분 임금)이 인정되었고, 근로자는 복직 대신에 대체수당(15개월분 임금)을 청구함으로써 근로관계 종료 가능했음<sup>4)</sup>

- 이후, 2012년 몬티 정부는 경제성장을 위한 규제 완화의 일환으로 노동시장 개혁을 진행하여 '원직복직의 원칙'을 규정하고 있던 노동자헌장법 제18조를 개정하면서 해고유형별 상이한 구제수단을 도입하였음<sup>5)</sup>

○ 경직된 해고 규제는 경기 침체의 원인 중 하나로 지적되었기 때문에 실업문제해결과 노동시장 유연성 제고를 위해 해고규제를 정비하게 된 것임

○ 특히 '원직복직의 원칙'을 규정하고 있던 노동자헌장법 제18조는 다른 선진국과 비교해 지나치게 엄격하다는 비판을 받았음

- 최근에도 렌치 정부가 노동시장 개혁을 추진하면서 부당해고에 대한 구제방법을 일부 변경하였고

(2014년 법률 제183호에 따른 2015년 위임입법 제23호 제정), 그 결과 복직에 의한 구제가능성이 더욱 축소되었음

□ 2012년 개정법과 마찬가지로 2015년 개정법의 경우에도 해고유형별로 구제수단을 다양화하는 방식 자체는 유지되었으나, 일부 구제방법과 보상금 산정방식이 변경됨으로써 고용계약의 체결시기, 해고유형, 기업규모에 따라 적용되는 부당해고 구제수단이 달라지게 되었음

- 우선, 고용계약의 체결시기에 따라 적용되는 부당해고 구제수단이 다른데 이는 2015년 개정법이 2015년 3월 7일 이후에 체결된 고용계약에만 적용되기 때문임(2015년 3월 7일 이전에 체결된 고용계약에는 2012년 개정법이 적용됨)

3) Maria Teresa Carinci, "In the spirit of flexibility : an overview of Renzi's reform (the so called jobs Act) to improve the italian labour market", Centre for the Study of European Labour Law MASSIMO D'ANTONA, 2015; Vittorio De Luca 외 2인, 「Employment & Labour 4th Edition - Italy」, Global Legal Group Ltd, 2015; 労働政策研究・研修機構国際研究部, 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較(イタリア)」, 労働政策研究・研修機構, 2015; 濱口桂一郎 외 4인, 「欧州諸国の解雇法制」, 労働政策研究・研修機構, 2014; 그 밖의 참고 사이트에 대해선 후술하는 참고자료에 표기

4) 이와는 달리 소기업에 적용되는 구제제도는 3일 이내의 재고용 또는 2.5~6개월분의 임금에 상당하는 대체수당의 지급이었는데 선택권은 사용자에게 있었음

5) 실제 이탈리아에서 원직복직을 하는 경우는 많지 않은 것으로 알려졌는데, 법률가협회의 추정에 따르면 2013년에 원직복직한 근로자는 약 7,000명으로, 이는 해고 건수(929,623건)의 1%에 못 미치는 것으로 파악되고 있음(労働政策研究・研修機構国際研究部, 앞의 글, 64면)

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 또한, 해고유형에 따라 구제수단이 달리 적용되며, 해고유형은 정당한 사유(<i>giusta causa</i>)에 의한 해고, 정당한 이유(<i>giustificato motivo</i>, 주관적 이유와 객관적 이유로 나뉨)에 의한 해고, 해고제한규정을 위반한 해고, 절차규정을 위반한 해고 등으로 나뉨</li> <li>○ 정당한 사유에 의한 해고는 “근로관계의 계속을 불가능하게 하는 사유로 인한 해고”로, 예고기간 없이 즉시해고가 가능한 반면<sup>6)</sup>, 정당한 이유에 의한 해고는 해고예고가 필요한 해고로, 주관적 이유와 객관적 이유로 나뉨<sup>7)</sup></li> <li>○ 주관적 정당한 이유(<i>giustificato motivo soggettivo</i>)란 “근로자의 계약상 채무의 현저한 불이행”을 의미함</li> <li>○ 객관적 정당한 이유(<i>giustificato motivo oggettivo</i>)란 “생산활동, 노동조직 및 규칙적인 기능에 관련한 이유”라고 정의되고 있는데 경영상 이유에 의한 해고뿐 아니라 객관적으로 근로자가 업무를 수행할 수 없는 경우(예를 들면 상병에 의해 근로할 수 없는 경우)도 포함됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 해고제한규정을 위반한 해고는 차별적 해고, 모성 보호규정 등을 위반한 해고를 의미함</li> <li>- 그밖에 기업규모(대·중기업인지, 소기업인지)에 따라 적용되는 구제수단이 달라짐</li> <li>○ 대·중기업이란 ① 동일 사업장 또는 동일 지역 내에서 15명을 초과하는 근로자를 고용하는 경우이거나 ② 전체 근로자 수가 60명을 초과하는 기업으로, 이에 해당하지 않으면 소기업에 해당됨</li> </ul>
	<p>6) 민법 제2119조 7) 1966년 법률 제604호 제3조</p>

□ 2015년 3월 7일 이전에 고용된 근로자 : 2012년 개정법에 의한 구제수단 적용

구제유형	구제 내용	해고유형
유형 1	원직복직 및 배상수당 (최저 5개월분 임금)	① 해고제한규정 위반 ② 서면에 의한 해고통지 절차 위반
유형 2	원직복직 및 배상수당 (최대 12개월분 임금)	① 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고의 경우에 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않은 경우 ② 객관적 이유로 인한 해고의 경우에 해고의 원인이 명백히 부존재
유형 3	보상금 지급 (임금의 12~24개월분)	그밖에 정당한 사유 또는 주관적·객관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우(유형 2에 해당되는 경우 제외)
유형 4	보상금 지급 (임금의 6~12개월분)	① 해고통지시 해고 이유를 명시하지 않은 경우 ② 징계절차를 실시하지 않은 경우

<p>- 유형 1: 원직복직 및 배상수당(최저 5개월분 임금) 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ① 해고제한규정을 위반한 해고와 ② 해고 통보를 서면으로 하지 않은 해고의 경우에는 해고가 무효가 되고, 그 구제방법은 원직복직 및 손해배상적 성질을 갖는 배상수당(indennità risarcitoria)의 지급으로, 배상수당은 최저 5개월분의 임금을 하회할 수 없음</li> <li>○ 배상수당액은 해고일과 복직일 사이의 일실임금 상당액으로, 근로자가 일실임금 이외에 손해를 입증한 경우에는 당해 손해도 청구 가능함</li> <li>○ 단, 근로자의 대체수당 청구(indennità sostitutiva, 임금의 15개월분)가 있는 경우, 사용자는 근로자에게 이를 지급함으로써 근로관계가 종료됨</li> </ul> <p>- 유형 2: 원직복직 및 배상수당(최대 12개월분 임금) 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ① 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고시 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않거나, ② 객관적 이유로 인한 해고시, 해고의 원인이 명백히 부존재한 경우(해고를 정당화하는 신체적 또는 정신적 부적격이 존재하지 않는 경우, 상병휴직기간 중 해고, 해고의 기초가 된 생산상 또는 조직상 사실이 명백히 부존재한 경우)에 원직복직 및 배상수당 지급으로 구제됨</li> <li>○ 이때의 배상수당은 유형 1과 달리, 하한이 설정되어 있지 않고, 반대로 상한이 총 임금의 12개월분으로 설정되어 있음</li> <li>○ 물론 이 경우에도 원직복직에 갈음하여 근로자의 대체수당 청구(임금의 15개월분)가 있다면 사용자는 근로자에게 이를 지급함으로써 근로관계가 종료됨</li> </ul> <p>- 유형 3: 보상금(임금의 12~24개월분, 최저 12개월, 최대 24개월분) 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 유형 2에 의한 구제가 적용되는 경우를 제외한 그밖</li> </ul>	<p>에 정당한 사유 또는 주관적·객관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우, 원직복직은 인정되지 않고, 임금의 12~24개월분의 보상금만 지급되면 근로관계가 종료됨</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 구체적인 금액은 근속연수, 기업규모, 당사자의 행태양 및 조건에 따라서 결정됨</li> </ul> <p>- 유형 4: 보상금(임금의 6~12개월분, 최저 6개월, 최대 12개월분) 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ① 해고 이유를 명시하지 않는 해고의 통지, ② 노동자헌장법 제7조에 규정된 징계절차<sup>8)</sup>를 실시하지 않은 경우, 사용자의 위반의 정도에 따라 임금의 6~12개월분의 보상금이 지급되면 근로관계를 종료시킬 수 있음</li> </ul> <p>- 단, 소기업의 경우, 해고에 정당한 사유 또는 정당한 이유가 인정되지 않으면 그 구제방법은 재고용(3일 이내)또는 보상금(2.5~6개월분) 지급이며, 선택권은 사용자에게 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 그러나 해고제한규정을 위반한 해고 또는 서면에 의한 해고통지를 하지 않은 해고의 경우에는 소기업의 경우에도 원직복직으로 구제됨(즉, 유형 1에 의한 구제가 적용됨)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 유형 2에 의한 구제가 적용되는 경우를 제외한 그밖</li> </ul>	<p>8) 노동자헌장법 제7조는 징계에 관한 절차로, 징계취지 및 이유의 통지, 청문실시 등을 규정하고 있음</p>

