

20230224_묵시적 해고 판결 참고사례

1. 인사권자 아닌자의 의사표시는 해고가 존재하지 않는다.

경북지방노동위원회 2016부해606, 2017-02-09 선고

① 근로자는 물리치료실장이 일을 그만두라고 말했다고 주장하나, 물리치료실장은 근로자를 해고할 수 있는 권한을 가진 인사권자가 아닌 점, ② 사용자가 근로자에게 직접적인 해고통지나 해고명령을 한 사실이 없는 점, ③ 근로자가 주장하는 해고일자인 2016. 11. 28. 이후에도 사용자가 근로자와 물리치료실장 사이에 화해를 중재하면서 근로자에게 다른 부서에서 근무하라는 제안을 한 점, ④ 근로자는 2016. 11. 28. 이후에는 출근하여 근로를 제공한 사실이 없고, 같은 해 12. 9. 대구지방법고용노동청에 사용자를 상대로 임금채불 진정사건을 제기하였다가 임금을 지급받은 후 다른 사업장에 일을 하러 가기 위하여 출석요구에 응하지 않고 진정사건을 취하하는 등 근로자에게 병원에서 계속 근로할 의사가 있었다고 보기는 어려운 점, ⑤ 사용자가 근로자에게 집에서 기다리라는 말을 하였다고 하더라도 그러한 행위 자체를 해고처분이라고 보기는 어려운 점, ⑥ 근로자는 해고되었다고 주장만 할 뿐 이를 입증할 수 있는 자료를 제시하지 못하고 있는 점 등을 종합적으로 고려하면, 해고가 존재하지 않는다고 봄이 상당하다. 따라서, 해고가 존재하지 않는 이상 해고의 정당성 여부 및 근로자의 금전보상명령신청을 수용하여야 하는지 여부에 대해서는 더 나아가 살펴볼 필요가 없다.

중앙노동위원회 2018부해756, 2018-09-14 선고

근로자는 선장과 기관장으로부터 구두로 해고통보를 받았다고 주장하나, ① 해당 선장과 기관장은 근로자를 해고할 수 있는 권한을 가진 인사권자가 아닌 점, ② 근로자의 인사권을 가진 사용자는 근로자에게 직접적인 해고통보를 한 사실이 없는 점, ③ 근로자는 해고 여부에 대하여 사용자에게 직접 확인을 하거나 계속 근무하겠다는 의사를 표시한 사실 없이 스스로 해고로 판단하고 출근하지 않은 것으로 보이는 점 등을 고려할 때, 사용자의 일방적인 해고통보로 인하여 근로관계가 종료되었다고 단정하기는 어려우므로 해고는 존재하지 않는다고 판단된다.

2. 근로자에게 계속근로의사를 볼 수 없었다면 사직에 대한 권고가 있더라도 해고로 보기 어려운 사례

서울지방법노동위원회 2021부해1290, 2021-08-20 선고

근로자가 퇴직금 지급을 요청하고 이의 없이 수령한 점, 4대 보험 상실 신고 및 이직확인서 처리를 사용자에게 문의, 독촉한 점 등을 고려할 때 근로자와 사용자 사이의 근로계약관계는 사용자가 사직을 권고하고 근로자가 이를 수용하여 종료되었으므로 해고는 존재하지 않음

부산지방법노동위원회 2019부해548, 2020-01-14 선고

사용자가 근로관계 종료를 먼저 제안한 사실은 인정되나 이를 일방적·확정적 해고의사표시로 단정하기 어려운 점, 퇴직을 전제로 차량 파손으로 인한 손해의 절반씩을 각각 부담하되 근로자 부담분은

2019. 8. 급여와 퇴직금 상당액으로 처리하는 것에 합의한 것으로 보이는 점, 근로자가 이의를 제기한 사실이 없고 “지금까지 챙겨주셔서 감사합니다.”라는 카카오톡 메시지를 보낸 점, 상당 기간 이의제기를 하지 않다가 2019. 10. 31. 청년내일채움공제 재가입을 위해 고용보험 상실사유 정정을 요청한 점, 객관적 입증이나 증거가 없는 점 등을 종합할 때, 사용자의 사직권유에 근로자가 동의하여 합의해지로 근로관계가 종료된 것으로 해고는 존재하지 않는다.

