

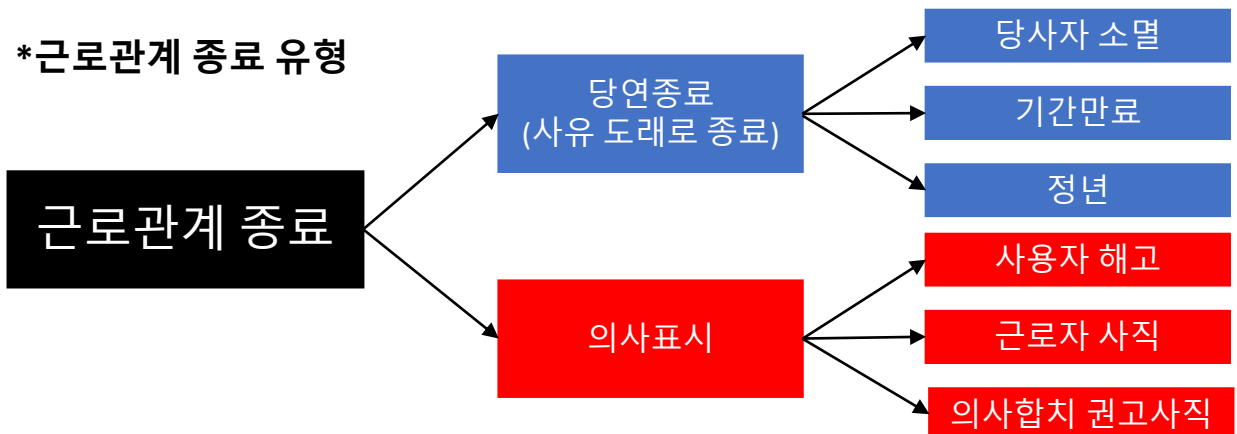
2023.02.24.

해고와 사직, 근로관계 종료의 판단기준 (대법원 2023.02.02 선고 2022두57695 판결)

공인노무사 김재언

근로자와 사용자 양 당사자간 근로계약을 체결하며 형성된 근로관계는 양 당사자간 의사표시에 의해 종료되기도 하는데, 이중 사용자의 의사표시에 의한 종료는 '해고'에 해당하며, 근로자의 의사표시에 의한 종료는 '사직'에 해당합니다. 사용자와 근로자의 근로관계의 종료 의사표시가 상호 합치된 경우는 '권고사직' 또는 '합의해지'라 불리는데, 최근 회사의 퇴사 권유에 대하여 근로자가 수락한 경우 '권고사직'이 아닌 '묵시적 해고'로 본 판결(대법원 2023.02.02. 선고 2022두 56695 판결)이 나와, 해당판결을 리뷰하고, 회사의 대응방안 등을 정리하였습니다.

*근로관계 종료 유형



➤ 대상판결 사실관계

시간	내용
2020.01.30	- 버스회사(A사) 운행기사 근로자 甲 무단결근
2020.02.11	- A사 관리팀장 乙은 甲에게 무단 결행을 지적하면서, 버스키를 반납하라는 문자메시지를 보냈고, 甲이 반납하지 않자 관리상무를 대동하여 직접 회수하였음 - 17시 경 乙은 甲에게 “사표를 써라 ” 라는 말을 수차례 반복함 - 甲은 “ 해고하는 것이냐 ” 라고 묻자 乙은 “응”이라 답함 - 乙은 甲에게 “ 사표 쓰고 가라 ” 라는 말을 반복함 - 乙은 다음날부터 출근하지 아니함
2020.05.01	- 乙은 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기함
2020.05.18	- A사는 乙에게 ‘ 무단결근에 따른 정상근무 독촉 통보’를 보냄
2020.05.28	- 乙은 A사에 ‘2020.2.11.자 해고가 부당해고임을 인정하고 이에 대해 사과하며, 복직통보가 진정성 있는 내용임을 증명하기 위해 원고의 복직 전 부당해고 기간 동안의 임금 상당액을 먼저 지급하면 복직하겠다.’는 취지의 내용증명을 발송
2020.06.01	- A사는 乙에게 ‘해고한 적이 없으니 원고가 원하면 언제든지 출근하여 근무할 수 있으므로 속히 출근하여 근무하기 바란다.’는 취지의 통지