□ 2015년 3월 7일 이후에 고용된 근로자

구제유형	구제 내용		해고유형
유형 1	원직복직 및 배상수당 (최저 5개월분 임금)		① 해고제한규정 위반 ② 서면에 의한 해고통지 절차 위반
유형 2	원직복직 및 배상수당 (최대 12개월분 임금)		정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고의 경우에 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않은 경우
유형 3	대·중기업	보상금 지급 (근속 1년당 2개월분 임금/ 최저 4개월, 최대 24개월)	① 그밖에 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우 (유형 2에 해당되는 경우 제외) ② 객관적 이유를 원인으로 한 해고
	소기업	보상금 지급 (근속 1년당 1개월분 임금/ 최저 2개월, 최대 6개월)	
유형 4	대·중기업	보상금 지급 (근속 1년당 1개월분 임금/ 최저 2개월, 최대 12개월)	① 해고통지시 해고 이유를 명시하지 않은 경우 ② 징계절차를 실시하지 않은 경우
	소기업	보상금 지급 (근속 1년당 0.5개월분 임금/ 최저 1개월, 최대 6개월)	

- 유형 1: 원직복직 및 배상수당(최저 5개월분 임금) 지급

○ ① 해고제한규정을 위반한 해고와 ② 해고 통보를 서면으로 하지 않은 해고의 경우에는 해고가 무효가 되고, 그 구제방법은 원직복직 및 배상수당의 지급으로, 배상수당은 최저 5개월분의 임금을 하회할 수 없음

○ 단, 근로자의 대체수당 청구(임금의 15개월분)가 있는 경우, 사용자는 근로자에게 이를 지급함으로써 근로관계를 종료시킬 수 있음

- 유형 2: 원직복직 및 배상수당(최대 12개월분 임금) 지급

○ 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고의 경우에 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않는 경우, 그 구제방법은 원직복직 및 배상수당(최대 12개월분 임금)의 지급임

○ 이때에도 근로자의 대체 수당 청구(임금의 15개월분)가 있는 경우, 사용자는 근로자에게 이를 지급함으로써 근로관계를 종료시킬 수 있음

- 유형 3: 보상금(근속연수 1년당 2개월분 임금/ 최저 4개월, 최대 24개월) 지급

○ ① 객관적 이유를 원인으로 한 해고에 있어서 해고 이유가 인정되지 않거나, ② 그밖에 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우(유형 2에 의한 구제가 적용되는 경우를 제외), 원직복직이 아닌 보상금 지급으로 근로관계 종료

○ 보상금액은 근속연수 1년당 2개월분의 임금으로, 최저한도(4개월분의 임금)와 최대한도(24개월분의 임금)가 정해져 있음

○ 단, 소기업의 경우에는 근속연수 1년당 1개월분의 임금(최저 2개월, 최대 6개월)을 보상금으로 지급하면 됨

- 구제유형 4: 보상금(근속연수 1년당 임금의 1개월 분/ 최저 2개월, 최대 12개월) 지급

○ ① 해고 이유를 명시하지 않은 해고 통지, ② 노동자 현장법 제7조에 규정된 징계절차를 실시하지 않은 경우, 보상금액은 근속연수 1년당 1개월분의 임금(최저 2개월, 최대 12개월)이며, 소기업은 근속연수 1년당 1/2개월분의 임금(최저 1개월, 최대 6개월)을 지급하면 됨

□ 이탈리아에서의 해고분쟁은 담당기관인 지방법원(제1심)에 의한 소송이나 재판상 화해에 의해서 해결되기도 하지만, 지역노동국에 의한 조정을 통해서도 해결되고 있음<sup>9)</sup>

- 2015년에는 신속한 분쟁해결을 위해 새로운 조정제도(재판 외 합의제도)를 신설하였는데, 이 제도는 2015년 3월 7일 이후에 고용된 근로자를 해고하는 경우에만 적용됨

○ 사용자가 지역노동국 등에 조정신청을 하면서 이 절차에 따라 근로자에게 일정금액을 지급하는 경우, 이를 근로자가 받아들이면 근로관계가 종료하게 되고 근로자는 더 이상 제소할 수 없게 됨

○ 여기서 일정금액은 근속기간 1년당 임금의 1개월분(최저 2개월, 최대 18개월분)이며, 소기업의 경우 근속기간 1년당 임금의 1/2개월분(최저 1개월, 최대 6개월분)임

(2) 영국<sup>10)</sup>

□ 영국의 경우, 불공정해고로 판단되면, 원칙적으로 원직복직(reinstatement) 혹은 재고용(re-engagement)에 의한 구제가 이루어지는 것으로 규정되어 있으나, 실무적으로는 금전보상이 대부분임

- 영국에서는 해고의 공정성 여부를 판단하기 위해 먼저 사용자가 해고이유 및 당해 해고이유가 고용권법 제98조의 5가지 해고이유<sup>11)</sup>중 하나에 해당함을 증명해야 함

- 그 다음 단계로, 고용심판소가 해고과정에서 사용자가 합리적으로 행동하였는지 여부를 심사함<sup>12)</sup>

- 이러한 과정을 거쳐 불공정해고로 판단되면, 고용심판소는 근로자가 복직을 원하는지, 사용자가 복직명령을 따르는 것이 실행가능한지, 근로자가 해고에 있어서 어느 정도의 원인을 제공했는지 등을 고려하여 복직·재고용 여부를 결정<sup>13)</sup>

- 이러한 사정들을 고려하여 복직 또는 재고용이 불가능하다고 판단하는 경우에 금전적 구제가 이루어지며, 고용심판소에 의한 복직 또는 재고용명령이 있었음에도 불구하고 사용자가 이를 이행하지 않는 경우에도 금전보상이 이루어짐

9) 2012년 도입된 강제조정제도(객관적 이유에 의한 해고의 경우, 지역노동국의 조정을 받아야 하는 제도, 소기업에는 적용되지 않음)는 2015년에 폐지되었기 때문에 2015년 3월 7일 이전에 고용된 근로자에게만 적용되게 되었음

10) 영국에서의 해고는 1996년 고용권법에 의해 규율되는 불공정해고(unfair dismissal)와 계약의 자유라는 보통법의 원리에 따라 규율되는 위법해고(wrongful dismissal)로 나뉘나, 본 보고서는 불공정해고에 대한 구제수단을 중심으로 소개하도록 함. 위법해고의 자세한 내용에 대해서는 전형배, 「영국의 해고 법제에 관한 연구」, 고려대학교 박사논문, 2013, 41~42면, 57~58면, 272면~279면 참조.

11) 5가지 해고이유는 ① 근로자의 능력이나 자격이 원인이 된 경우, ② 근로자의 행위가 원인이 된 경우, ③ 법적 의무 또는 제한에 의해 직무계속이 불가능한 경우, ④ 근로자가 과잉인원에 해당하는 경우(인원감축해고), ⑤ 기타 실질적 이유가 있는 경우임

12) 사용자의 제반사정에 비추어 사용자가 근로자를 해고함에 있어 충분한 이유로서 해당이유를 취급하면서 합리적으로 행동하였는지 여부에 따라 해고의 공정성 유무가 판단됨(고용권법 제98조 제4항)

13) 고용권법 제116조 제1항

- 이처럼 부당해고에 대한 원칙적 구제수단으로 원칙 복직이 규정되어 있으나, 실제로 영국에서는 금전 보상에 의한 해결이 대부분으로, 복직이나 재고용이 인정되는 사례는 한정되어 있음<sup>14)</sup>

▣ 금전보상은 기본보상(Basic Award)과 추가보상(Compensatory Award)으로 구성되어 있음<sup>15)</sup>

- 기본보상은 해고된 근로자의 직업상실에 대한 보상으로, 근로자의 근속연수, 연령, 주급(week's pay)을 기준으로 보상액을 계산하는 방법이 정해져 있음<sup>16)</sup>

○ 근로자의 나이가 22세 미만이면 근속연수 1년당 0.5주의 주급을, 22세 이상 41세 미만이면 근속연수 1년당 1주의 주급을, 41세 이상인 경우, 근속연수 1년당 1.5주의 주급을 보상액으로 지급하나, 근속연수가 20년을 초과할 경우에는 20년에 대한 기간만 산입됨

근로자의 연령	내용
41세 이상	주급 × 근속연수 × 1.5
22세 이상 41세 미만	주급 × 근속연수 × 1
22세 미만	주급 × 근속연수 × 0.5

○ 2015년 기준 주급의 상한은 475파운드로, 기본보상의 상한액은 14,250파운드가 됨

○ 기본보상은 근로자가 복직명령을 합리적인 이유 없이 거부하거나 해고에 있어서 근로자가 보인 행태에 따라 감액될 수 있음<sup>17)</sup>

- 추가보상은 사용자의 해고로 인해 근로자가 입은 손실을 보상<sup>18)</sup>하기 위해 지급되는 것으로 기본보상의 경우처럼 보상액에 대한 상한 규정(78,335파운드)이 있음<sup>19)</sup>

○ 손실은 해고로 인해 근로자가 합리적인 범위에서 지출한 비용과 해고가 없었더라면 근로자가 합리적으로 얻을 수 있는 이익의 상실을 모두 포함<sup>20)</sup> 단, 정신적 위자료는 포함되지 않음

○ 근로자가 손실을 경감시키기 위한 노력을 하지 않았거나 해고에 이르기까지 근로자가 어느정도 원인을 제공했거나 기여했다고 인정되는 경우에는 추가보상을 감액할 수 있음<sup>21)</sup>

▣ 또한, 사용자가 복직 또는 재고용명령을 전혀 이행하지 않았거나 불완전하게 이행한 경우에도 금전보상이 이루어짐

- 사용자가 복직 또는 재고용명령을 이행하지 않은 경우, 기본보상 및 추가보상에 더하여 부가적 보상(additional award)이 이루어지는데 그 금액은 주급의 26주분에서 52주분으로 되어 있음<sup>22)</sup>

- 사용자가 복직명령 또는 재고용명령을 이행하였으나 고용심판소가 정한 구체적인 조건을 완전히 이행하지 않은 경우에는 근로자의 손해에 대한 배상을 명해야 함<sup>23)</sup>

▣ 한편, 경영상 해고 중 인원감축해고의 요건<sup>24)</sup>을 충족하게 되면 해고의 정당성 유무와 관계없이 근로자는 인원감축수당을 청구할 수 있음

14) 労働政策研究・研修機構国際研究部, 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較(イギリス)」, 労働政策研究・研修機構, 2015, 34면.