서울지방노동위원회 2021부해623, 2021-05-21 선고

① 근로관계 종료 이후 근로자가 사용자에게 별다른 이의제기 없이 퇴직금 지급을 요청하고 이를 사용자로부터 수령한 점, ② 근로자가 실업급여 수급을 위해 필요한 서류를 사용자에게 요구하고 실업급여를 신청하여 수급한 점, ③ 근로자가 2021. 1. 31. 자 근로관계 종료에 대해 사용자에게 이의를 제기한 사항이나 증거자료가 없는 점 등을 종합하여 볼 때, 근로관계 종료에 대해 근로자와 사용자 사이에 어느 정도 묵시적인 합의가 있었다고 봄이 상당하여 해고가 존재한다고 볼 수 없음

3. 근로자에게 계속근로의사를 볼 수 없었다면 사직에 대한 권고가 있었더라도 해고로 보기 어려운 사례

경남지방노동위원회 2016부해173, 2016-06-29 선고

비록 사용자가 근로자의 요구에 의해 해고통지서를 작성해 주었으나, 이후 근로자는 해고에 대한 이의제기 없이 사용자에게 해고수당 지급 및 고용보험 실업급여 수급을 위한 신고 등을 요청하였고, 사용

자는 근로자의 요청대로 해고수당 명목으로 200만원을 지급하고 실업급여를 지급할 수 있도록 고용보험 이직확인서를 신고한 사실이 있는바, 사정이 이러하다면 근로자가 명시적으로 사직을 하겠다거나 해고처분에 동의한다고 말한 사실이 없다고 하더라도 해고처분을 묵시적으로 인정하였다고 할 것이므로 근로관계는 적법하게 합의해지되어 종료되었다고 할 것이며, 또한 근로자가 해고수당 등을 수령한 이후에 해고의 효력을 다투는 것은 신의성실의 원칙에 비추어 허용될 수 없다 할 것이다.

서울지방법노동위원회 2014부해1387, 2014-07-15 선고

① 해고통지서가 교부되기는 하였으나 이는 근로자의 요청에 의해 작성된 것인 점, ② 퇴직 한 달 전 퇴직일 및 미지급 임금 등에 대한 합의각서를 작성한 점, ③ 합의각서에 경영악화에 따른 회생정리 과정에서 퇴직을 결정한다는 내용이 포함되어 있는 점, ④ 대표이사가 해고통지서와 합의각서 양식을 책상에 올려두고 퇴근한 사이에 근로자가 한동안 고민 끝에 서명하여 책상에 다시 올려둔 점, ⑤ 국고보조금 횡령혐의로 경찰 조사를 받은 ○○○이사와 특수관계인이라는 이유로 직원들로부터 불편한 시선을 감당하기 어려워 어쩔 수 없이 합의각서에 서명하였다고 진술한 점 등을 종합하면, 합의각서가 강압에 의해 작성된 것이라고도 보기 어려우므로 당사자 합의에 의해 근로관계가 종료된 것으로 봄이 상당함.

서울지방법노동위원회 2016부해1249, 2016-08-10 선고

① 근로자가 해고통지서라고 주장하는 서면을 살펴보면 회사의 직인이 찍혀있지 않고, 사용자가 위 통지서를 근로자에게 정식으로 교부한 사실이 없으므로 해고통보서라고 보기 어려운 점, ② 000 차장이 사용자의 최종적인 인사권자라고 볼 수 없고, 설사 대표로부터 권한을 부여받아 실질적으로 인사권을 행사할 수 있는 지위에 있었다 하더라도 2016. 3. 31. 000 차장의 발언이 해고의 확정적 의사표시라고 보기도 어려운 점, ③ 근로자는 신규 여직원에게 별다른 이의제기 없이 일부 업무를 인수인계하였던 점, ④ 근로자는 2016. 4. 4. 000 차장이 제시한 임금 및 실업급여 등 퇴사 조건에 대하여 수용을 한 뒤 짐을 챙겨서 회사를 나왔고, 더 이상 출근하지 않은 점, ⑤ 2016. 5월 말경 근로자는 대표에게 “저도 실업급여만 처리되면 연락 안 드립니다.”라며 같은 달 말경으로 고용보험 피보험자격 상실일자 수정을 요청하는 내용의 문자를 몇 차례 발송하였던 점 등을 종합하여 보면, 사용자가 근로자에게 사직을 권고하면서 임금 및 실업급여 등 퇴직 조건을 제시하였고, 근로자가 이를 수용하여 합의 하에 근로 관계를 종료한 것으로 봄이 상당함.