1. 해당 구제신청은 ‘해고가 존재하지 않는다’는 이유로 기각하였고, 중앙노동위원회 및 1심, 2심 모두 근로자의 항소를 기각하였음

➤ 원심의 판단 (대전고등법원 2022.9.16. 선고 2022누10205 판결)

- 1) 참가인의 관리팀장이 원고에게 ‘사표를 쓰라’고 한 것은 원고가 무단 결행 후 자신에게 무례한 언행을 한 것에 대해 화를 내는 과정에서 **우발적으로 한 표현**이고, 이는 **사직서의 제출을 종용하는 것**일 뿐 근로계약관계를 종료시키겠다는 것이 아니며, 이 발언에 대하여 원고가 사직서를 제출하는 등 분명한 사직의 의사표시를 한 적도 없으므로, 참가인의 관리팀장의 위 발언만으로 참가인과 원고 사이의 근로계약관계가 종료되었다고 보기 어렵다.
- 2) 참가인의 **관리팀장에게 해고를 할 수 있는 권한이 없고, 참가인의 대표이사가 원고에 대한 해고를 승인한 적도 없으며**, 참가인은 원고에 대하여 서면 해고 통지를 하지 않은 채 **원고에게 복직을 촉구하기도 한 점** 등에 비추어 참가인이 원고를 해고하였다고 볼 수는 없다.

➤ 대법원 판단요지

- 대법원은 “해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 근로자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다.” 하면서,
 - ① 관리팀장 乙의 버스키 회수 행위와 이후 “사표를 쓰라” 라는 의사표시는 근로자의 노무를 수령하지 않겠다는 의미로 평가할 수 있고, 우발적 표현으로 볼 것이 아님
 - ② 관리팀장 乙이 해고할 권한이 없더라도, 관리상무를 대동한 상태에서 위와 같은 언행을 한 것은 관리상무의 일반적 지위·권한에 해고에 관한 조치를 취할 권한이 있었다고 볼 여지가 많다는 점에서 이를 가볍게 볼 수 없음
 - ③ 통근버스 운행업무 특성 및 소규모인 회사 특성상 직원의 부재는 인력운영에 어려움을 겪게 됨에도, 甲에 대한 어떠한 출근 독려도 없다가 부당해고 구제신청이 들어온 직후 ‘무단결근에 따른 정상근무 독촉 통보’를 통해 출근을 독려한 점을 고려하면 회사는 묵시적으로 해고를 승인하거나 추인하였을 가능성이 높아보임
 - ④ 甲은 자신이 해고를 당한 것으로 생각하였기에 사직서를 제출하지 않고 출근하지 않은 것으로 볼 수 있음
 - ⑤ 해고 서면 통지 여부는 해고의 효력 여부를 판단하는 요건일 뿐 해고 의사표시의 존부를 판단하는 기준은 아님
- 따라서 노무수령 거부 경위와 방법 및 근로자의 태도 등을 종합했을 때 해고는 존재하는 것으로 보아, 해고가 존재하지 않는다는 원심의 판결을 파기함