15) 고용권법 제118조

16) 고용권법 제119조 제2항, 김소영 외 2인, 「부당해고 구제의 실효성 제고방안」, 한국노동연구원, 2003, 83면.

17) 고용권법 제122조

18) 고용권법 제123조 제1항

19) 고용권법 제124조 제1항

20) 고용권법 제123조 제2항

21) 고용권법 제123조 제4항, 제6항

22) 고용권법 제117조 제3항

23) 고용권법 제117조 제1항, 제2항

24) 인원감축수당은 고용권법 제139조에 의한 인원감축의 정의 규정에 포섭되어야만 청구할 수 있음(전형배, 앞의 글, 159면 이하 참고)



- 인원감축수당은 인원감축해고에 따른 근로자의 생계 안정이라는 기능과 함께 인원감축에 따른 해고 분쟁을 줄이려는 목적이 있는 것으로, 해고 당시의 임금 수준과 근속연수에 따라 수당액을 증가시키는 사회·정책적 고려를 하여 설계된 제도임<sup>25)</sup>

○ 이는 해고의 정당성 여부에 관계없이 청구할 수 있는 것으로서, 2년간 계속 근로한 근로자만 청구할 수 있음<sup>26)</sup>

○ 따라서 공정한 인원감축해고의 경우에는 인원감축수당을 지급하면 고용관계는 종료되나, 인원감축해고가 불공정하다고 판단되면 불공정해고 구제수단이 적용되는데 지급받은 인원감축수당은 기본보상을 대체함

- 인원감축수당의 경우에도 보상액 계산방식이 법정되어 있고, 해고 근로자의 주급을 기준으로 근속연수와 연령을 고려하여 계산되는데 이는 기본보상의 계산방식과 동일함<sup>27)</sup>

□ 불공정해고에 대한 구제는 사법기관인 고용심판소(Employment Tribunals)와 행정기관인 ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)를 통해 이루어지는데 최근 ACAS의 조정을 거친 경우에만 제소가 가능하도록 제도가 변경됨

- 고용심판소제도는 노동분쟁을 신속하고 간편하게 해결하기 위하여 도입한 제도로서 재판제도에서 중시되는 입증책임이나 변론절차에 관한 규정이 엄격하게 적용되지 않음<sup>28)</sup>

- 2년간 계속 근로한 근로자만 고용심판소에 불공정해고를 주장할 수 있음<sup>29)</sup>

○ 2012년 4월 6일부터 불공정해고 청구자격이 강화(1년 이상 → 2년 이상)되었는데 이는 불필요한 소제기에 따른 노사 양 당사자의 소송비용 감소를 목적으로 한 것임<sup>30)</sup>

○ 단, 이러한 최저 근속연수 규정은 해고가 당연히 불공정한 경우에 대해서는 적용되지 않음<sup>31)</sup>

- ACAS는 영국의 대표적 분쟁해결기구로, 2014년 “조기 알선·조정제도(Early Conciliation)”가 신설되어 고용심판소에 소를 제기하기 전에 반드시 ACAS에 알선 신청하는 것이 의무화됨

○ 조기 알선·조정제도는 개별 노동 분쟁의 해결을 유연·원활하게 하고, 취업 건수가 증가하고 있는 고용심판소의 부담을 경감하고자 하는 목적에서 도입된 것임<sup>32)</sup>

### (3) 프랑스

□ 프랑스에서 부당해고로 판단되면, 법원은 원직복직을 제안할 수 있으나, 당사자 일방의 거부시 복직이 강제되는 것은 아니기 때문에 대부분 금전보상에 의한 구제가 중심이 됨

25) 전형배, 앞의 글, 259면.

26) 고용권법 제155조

27) 고용권법 제162조

28) 전형배, 앞의 글, 280면.

29) 고용권법 제108조 제1항

30) 김근주, “최근 영국 해고법제의 변화: 개별 해고 규제완화를 중심으로”, 「국제노동브리프」(2013년 1월호), 2013, 55면.

31) 고용권법 제108조 제3항. 고용권법은 임신·출산 등을 이유로 한 해고(고용권법 제99조), 상점근로자 등의 일요일 근무 거부를 이유로 한 해고(고용권법 제101조), 근로자대표 활동을 이유로 한 해고(고용권법 제103조) 등 해고가 자동적으로 불공정한 경우에 대해 특별히 규정하고 있는데 이러한 해고에는 2년의 최저 근속연수 규정이 적용되지 않음

32) 労働政策研究・研修機構国際研究部, 앞의 글, 47면.

- 프랑스에서의 해고는 인적 이유에 의한 해고와 경제적 이유에 의한 해고로 구분되고 있는데<sup>33)</sup> 양자 모두 실재적이고 중대한 이유(cause réelle et sérieuse)가 있는 경우에만 해고의 정당성이 인정되며, 이는 해고의 실체적 요건을 의미함<sup>34)</sup>
- 실체적 요건을 결여하여 부당해고로 판단되면, 법원은 근로자의 복직을 제안할 수 있으나, 당사자 일방의 복직 거부시 법원은 금전보상을 명한다고 규정<sup>35)</sup>함으로써 원직복직은 강제되지 않고, 금전적 구제가 대부분임
- 다만, '금지되는 해고(licenciement prohibé)'의 경우에는 해고는 무효가 되고, 근로자는 복직의 권리를 갖게 됨<sup>36)</sup>

**□ 해고의 실체적 요건 결여로 인해 해고가 부당한 것으로 판단되면, 해고남용에 따른 보상금이 인정되며, 나아가 해고의 정당성 여부에 관계없이 해고수당도 인정됨**

- 부당해고로 인한 복직제안을 거부할 경우, 근로자는 해고남용에 따른 보상금을 갖게 되는데 보상금액은 최종 6개월분의 임금을 하회할 수 없다고 규정되어 있고<sup>37)</sup>, 이는 후술하는 해고수당과는 별개로 지급됨
  - 근로자의 실손해에 관계없이 최저한도를 설정하고 있는 법정배상은 사용자의 부당행위에 대한 징벌적 제재와 근로자가 입은 손해를 전보하는 손해배상이라는 이중의 성질을 가짐<sup>38)</sup>
  - 6개월분의 임금은 최저수준으로, 실제로는 다양한 가산 요소가 고려되어 결정되고, 구체적으로 고려되는 요소로는 근속연수, 해당 근로자의 연령 및 재취업의 어려움 등임<sup>39)</sup>
  - 다만, 상기의 보상금 규정은 근속연수가 2년 미만인 근로자의 해고 및 상시 11명 미만의 근로자를 고용하는 기업에서의 해고에는 적용되지 않으며, 이러한

경우, 근로자는 사용자의 해고남용에 의해 입은 실손해에 대해 배상금(일반손해배상)을 청구할 수 있을 뿐임<sup>40)</sup>

- 해고남용에 따른 보상금과는 별개로 해고의 정당성 유무와 관계없이 지급되는 해고수당(indemnité légale de licenciement)도 존재함<sup>41)</sup>
  - 이는 1년 이상 계속 근로한 근로자에게만 인정되며 심각한 비행으로 인한 해고의 경우에는 지급이 제외됨
  - 해당 수당액은 근속기간 1년당 월 임금의 1/5 이상이여야 하고, 근속기간이 10년을 초과하는 경우에는 초과하는 근속기간 1년당 월 임금의 2/15를 가산함<sup>42)</sup>

33) 양자는 절차적 요건과 실체적 요건에서 공통의 규제가 적용되나, 경제적 해고의 경우에는 특별한 절차적 규제가 가중되는 구조를 취하고 있음(細川 良 외 1인, 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」, 労働政策研究・研修機構国際研究部, 2015, 3면). 인적 사유에 의한 해고는 근로자의 비행을 이유로 하는 '징계해고'(licenciement disciplinaire)와 '비행 외의 인적 사유를 이유로 하는 해고'(licenciement pour un motif personnel non disciplinaire, '통상해고')로 구분됨(조용만, "프랑스에서 '개인적 사유에 의한 해고'의 실체적 제한에 관한 법리", 「한국노동법학」(제 55호), 한국노동법학회, 2015, 252-253면)

34) 노동법전 L.1232-1조 제2항 및 L.1233-2조 제2항

35) 노동법전 L.1235-3조

36) 차별적 해고(L.1132-1조), 파업권의 행사를 이유로 한 해고(L.1132-2조), 모성보호에 위반한 해고(L.1225-4조) 등이 있음

37) 노동법전 L.1235-3조

38) 김소영 외 2인, 앞의 글, 97면.

39) 그 결과 실제 지급되는 금액은 12~18개월분의 임금 상당액인 경우도 많고 특히 재취업의 어려움이 고려되기 때문에 해당 근로자가 50세를 초과하는 경우 그 금액이 상승하는 경향이 있음(細川 良 외 1인, 앞의 글, 労働政策研究・研修機構国際研究部, 2015, 132면)

40) 노동법전 L.1235-5조

41) 노동법전 L.1234-9조

42) R.1234-2조 및 R.1234-4조

○ 2008년 개정전에는 인적 이유에 의한 해고인지, 경제적 이유에 의한 해고인지 여부에 따라 금액이 다르게 정해져 있었으나, 현재는 해고 이유에 따른 구별은 없어짐<sup>43)</sup>

□ 한편, 절차위반의 해고에 대한 구제는 실체적 요건을 결여한 해고의 구제내용과 달리 규정되어 있고, 개별절차 위반인지 혹은 경제적 해고와 관련된 집단적 절차 위반인지에 따라서도 그 구제내용이 다르게 규정되어 있음

- 개별절차<sup>44)</sup>위반의 경우에는 절차의 추완 혹은 1개월분의 임금을 초과하지 않는 보상금의 지급 등의 구제수단이 인정됨<sup>45)</sup>

○ 근속연수가 2년 미만인 근로자의 해고 및 상시 11명 미만의 근로자를 고용하는 기업에서의 해고에는 적용되지 않음<sup>46)</sup>

- 경제적 해고와 관련된 절차는 해고의 규모에 따라 그 절차적 규제가 상이하게 규정되어 있고, 이 중 특히 고용보호계획과 관련한 절차의 위반<sup>47)</sup>이 있는 경우에는 복직의 권리가 인정됨

○ 다만, 근로자가 복직을 신청하지 않거나 복직이 불가능한 경우에는 보상금에 의한 구제가 인정됨(12개월분 임금 상당액 이상)<sup>48)</sup>

□ 프랑스에서 해고분쟁을 다루는 담당기관은 노동법원으로, 노동법원의 심판절차 전에 반드시 의무적으로 조정절차를 거쳐야 함

- 노동법원은 근로계약에 관한 소송의 제1심 법원으로서 관할권을 갖고 있으며, 직업적인 전문법관이 아니라 노사에 의해 직접 선출되고 노사동수로 구성되는 선출직 법관으로 구성됨<sup>49)</sup>

- 프랑스 노동법원의 절차는 두 단계로 제1단계가 조정이며, 제2단계가 심판인 바, 노동법원에 제기되는 모든 해고사건은 의무적으로 조정절차를 거쳐야만 하며 화해에 의한 해결을 시도하게 되나, 조정절차에서 합의가 이루어지지 않은 경우, 심판절차로 회부됨<sup>50)</sup>

43) 細川 良 외 1인, 앞의 글, 45면.

44) 해고를 하려는 사용자는 결정에 앞서 사전청문 5일전에 해당 근로자에게 서면으로 출석통보를 하고(L.1232-2조), 사전청문시 해고이유를 제시하면서 근로자의 변명을 청취해야 하는데(L.1232-3조) 이때 근로자는 종업원대표 등의 보좌를 받을 수 있음(L.1232-4조). 또한, 해고 결정시 사전청문일로부터 2일 후에 수령증명부등기우편으로 해고이유가 포함된 해고통지서를 해당 근로자에게 송부해야 함(L.1232-6조)

45) 노동법전 L.1235-2조

46) 노동법전 L.1235-5조. 다만, 사전청문절차에서 종업원대표 등의 보좌에 관한 L.1232-4조와 L.1233-13조 위반의 경우에는 예외적으로 기업규모 및 근속기간 요건이 적용되지 않으므로 절차위반의 구제수단이 인정됨

47) 고용보호계획이 수립되지 않은 경우나 고용보호계획에 대해서 종업원 대표와 협의하지 않은 경우 또는 고용보호계획의 내용이 불충분한 경우

48) 노동법전 L.1235-10조 및 L.1235-11조

49) 김소영 외 2인, 앞의 글, 89면.

50) 細川 良 외 1인, 앞의 글, 130면.

(4) 독일

□ 독일의 경우, 부당해고시, 원직복직이 원칙이나, 금전보상을 통해 근로관계가 종료되는 두 가지 경우가 존재하는데 ① 근로자 또는 사용자 신청에 따라 법원이 금전보상을 판결한 경우(해소판결제도)와 ② 경영상 해고시 부제소합의를 전제로 한 보상금 제도(해고제한법 제1조의a)가 그 경우임

- 독일 해고제한법이 부당해고에 대해 무효라고 규정하고<sup>51)</sup>, 복직에 의한 구제를 원칙으로 하나, 금전보상(해소판결제도 및 해고제한법 제1조의a 보상금 청구권)에 의한 근로관계의 종료 가능성도 존재함
- 또한, 원직복직이 원칙으로 규정되어 있는 것과는 달리 실제 복직에 의한 구제는 드물고, 대부분은 화해절차에 의한 금전보상으로 근로관계가 종료되고 있다고 함<sup>52)</sup>

- 부당해고 구제소송은 노동법원의 관할로, 소송이 제기되면 반드시 당사자간의 원만한 해결을 위한 화해 절차를 거쳐야 하고, 화해가 이루어지지 않으면 판결을 위한 소송절차가 진행됨<sup>53)</sup>
- 화해를 통한 금전보상시, 보상금액과 관련해서는 종래부터 ‘근속 연수 × 월급액 × 0.5’ 라는 산정식이 사용되어 왔음<sup>54)</sup>
- 0.5라는 계수는 ① 해당 근로자의 연령, ② 업종·산업, ③ 지역물가, ④ 기업의 규모, ⑤ 당해 해고의 사회적 정당성에 관한 심증 등 다양한 요소에 따라 변동되기도 하므로 절대적인 것은 아니고 변동의 여지가 존재함<sup>55)</sup>

□ 해고에 대한 금전적 구제의 대표적인 것으로 해소판결제도를 들 수 있으며, 이는 법원이 근로자 또는 사용자 신청에 따라 근로관계를 해소시키고 금전보상을 결정하는 것을 의미함<sup>56)</sup>

- 이러한 해소판결에 의한 금전적 구제에 있어서 법원 직권으로는 이를 결정할 수 없고, 근로자나 사용자의 신청에 의해 근로관계를 종료시키고 금전보상판결(해소판결)을 할 수 있는바, 여기서 특징적인 점은 근로자뿐 아니라 사용자에게도 신청권이 존재한다는 것임

- 근로자가 해소신청을 하기 위한 사유로, “근로자에게 근로관계의 계속을 기대할 수 없는 경우”가 규정되어 있음

- 근로관계의 지속에 관한 기대가능성은 해고사유와 해고 이후 구두변론의 종결시까지의 제반 사정을 고려하여 판단하게 되는데 해고 자체와 관련한 사정으로는 해고와 결부된 사용자의 악의적이라고 할 수 있는 차별적 또는 명예훼손이나 모욕적 언사나 행동양태 등이 문제됨<sup>57)</sup>

- 51) 독일은 ‘사회적 정당성이 없는’ 해고에 대해 무효라고 규정하고 있는데(해고제한법 제1조 제1항) 사회적 정당성이 없는 해고는 ① 일신상의 사유로 인한 해고, ② 행태상의 사유로 인한 해고, ③ 긴박한 경영상의 필요성에 의하지 않은 해고로 구분됨(해고제한법 제1조 제2항)
- 52) 독일 연방통계국의 통계에는 화해에 의한 해결비율은 나와 있지 않으나, 2013년 1심 노동법원의 전체 사건 수는 403,457건이며 이 중 해고관련소송은 212,198건으로, 전체 사건(403,457건) 중 242,399건이 합의에 의해 종료되었다는 점을 고려할 때, 상당수가 화해에 의한 해결로 분쟁이 해결됨을 추측해볼 수 있음(山本 陽大, 「ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究」, 労働政策研究・研修機構国際研究部, 2015, 5면, 85면)
- 53) 하경효, “부당해고 구제심판제도의 규율과 운영상의 쟁점”, 「고려대학교 노동문제연구」(제30집), 고려대학교 노동문제연구소, 2015, 177면.
- 54) 山本 陽大, 앞의 글, 87면.
- 55) 山本 陽大, 앞의 글, 87-88면.
- 56) 해고제한법 제9조 제1항
- 57) 하경효, “해고통지 이후의 복직에 관련된 법적 문제”, 「노동법포럼」(제13호), 노동법이론실무학회, 2014, 179면.