➤ 판결의 의의

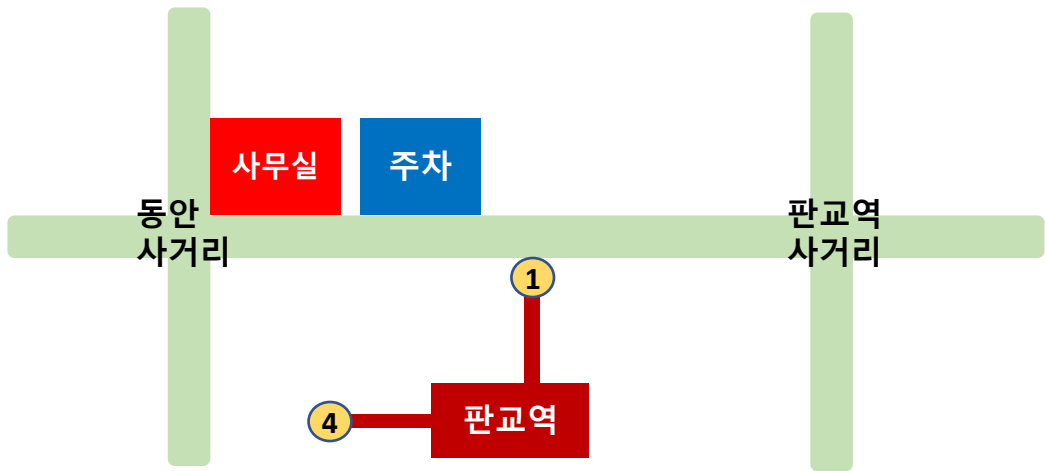
- 대상판결은 해고의 존부를 다투며 회사가 노무수령 거부 경위 및 근로자의 태도 등을 고려하여 묵시적 해고가 인정될 수 있다는 판결입니다.
- 실무적으로도 구두(口頭)상으로 발생하는 사직권유, 해고통지, 사직의사 등 입증하기 어려운 상황에 대해서 전후로 발생하는 회사 및 근로자의 태도를 토대로 해고가 인정될 수 있음을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.
- 즉, 하급심에서는 인사권한 없는 자의 해고표시, 이후 출근 독려 등을 토대로 해고가 존재하지 않는다는 판정을 받았으나 대법원에서는 권한 있는 자를 대동하고 의사표시를 한 상황과 3개월이 지난 시점에서 출근 독려를 한 상황을 고려하여 묵시적으로 해고가 존재한다고 본 것입니다.
- 이런 사례는 상당히 많이 발생하는데, 훈계차원에서 인사권 없는 관리자의 “나오지 말아라 또는 사직서 내라” 라는 위앙스의 발언으로 파생되는 파급효과가 상당히 크다 할 것입니다. 만약, 근로자가 이를 해고로 받아들이는 경우 노동위원회 분쟁이 예정되어 있다 봐야 할 것입니다.

➤ 회사의 대응방안

- 퇴직 절차를 마련 하여 직원이 퇴사하는 과정에서 인사담당부서는 반드시 퇴직면담을 거치면서 퇴직서류를 받으시고, 퇴직 경위도 명확하게 인지해야 할 것입니다. (사직의사가 진의인지 확인 필요)
- 직원이 일방적으로 해고로 인식하는 경우에는, 출근 명령에 대한 의사표시를 내용증명 등으로 명확하게 함과 동시에 해고로 인식해서 출근하지 못한 기간은 ‘결근’으로 처리하는 것이 아니라, ‘출근’으로 처리하고 문서수령 이후 기간부터 ‘결근’처리 및 규정에 따라 처리됨을 명시해야 할 것입니다.

➤ 해고와 사직의 구분

- 해고란 **근로자 의사에 반하여** 근로관계를 종료 시키는 사용자의 일방적인 의사표시를 말합니다.
- 사직은 **근로자의 의사에 따라** 근로관계를 종료 시키는 근로자의 일방적인 의사표시를 말합니다.
- 권고사직은 회사의 퇴사 권유에 따라 근로자의 의사가 반영되어 근로관계가 종료되는 즉, **양당사자의 근로관계 종료의사가 합치되는 것으로 결과적으로 근로자의 의사가 반영되어 있다는 점에서 해고가 아닌 사직에 해당**됩니다.
- 해고는 근로기준법에서 정당한 이유(제23조)를 요구하고 있고, 30일전에 통보(제26조), 서면으로 통지(제27조)해야 하는 제약을 받습니다.
- 사직은 명확한 제약을 두고 있지 않으며, 마찬가지로 권고사직 역시 사직에 해당하므로 별도의 제약을 두고 있지 않습니다.
- 회사의 사직 권유에 근로자가 진정으로 바라는 것이 아니라 하더라도 당시 상황에서 최선이라 판단하여 사직서를 제출한 것은 해고가 아닌 권고사직에 해당합니다.
- 그러나, 회사가 사직의사가 없는 근로자에게 어쩔 수 없이 사직서를 작성하게 한 경우에는 사직이 아닌 해고에 해당합니다.
- 반대로 자발적으로 나가는 근로자가 먼저 해고통지서를 요구하는 경우, 근로자가 해고통지서를 요구하는 정황(면담 녹취 또는 메시지 등)이 있다면, 회사가 해고통지서를 준 경우에도 해고가 존재하지 않는다고 볼 수 있습니다.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

양재 모 대표 공인노무사
cpla21@daum.net

김재 연 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금 별 공인노무사
golds628@naver.com