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 또한, 해고 이후의 제반 사정에 비추어 사용자가 근로자의 진실성과 신뢰성에 대하여 근거없는 의심을 하거나 근로자가 복귀 후에 또 다시 부당해고를 당할 수 있는 위험이 있는 것으로 판단하는 경우도 근로관계의 계속에 관한 기대가능성이 없는 것으로 보고 있음<sup>58)</sup></li> <li>- 사용자가 해소신청을 하기 위한 사유로, “사용자와 근로자간에 향후 사업목적에 도움이 될 협력을 기대할 수 없는 사유가 있는 경우”가 규정되어 있음</li> <li>○ 해소사유로는 근로자나 소송대리인이 해고소송 중의 사용자, 상사 또는 동료의 명예를 훼손하거나 인신공격을 한 것이 주로 인용된다고 하는데 상사나 동료가 더 이상 해당 근로자와 함께 일하기를 원치 않는다는 사실을 이유로 해소신청을 할 수 있다고 보고 있음<sup>59)</sup></li> <li>- 해고제한법 제9조 제1항은 법원의 보상금 결정시 “적정한 수준의 보상금”을 지급할 것을 요구하고 있는데 보상금액은 최고한도(12개월분의 월급)를 초과하지 않는 범위 내에서 법원의 재량에 의해 결정됨<sup>60)</sup></li> <li>○ 다만, 근로자가 50세 이상이고, 근속기간이 15년 이상인 경우에는 최고 15개월분의 월급으로, 근로자가 55세 이상이고, 근속기간이 20년 이상인 경우에는 최고 18개월분의 월급으로 최고한도가 상향됨<sup>61)</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 독일의 경우, 1970년대부터 주장된 해고규제의 개혁론(금전보상에 의한 해결가능성을 더 확충하자는 내용)이 2000년대 초반에 전성기를 맞이하였으며, 이러한 2000년대 해고 규제개혁론은 해고제한법 제1조의a 입법을 위한 가교적 역할을 했다는 점에서 중요한 의의를 가진다고 평가됨<sup>63)</sup></li> <li>○ 즉, 이론과 실무의 괴리(실무상 화해에 의한 금전보상으로 해결되는 경우 많음), 소송에 따른 법원 및 당사자의 부담, 해고에 따른 사용자측의 비용 예측 불가능성이라는 해고 규제 개혁론자들이 공유하고 있었던 문제의식에 따라 도입된 것으로도 볼 수 있음<sup>64)</sup></li> <li>- 사용자가 경영상 해고를 하는 경우, 근로자가 서면에 의한 해고통보를 받은 후 3주 이내에 소송을 제기하지 않으면 보상금청구권을 갖게 됨<sup>65)</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>해소판결제도 이외에도 해고의 금전적 구제가 이루어지는 경우로, 경영상 해고시 부제소합의를 전제로 이루어지는 보상제도가 있음</b></li> <li>- 2003년 노동시장 개혁의 일환으로 해고제한법이 개정되면서 경영상 해고시 근로관계 종료 여부의 법적 확정을 용이하게 하여 구조조정시 기업부담을 완화시키고자 함을 목적<sup>62)</sup>으로 새로운 금전보상제도(해고제한법 제1조의a)가 도입되었음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>58) 하경효, 앞의 글, 179~180면.</li> <li>59) 하경효, 앞의 글, 180면.</li> <li>60) 해고제한법 제10조 제1항</li> <li>61) 해고제한법 제10조 제2항</li> <li>62) 이철수, “독일의 해고구제제도에 관한 소묘”, 「서울대학교 법학」(제48권 제3호), 서울대학교 법학연구소, 2007, 123면.</li> <li>63) 山本 陽大, 앞의 글, 66-67면.</li> <li>64) 山本 陽大, 앞의 글, 74면.</li> <li>65) 해고제한법 제1조의a</li> </ul>

○ 다만, 사용자가 해고통지서에 해고가 긴박한 경영상 필요에 의한 것(경영상 해고)이며 3주의 소제기기간이 경과하면 근로자가 보상을 청구할 수 있다고 언급했을 것을 전제로 함

- 보상금액은 근속연수 1년당 월급의 0.5배로 법정되어 있는데<sup>66)</sup> 이러한 산정방식은 화해실무에서 표준으로 사용해온 방식임

□ 다만, 상기의 구제 제도들은 6개월을 근속하지 않은 근로자, 또한 통상 10명 이하의 근로자가 근로하는 사업에는 적용되지 않음<sup>67)</sup>

- 즉, 해고제한법의 보호를 받기 위해 최소 근속기간이 요구되고 있으며 소규모사업장의 경우에는 해고제한법의 적용범위에서 제외시키고 있음

- 소규모사업장의 범위와 관련하여 2003년 하르츠 개혁시 5명 이하에서 10명 이하로 상향하는 개정이 이루어져 해고제한법의 적용범위가 축소되었으나, 2004년 1월 1일 이전에 고용된 근로자들에게는 종전규정이 적용됨

66) 해고제한법 제1조의a 제2항(6개월 이상 근속기간은 1년으로 반올림함)

67) 해고제한법 제1조 제1항, 해고제한법 제23조 제1항

### III. 한국의 금전보상제도

- 한국의 부당해고 구제절차는 사법적 구제와 행정적 구제로 이원화되어 있는데 금전보상제도는 노동위원회에 의한 구제명령(행정적 구제) 중 하나에 해당함
  - 한국의 부당해고 구제절차는 민사법원을 통한 소송 절차와 노동위원회를 통한 행정적 구제절차로 이원화되어 있으나, 양자는 서로 영향을 미치는 않는 별개의 절차임<sup>68)</sup>
  - 따라서 행정적 구제로서 금전보상명령은 원칙적으로 사용자에게 이에 복종해야 할 공법상의 의무를 부담시키게 될뿐, 직접 노사간 사법상의 법률관계를 발생·변경시키는 것은 아님<sup>69)</sup>
- 금전보상제도는 2007년 해고의 구제방식을 다양화함으로써 권리구제의 실효성을 제고시키기 위해 도입되었으나, 신청주체의 제한성, 보상금 산정기준의 부재 등 규율내용의 미비함으로 인한 제도운영상 허점이 많아 제대로 활용되지 못하고 있음<sup>70)</sup>

□ 이처럼 금전보상제도는 신청주체가 근로자로 한정되어 있어 제한적으로 활용되고 있다고 볼 수 있음

- 금전보상제도의 근거규정은 근로기준법 제30조 제3항으로, 근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우에 금전보상이 인정된다고 규정함으로써 신청주체를 근로자에 한정하고 있으며 사용자의 신청이나 노동위원회 직권에 의한 금전보상명령을 인정하고 있지 않음

68) 김홍영, “부당해고 구제절차에서의 금전보상 제도 및 이행강제금 제도”, 『한국노동법학 제25호』, 한국노동법학회, 2007, 47~48면. 이에 대해 행정구제와 사법구제가 전혀 영향을 미치지 않는 것이 원칙이긴 하지만, 당사자 입장에서는 민사소송시, 노동위원회에 의한 구제명령을 적극적으로 자기 입장을 입증할 유력한 증거로 제시하려고 하기 때문에 실제적으로 전혀 무의미한 것은 아니라는 지적이 있음(조상균, “부당해고와 금전보상제도”, 『노동정책연구』(제7권 제2호), 한국노동연구원, 2007, 17~18면)

69) 대법원 2006.11.23. 2006다49901판결

70) 참고로 2013년 국정감사에서 중노위 금전보상신청사건 1,465건 중 금전보상이 인정된 사례는 128건으로, 인정률이 8.7%에 불과하다는 지적이 제기되었음. 이에 대해 중노위 위원장은 금전보상명령의 실효성이 저조한 것으로 보일 수 있으나, 금전보상명령 신청사건의 경우, 부당해고로 인정된 경우에만 명령을 발할 수 있는데 상기의 인정률은 해고의 당·부당을 고려하지 않은 전체신청사건 대비 인정률이라는 취지의 답변을 한 바 있음(2013 국정감사 환경노동위원회 회의록 참고)

#### 〈금전보상제도 관련 규정〉

구분	내용
근로기준법 제30조 제3항	노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.
노동위원회 규칙 제64조	① 근로자는 부당해고 구제신청 사건에 있어서 원직 복직을 원하지 아니하는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있다. ② 제1항에 의한 금전보상명령을 신청하고자 하는 근로자는 심문회의 개최일을 통보받기 전까지 별지 제17호 서식의 금전보상명령신청서를 제출하여야 한다.
노동위원회 규칙 제65조	① 노동위원회는 근로자가 금전보상명령을 신청한 경우에는 당사자에게 근로계약서, 임금대장 등 금액 산정에 필요한 자료를 제출하도록 명할 수 있다. ② 보상금액의 산정기간은 해고일로부터 당해 사건의 판정일까지로 한다.



- 입법 당시 근로자에게만 금전보상신청권을 인정한 이유는 우리나라의 노사관계 여건상 사용자에 의한 해고의 남용이 우려된다는 점과 사용자에 신청권을 부여할 경우 복직을 회피하기 위한 수단으로 제도를 악용할 가능성이 있다는 우려 때문이었음<sup>71)</sup>
- 물론 금전보상명령을 내릴지 여부는 노동위원회의 재량에 달려 있으며 근로자의 금전보상신청은 단순히 위원회의 직권발동을 촉구하는 의미를 가질뿐이므로 근로자가 금전보상신청을 하더라도 노동위원회는 이에 기속되지 않고, 원직복직명령을 하는 것도 가능함<sup>72)</sup>

- 이처럼 신청주체가 근로자로 한정되어 있기 때문에 객관적으로 원직복직이 불가능한 사정이 있는 경우에도 근로자의 신청이 없는 한, 원직복직만이 강제됨으로써 노사간 갈등이 심화되고, 이로 인한 분쟁의 장기화로 불필요한 사회적 비용이 낭비되고 있다고 볼 수 있음

**□ 금전보상의 구체적인 산정기준에 대해 명문의 규정이 없다는 것 또한 금전보상제도가 제대로 활용되고 있지 못하는 원인으로 작용하고 있음**

- 금전보상금에 대해 근로기준법 제30조 제3항이 “근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 지급 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품”이라고만 규정하고 있기 때문에 구체적인 금액은 노동위원회의 재량에 의해 결정됨
- 노동위원회는 근로자가 금전보상명령신청서(노동위원회 규칙 별지 제17호 서식)에 기재한 희망 보상금액과 산출근거 및 소명자료(근로계약서·임금명세서 등)를 참고하여 보상금액을 결정하게 됨
- 보상액 결정시, 해고의 부당성 정도, 근로자의 귀책정도, 근로자가 해고일로부터 판정일까지 얻은 중간수입, 근로계약의 형태 등을 종합적으로 고려해야 함<sup>73)</sup>

- 현행 제도로 노동위원회의 재량에 의해 사안별로 보상금이 정해지는 경우, 구체적 타당성을 꾀할 수 있는 장점은 있으나, 산정기준이 명시되고 있지 않음으로써 보상금액에 대한 예견가능성과 금전보상제도의 실효성 자체가 떨어질 가능성이 높음
- 즉, 보상금액에 대해 법문상 “임금상당액 이상의 금품”이라고 규정되어 있음에도 불구하고 산정기준의 부재로 인해 실무상 대부분 “임금상당액” 정도의 보상금만 인정되고 있기 때문에 근로자가 굳이 금전보상을 신청할 유인을 갖지 못해 금전보상제도가 활성화되지 못하고 있다고 볼 수 있음<sup>74)</sup>

71) 노동부, 「노사관계 선진화 입법 설명자료」, 2007, 82면, 84면.  
 72) 자세한 내용에 대해선 김동욱, “최근 노동쟁송 실무상의 쟁점과 흐름”, 「한국노동법학」(제35호), 한국노동법학회, 2010, 76~77면 참고.  
 73) 노동부, 앞의 자료, 82면; 중앙노동위원회, 「심판업무 처리요령」, 2007, 119면; 중노위 2008. 5. 28. 2008부해203 판정.  
 74) 이와 관련해 2013년 국정감사에서 위자료 등 임금상당액 외의 금액을 보상금으로 인정한 비율은 3.9%에 불과하다는 지적이 있었음(2013 국정감사 환경노동위원회 회의록 참고)



#### IV. 비교 및 평가(시사점)

##### □ 유럽 선진국들은 부당해고에 대한 구제수단으로 다양한 방식에 의한 금전보상제도를 운영하고 있음

- 최근 노동시장 개혁을 추진한 이탈리아의 경우, 원직복직을 원칙으로 하는 경직된 해고규제를 개정함으로써 원직복직을 통한 구제가능성을 제한하였음
  - 해고이유, 기업의 규모에 따라 원직복직을 하는 유형과 보상금에 의한 유형으로 분류하는 동시에 보상액도 달리 정하는 등 다양한 해고구제수단을 도입하였음
  - 나아가 2015년 개정시 신규채용된 근로자에 대해서는 경영상 해고시 보상금에 의한 구제만을 인정함으로써 원직복직을 통한 구제가능성을 더욱 축소시켰고, 보상금액과 관련해서는 근속연수에 비례하여 보상금을 산정하는 방식을 도입하였음(단, 최저·최고한도 정해져 있음)
  - 이는 해고비용으로 인한 고용기피 문제를 해결하고, 신규채용에 대한 기업의 부담을 완화함으로써 고용을 늘리기 위한 목적에서 비롯되었다고 할 수 있음
- 전통적으로 완화된 해고 규제를 갖고 있다고 평가되는 영국의 경우, 법원에 의해 복직 여부가 결정되는데 실무상 대부분 금전보상으로 해고분쟁이 종료되고 있는 실정임
  - 양 당사자 모두에게 금전보상신청권이 인정되지 않지만, 원직복직 실행가능성, 근로자의 희망 등을 감안하여 법원이 직권으로 금전보상명령을 하고 있음
  - 보상금은 기본보상금과 추가보상금으로 구성되는데 기본보상금은 근속연수와 지급 및 연령에 따른 일정 계수를 곱하여 산정하고, 추가보상금에 대해서는 최고한도가 정해져 있음
  - 그 외에도 경영상 해고(인원감축해고)시, 해고의 정당성 여부와 관계없이 지급되는 해고수당제도가 존재함(기본보상금 산정방식과 동일)

- 프랑스의 경우, 복직에 대해 법원은 제안만 할 수 있을 뿐이고, 법원의 제안을 당사자 일방이라도 거부하면 금전보상이 행해짐

- 당사자에게 금전보상신청권은 없고, 당사자 일방의 복직거부시 금전보상으로 분쟁이 종결되기 때문에 복직은 임의적인 것임(단, 금지되는 해고의 경우, 근로자는 복직의 권리가 있음)
- 일정 근속기간과 기업규모 요건을 충족하는 경우에만 해고납용에 따른 보상(최저한도규정)이 행해지며 그 외의 근로자는 일반손해배상만 청구가능
- 이외에도 해고의 정당성 여부와 관계없이 일정 근속요건을 충족한 근로자에게 지급되는 해고수당제도가 존재
- 절차위반의 해고에 대해 실제위반의 해고에 대한 구제수단과 다른 구제수단이 마련되어 있음

- 독일의 경우에는 현행법령상 부당해고시 원직복직이 원칙, 금전보상은 예외로 규정되어 있으나, 실무에서는 대부분 화해를 통한 금전보상으로 근로관계가 종료되고 있음

- 근로자 및 사용자에게 금전보상신청권이 인정되는 해소판결제도가 존재하고, 해소판결시의 보상금액에 대해 최고한도가 법정되어 있는데 근속기간과 연령에 따라 최고한도가 증액됨
- 해소판결에 의한 보상제도 이외에도 경영상 해고시 부제소를 전제로 한 보상제도가 존재하며 법령에 정해진 '근속기간 × 월금액 × 0.5'라는 산정식에 따라 보상액이 결정됨

##### □ 이러한 유럽 선진국들과는 달리 우리는 신청주체의 한정성으로 인해 금전보상제도가 제한적으로 운영되고 있으므로 사용자에게도 제한적으로 신청권을 인정하는 방안을 신중히 검토할 필요성이 있음

- 유럽 선진국들은 다양한 방식으로 금전보상제도(금전보상의 신청주체를 사용자에게까지 확대하고 있

거나 노·사간 의견 불일치시 금전보상으로 해결하는 방식을 채택하고 있기도 하며 법원의 판단에 따라 금전보상으로 결정되기도 하고, 일정한 경우에는 법령상 보상금 지급만을 인정하는 입법례도 있음)를 운영하고 있음

- 우리의 경우에도 금전보상제도 도입 당시 사회통념상 근로관계 존속을 기대할 수 없는 경우에 한하여 사용자에게 신청권을 부여하는 방안이 논의되었으나<sup>75)</sup> 입법화되지는 않았음
- 객관적으로 원직복직이 불가능한 경우조차 원직복직만을 강제하는 것은 현실적인 해결방안은 아니며 해고를 둘러싼 분쟁의 신속한 해결을 위해서라도 제한적으로 사용자에게도 신청권을 인정하는 방안을 신중히 검토할 필요가 있음
  - 금전보상제도를 활성화하는 동시에 해고남용을 방지하기 위한 최선의 수단을 고려해야 하며, 실제로 해고남용을 방지하기 위해 구체적으로 어떠한 방식을 택할 것인지에 대해서는 향후 많은 논의가 필요할 것임
- 부작용을 방지하면서 어떠한 방식으로 사용자에게 예외적으로 신청권을 인정할지 대해선 다음과 같은 견해들이 제시되고 있음<sup>76)</sup>
  - 신청사유를 제한하는 방안(성별·국적·신앙 등을 이유로 한 차별적 해고, 근로자의 정당한 권리행사 및 노조활동을 이유로 한 해고 등에는 신청권 불허)
  - 신청요건을 엄격히 하여 신청권을 인정하는 방안(사회통념상 근로관계의 존속을 기대할 수 없는 경우에 한하거나 객관적으로 원직복직이 불가능한 것으로 인정된 경우 또는 단순해고절차 위반인 경우)
  - 보상액을 강화하는 방안(사용자가 금전보상신청을 한 경우의 보상액을 근로자가 신청한 경우에 비해서 더 높게 책정)

□ 또한, 금전보상제도의 활용을 제고시키기 위해 보상금 산정기준에 대해 구체적인 규정을 두고 있는 유럽 선진국들의 입법례를 참조하여 산정기준을 구체화할 필요가 있음

- 유럽 선진국들의 경우, 최저한도 혹은 최고한도를 명시하거나, 기준임금 및 근속연수를 기초로 차등화된 보상금을 산정하는 등 산정기준을 구체화하고 있음
- 반면, 우리는 산정기준이 규정되어 있지 않아 또다른 분쟁이 발생할 가능성이 높으나, 이는 신속한 분쟁해결 및 근로관계 불안정성 제거라는 금전보상제도의 도입취지와도 맞지 않음
- 즉, 실효성 있는 구제수단으로서의 금전보상제도의 본래적 취지를 살리고, 보상금에 대한 노·사 모두의 예측가능성을 높여 금전보상제도의 활용을 제고시키기 위해서는 외국의 입법례를 참조하여 산정기준을 구체화하는 작업이 필요함
- 보상금에 대한 산정기준과 관련해 다음과 같은 견해들이 제시되고 있음
  - 근속연수에 비례하여 지급하도록 하되 최소 근속기간을 충족한 후에 매 근속연수 1년마다 최고 0.5개월 임금을 지급하는 방안<sup>77)</sup>
  - 당해 분쟁의 사정(예를 들면 차별적 해고금지법률에 반하는 해고와 절차규정에 반하는 해고를 구분)을 고려하여 전자에 대해서는 법적 비난 가능성이 높기 때문에 보상금액을 가산하는 방법<sup>78)</sup>

75) 노사관계제도선진화연구위원회, 앞의 자료, 138면.

76) 국제노동법연구원, 「근로계약법제에 입각한 근로기준법 개선방안 연구」, 노동부 용역보고서, 2008, 76~77면; 조성혜, “부당해고 시 금전보상제도에 대한 비판적 검토”, 「노동정책연구」(제9권 제1호), 한국노동연구원, 2009, 155~156면; 노사관계제도선진화연구위원회, 앞의 글, 138면.

77) 조성혜, 앞의 글, 156면.

78) 조상균, 앞의 글, 21면.

- 개별기업과 사전적 합의(단체협약과 노사위원회의 결의 등)가 이루어졌을 경우, 이를 그대로 노동위원회가 인용하는 방안<sup>79)</sup>
- 금전보상의 액이 부당히 적은 액수로 되는 것을 방지하고 사용자의 부당해고에 대한 책임의식을 부과하기 위해 최저기준을 정하는 방안<sup>80)</sup>

- 궁극적으로는 구체적 산정기준에 대해 입법화하는 작업도 필요하겠지만, 그 전이라도 노동위원회 자체적으로 내부지침이나 가이드라인을 제시할 필요는 있음

**□ 이외에도 근속기간에 따른 형평성 문제에 따른 보상금 차등화, 구제신청의 자격의 제한, 해고절차의 일원화 혹은 근로관계종료의 법적 근거 마련 등에 대해서도 고려해볼 필요가 있음**

- 현행법은 근속기간과 무관하게 모든 근로자에게 동일하게 ‘해고기간 동안의 임금상당액 이상의 금품’을 금전보상액으로 인정하고 있으므로 형평성에 반하는 결과가 초래된다는 지적이 있음<sup>81)</sup>

- 유럽 일부 국가들의 경우, 근속기간에 따라 보상금 액수를 달리하고 있으므로 우리 역시 마찬가지로 단기근속자와 장기근속자의 보호의 정도를 달리하는 방안을 고려해볼 필요가 있음
- 근속연수의 경우, 대부분의 나라에서 보상금액 산정시 고려되고 있는데 이는 회사에 대한 근로자의 충성도의 평가요소일 뿐만 아니라 사회적 평판의 요소이기도 하고 또한 이를 고려하는 것이 일반 근로자의 법 감정도 부합하기 때문임<sup>82)</sup>

- 우리의 경우, 근속기간에 관계없이 모든 근로자가 부당해고에 대한 구제신청 자격이 인정이 인정되는 반면, 유럽 선진국들은 해고를 다룰 수 있는 자격요건을 두고 있는 경우가 많은바, 구제신청 자격을 제한하는 방안 또한 고민해볼 필요가 있음

- 유럽 국가들의 해고구제절차는 일원화되어 있으나,

우리의 경우는 법원과 노동위원회로 이원화되어 있어 구제내용과 절차가 법리적으로 복잡하고 이해하기 어려운 문제점이 있음

- 근로자가 원하지 않는데도 금전보상명령을 내릴 수 있도록 제도화하는 경우, 현행법하에서는 근로자가 법원에 민사소송을 제기할 가능성도 있는바, 이러한 경우, 노동위원회가 금전보상명령을 내렸어도 근로관계를 해소하는 효과가 발생하지 않는다는 측면에서 문제가 발생할 수 있음<sup>83)</sup>
- 이를 입법적으로 해결하는 방법으로는 ① 금전보상이 있으면 부당해고를 유효로 한다든가 근로관계가 해소된다든가 등의 방식으로 사법상의 권리의무관계 내용을 구체화하여 규정하거나, ② 부당해고의 구제기관을 일원화하는 것(노동법원 신설 등)이 고려될 수 있음<sup>84)</sup>

**□ 계속되는 노동환경의 변화 흐름에 부합하기 위해서는 해고 규제를 합리화할 필요가 있으며, 제한적으로 운영되고 있는 금전보상제도의 재정비가 필요한 시점임**

- 유럽 선진국들의 경우에는 다양한 방식으로 폭넓게 금전보상제도를 운영하고 있고, 최근 일본의 경우에도 해고개혁의 일환으로 금전해결제도 도입을 검토 중임

- 우리도 이러한 흐름에 부합할 수 있도록 유럽 선진국들의 입법례를 참조하여 제한적으로 신청주체를 확대하고, 보상기준을 구체화하는 등으로 현행 금전보상제도를 개선해야 함

79) 조상균, 앞의 글, 21면.

80) 조상균, 앞의 글, 22면.

81) 조성혜, 앞의 글, 147~149면.

82) 박지순, “부당해고 구제방법상의 법적 쟁점 : 임금소급지급, 손해배상, 금전보상을 중심으로”, 「고려법학」(제50호), 고려대학교 법학연구원, 2008, 468면.

83) 김홍영, 앞의 글, 48-49면.

84) 김홍영, 앞의 글, 49면.

〈참고 1〉 유럽 주요국 부당해고에 대한 구제수단

국가	구제수단	금전보상 신청권 및 결정권	금전보상제도의 구체적 내용
이탈리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고유형별로 구제수단 세분화</li> <li>• (종전) 원직복직의 원칙</li> <li>• (2012 개정) 해고유형별 구제수단 세분화 및 원직복직 구제가 능성 제한</li> <li>• (2015 개정) 복직에 의한 구제 가능성 더욱 축소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고유형별로 복직에 의한 구제인지, 보상금에 의한 구제인지 법정되어 있음</li> <li>- 단, 복직에 의한 구제 유형의 경우에도 근로자의 금전보상신청권이 인정되어 대체수당(보상금) 지급으로 근로관계 종료 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고이유, 기업규모, 고용계약체결시기에 따라 구제수단이 복직과 보상금에 의한 구제로 분류되어 있음</li> <li>- 보상금에 의한 구제의 경우에도 유형별로 보상금액이 다름</li> </ul>
영국	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원칙은 원직복직이나, 법원이 근로자의 희망 및 복직 실행가능성 등 고려해 금전보상 결정</li> <li>• 실무상 대부분 금전보상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 당사자에게 신청권 없음</li> <li>- 고용심판소가 금전보상 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본보상금과 추가보상금으로 구성되어 있음</li> <li>- 경영상 해고시 인원감축수당</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복직은 임의적, 주된 구제수단은 금전보상</li> <li>- 단, 차별적 해고 등 일부 해고 유형의 경우, 근로자는 복직의 권리 가짐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 당사자에게 신청권은 없으나, 법원의 복직 제안에 대해 거부할 수 있는 권리 가짐</li> <li>- 법원은 복직제안만 가능할 뿐, 당사자 일방 거부시 금전보상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부당해고의 경우, 해고비용에 따른 보상금</li> <li>- 해고 정당성 여부와 관계없이 지급되는 해고수당</li> </ul>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원칙은 원직복직, 예외적으로 금전보상이나 대체로 화해를 통한 금전보상으로 해결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자·사용자 모두 신청권 있음</li> <li>- 노동법원이 금전보상 판결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해소판결제도 (당사자 신청에 따라 법원이 금전보상을 결정함)</li> <li>- 경영상 해고시 부채소 합의를 전제로 한 보상금제도</li> </ul>
한국	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원칙은 원직복직, 예외적으로 근로자가 원하는 경우에 한해 금전보상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자만 신청권 있음</li> <li>- 노동위원회가 금전보상명령</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 금전보상 근거규정인 근로기준법 제30조 제3항 외에 구체적 산정 기준 없고, 노동위원회 재량에 의해 보상금액 결정</li> </ul>

〈참고 2〉 유럽 주요국 보상금 산정기준

국가	산정기준		
이탈리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해고유형, 기업규모, 고용계약체결시기에 따라 구제수단이 달리 적용됨</li> </ul>		
	<p>▶ 2015년 3월 7일 이전 고용된 근로자</p>		
	구제유형	구제내용	해고유형
	유형 1	원직복직과 배상수당(※1) (최저 5개월분 임금)	① 해고제한규정 (※2) 위반 ② 서면에 의한 해고통지 절차 위반
	유형 2	원직복직 및 배상수당 (최대 12개월분 임금)	① 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고의 경우 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않은 경우 ② 객관적 이유로 인한 해고의 경우에 해고의 원인이 명백히 부존재
유형 3	보상금 지급 (임금의 12~24개월분)	그밖에 정당한 사유 또는 주관적·객관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우(유형 2에 해당되는 경우 제외)	
유형 4	보상금 지급 (임금의 6~12개월분)	① 해고통지시 해고 이유를 명시하지 않은 경우 ② 징계절차를 실시하지 않은 경우	
<p>※1. 배상수당은 해고일과 복직일 사이의 일실임금 상당액(유형 1은 최저한도, 유형 2는 최고한도 존재)                  ※2. 해고제한규정은 차별적 해고 및 모성보호를 위반한 해고 등을 제한하는 규정들을 의미</p>			

유럽 주요국의 부당해고와 금전보상제도

- ※3. 소규모기업의 경우에는 3일 이내에 재고용 또는 2.5~6개월분의 보상금 지급을 통한 구제가 적용되나, 선택권은 사용자에게 있음(단, 유형 1에 의한 구제는 기업규모에 관계없이 적용)
- ※4. 구제유형 1, 2의 경우, 원직복직 대신 근로자의 대체수당(임금의 15개월분) 청구로 근로관계 종료 가능

▶ 2015년 3월 7일 이후 고용된 근로자

구제유형	구제내용		해고유형
유형 1	원직복직 및 배상수당 (최저 5개월분 임금)		① 해고제한규정 위반 ② 서면에 의한 해고통지 절차 위반
유형 2	원직복직 및 배상수당 (최대 12개월분 임금)		정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고의 경우에 그에 해당하는 사실의 존재가 인정되지 않은 경우
유형 3	대·중 기업	보상금 지급 (근속 1년당 2개월분 임금/ 최저 4개월, 최대 24개월)	① 그밖에 정당한 사유 또는 주관적 이유로 인한 해고에 있어서 해고할만한 것으로 인정되지 않은 경우 (유형 2에 해당되는 경우 제외) ② 객관적 이유를 원인으로 한 해고
	소기업	보상금 지급 (근속 1년당 1개월분 임금/ 최저 2개월, 최대 6개월)	
유형 4	대·중 기업	보상금 지급 (근속 1년당 1개월분 임금/ 최저 2개월, 최대 12개월)	① 해고통지시 해고 이유를 명시하지 않은 경우 ② 징계절차를 실시하지 않은 경우
	소기업	보상금 지급 (근속 1년당 0.5개월분 임금/ 최저 1개월, 최대 6개월)	

※ 구제유형 1, 2의 경우, 원직복직 대신 근로자의 대체수당(임금의 15개월분) 청구로 근로관계 종료 가능

- 금전보상은 기본보상과 추가보상으로 구성됨

▶ 기본보상금(근속연수와 주급 및 연령에 따른 일정계수를 곱하여 산정)

근로자 연령	내용
41세 이상	주급 × 근속연수 × 1.5
22세 이상 41세 미만	주급 × 근속연수 × 1.0
22세 미만	주급 × 근속연수 × 0.5

영국

※ 근속기간은 20년까지지만 산입됨. 주급의 상한은 475파운드(2015년 기준)

▶ 추가보상금(최고한도 규정. 2015년 기준 : 78,335파운드)

- 경영상 해고시 해고의 정당성 관계없이 인원감축수당(기본보상금 산정과 동일한 방식으로 산정되며 해고가 부당한 경우, 인원감축수당은 기본보상을 대체함)

- 단, 2년 이상 근속한 근로자만 고용심판소에 구제신청 가능(인원감축수당도 2년 근속요건 요구됨)

- 부당해고시 지급되는 해고납용에 따른 보상금과 해고의 정당성 여부와 관계없이 지급되는 해고수당

프랑스

▶ 부당해고시 지급되는 해고납용에 따른 보상금

- ① 최종 6개월분의 임금 하회할 수 없음(최저한도)
- ② 근속기간 2년 이상의 근로자 및 11명 이상의 근로자를 사용하는 기업의 근로자만 청구 가능(그 외의 근로자는 일반손해배상만 청구 가능)

▶ 해고 정당성 여부와 관계없이 지급되는 해고수당

	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 근속기간 1년당 월 임금의 1/5 이상으로, 근속기간이 10년을 초과하는 경우, 초과하는 근속기간 1년당 월 임금의 2/15를 가산</li> <li>② 1년 이상 근속한 근로자에게만 인정</li> </ul> <p>- 절차위반 해고의 구제내용은 별도 규정</p>
독일	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해소판결에 의한 보상금제도와 경영상 해고시 부제소합의를 전제로 한 보상금</li> <li>- 해소판결에 의한 보상금제도(당사자 신청에 따라 법원의 금전보상 판결)             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 최고한도(12개월분 임금) 범위 내에서 법관의 재량에 따라 결정</li> <li>② 근로자가 50세 이상이고, 근속기간 15년 이상: 최고 15개월분의 임금, 근로자가 55세 이상이고, 근속기간 20년 이상: 최고 18개월분의 임금으로 최고한도 상향</li> </ul> </li> <li>- 경영상 해고시 부제소합의를 전제로 한 보상금제도             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 경영상 해고를 당한 근로자는 3주(소제기기간)동안 소를 제기하지 않으면 보상금청구권 갖게 됨</li> <li>② 보상금액은 근속연수 1년당 월 임금의 0.5배</li> </ul> </li> <li>- 6개월을 근속하지 않은 근로자 및 통상 10명 이하의 근로자를 고용하는 기업에는 해고 구제제도가 적용되지 않음</li> </ul>
한국	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 지급받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품(근로기준법 제30조 제3항)이라고만 규정되어 있고, 구체적 산정기준이 없어 노동위원회 재량으로 결정</li> </ul>

**[참고문헌]**

국제노동법연구원, 「근로계약법제에 입각한 근로기준법 개선방안 연구」, 노동부 용역보고서, 2008.

김근주, “최근 영국 해고법제의 변화 : 개별 해고 규제완화를 중심으로”, 「국제노동브리프」(2013년 1월호), 2013.

김동욱, “최근 노동쟁송 실무상의 쟁점과 흐름”, 「한국노동법학」(제35호), 한국노동법학회, 2010.

김소영 외 2인, 「부당해고 구제의 실효성 제고방안」, 한국노동연구원, 2003.

김왕 외 1인, “금전보상제도의 현황과 법적 쟁점”, 「서울대학교 노동법연구」(제39호), 서울대학교 노동법연구회, 2015.

김흥영, “부당해고 구제절차에서의 금전보상 제도 및 이행강제금 제도”, 「한국노동법학 제25호」, 한국노동법학회, 2007.

노동부, 「노사관계 선진화 입법 설명자료」, 2007.

노사관계제도선진화연구위원회, 「노사관계법·제도 선진화 방안」, 2003.

노동법이론실무학회, 「해고제도의 합리적 개선방안 마련을 위한 연구」, 고용노동부 용역보고서, 2014.

박지순, “부당해고 구제방법상의 법적 쟁점 : 임금소급지급, 손해배상, 금전보상을 중심으로”, 「고려법학」(제50호), 고려대학교 법학연구원, 2008.

이철수, “독일의 해고구제제도에 관한 소묘”, 「서울대학교법학」(제48권 제3호), 서울대학교 법학연구소, 2007.

전형배, 「영국의 해고 법제에 관한 연구」, 고려대학교 박사논문, 2013.

조상균, “부당해고와 금전보상제도”, 「노동정책연구」(제7권 제2호), 한국노동연구원, 2007.

조성혜, “부당해고 시 금전보상제도에 대한 비판적 검토”, 「노동정책연구」(제9권 제1호), 한국노동연구원, 2009.

조용만, “프랑스에서 ‘개인적 사유에 의한 해고’의 실제적 제한에 관한 법리”, 「한국노동법학」(제55호), 한국노동법학회, 2015.

하경호, “부당해고 구제심판제도의 규율과 운영상의 쟁점”, 「고려대학교 노동문제연구」(제30집), 고려대학교 노

동문제연구소, 2015.

하경호, “해고통지 이후의 복직에 관련된 법적 문제”, 「노동법포럼」(제13호), 노동법이론실무학회, 2014.

Maria Teresa Carinci, “In the spirit of flexibility : an overview of Renzi’s reform (the so called jobs Act) to improve the italian labour market”, Centre for the Study of European Labour Law MASSIMO D’ANTONA, 2015.

Vittorio De Luca 외 2인, 「Employment & Labour 4th Edition - Italy」, Global Legal Group Ltd, 2015.

労働政策研究・研修機構国際研究部, 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較(イタリア)」, 労働政策研究・研修機構, 2015.

濱口桂一郎 외 4인, 「欧州諸国の解雇法制」, 労働政策研究・研修機構, 2014.

労働政策研究・研修機構国際研究部, 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較(イギリス)」, 労働政策研究・研修機構, 2015.

細川 良 외 1인, 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」, 労働政策研究・研修機構国際研究部, 2015.

山本 陽大, 「ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究」, 労働政策研究・研修機構国際研究部, 2015.

**[참고사이트]**

Baker & McKenzie, “The Reform of Italian Employment Law (92/2012): a practical overview”,  
 <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9ab9c7b6-ba7b-4b3e-8a75-cae72bdad0aa>>

Andrea Piermartini Rosi 외 2인, “Brief overview of employment law changes in Italy on dismissals”,  
 <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8fcb451a-9176-45c2-9792-45ef69a48768>>

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, “Recent Developments in Italy: New Decrees Implementing the Jobs Act”,

<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2513ef51-338e-4007-a88b-7a3db24fd1be>

Andrea Gangemi 외 1인, "Significant changes to improve the Italian labour market: economic benefits and new rules on dismissal of new hires",

<http://www.portolano.it/2015/03/significant-changes-to-improve-the-italian-labour-market/>

Andrea Gangemi, "Reform of the Italian Labour Market",

<http://www.portolano.it/en/2012/07/reform-of-the-italian-labour-market-2/>

European Labour Law Network, "The Italian Reform of the Labour Market from a Growth Perspective",

[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law/national\\_legislation/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_2131/category\\_\\_18/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__2131/category__18/index.html)

European Labour Law Network, "Legislative Decree No. 23 deals with individual and collective dismissal",

[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law/national\\_legislation/legislative\\_developments/prm/109/v\\_\\_detail/id\\_\\_5554/category\\_\\_18/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__5554/category__18/index.html)