

판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해637 주식회사 쏘니아 부당해고 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2016. 8. 29.

■ 판정사항 : 초심유지

사직의 의사표시가 유효하게 철회된 상태에서 사직서를 수리한 것은 해고에 해당하고, 정당한 사유 없이 행한 해고는 부당하다고 판정한 사례

■ 판정요지

① 생산관리부장이 사용자로부터 근로자의 퇴직을 권유하라는 지시를 받은 것으로 보아 근로자가 먼저 사직하려는 의사가 없었던 것으로 보이는 점, ② 근로자가 사직서 작성 다음날 출근하여 본부장을 면담한 것은 사직하지 않겠다는 의사를 표시한 것으로 보이는 점, ③ 사직서 수리일이 철회의사 표시 이후인 점 등을 종합해 볼 때, 사직의 의사가 유효하게 철회되었음에도 사직서를 수리한 것은 해고에 해당하고, 해고사유가 정당하지 않으며 해고절차를 위반하였으므로 부당하다.

중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부해637 주식회사 쏘니아 부당해고 구제 재심신청

근 로 자 김○○

(재심피신청인)

경기 ○○○

대리인 ○○노무법인

담당 공인노무사 현○○

사 용 자 주식회사 쏘니아

(재심신청인)

서울 ○○○

대표이사 김○○

대리인 노무법인 ○○

담당 공인노무사 남○○

판 정 일 2016. 8. 29.

우리 위원회는 위 재심신청 사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.

초 심 주 문

[서울지방법노동위원회 2016. 5. 4. 판정 2016부해535]

1. 이 사건 사용자가 2016. 3. 7. 이 사건 근로자에게 행한 해고는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

재심신청취지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 근로자의 초심 구제신청을 기각한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

김○○(이하 '이 사건 근로자'라 한다)는 20○○. ○. ○○. 주식회사 썬니아에 입사하여 생산관리부 ○○○으로 근무하던 중 2016. 3. 7. 부당하게 해고되었다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자

주식회사 썬니아(이하 '이 사건 사용자' 또는 '이 사건 회사'라 한다)는 20○○. ○. ○○. 설립되어 위 주소지에서 상시 약 ○○○명의 근로자를

사용하여 의류 제조업 등을 영위하는 법인이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 2016. 3. 7. 행한 해고가 부당하다며 같은 달 8일 서울지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 5. 4. 이 사건 근로자의 사직의사표시가 유효하게 철회되었음에도 정당한 사유와 절차 없이 해고되어 부당하다고 판정하였다.

다. 이 사건 사용자는 2016. 6. 8. 초심지노위의 판정서를 송달받고 이에 불복하여 같은 달 14일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

이 사건 근로자는 생산관리부장의 강요와 협박, 기망으로 인해 어쩔 수 없이 사직서를 제출하게 되었는바, 이는 비진의 또는 강박에 의한 하자 있는 의사표시로 무효에 해당하고, 이 사건 근로자가 사직의 의사를 철회하였음에도 불구하고 이 사건 사용자가 일방적으로 이 사건 근로자에 대하여 퇴사 처리를 하였으며, 이 사건 회사의 취업규칙에 권고사직도 해고의 일종으로 규정되어 있으므로 해고사유 및 절차에 하자가 있는 부당한 해고에 해당한다.

나. 사용자

이 사건 근로자가 사직권고를 받아들여 사직서를 작성·제출하였을 뿐 이 과정에서 이 사건 사용자의 강요나 협박 등은 없었으므로 비진의 또는 강박에 의한 하자 있는 의사표시가 아니며, 사직서가 제출된 이후에 이 사건 근로자의 사직서 반환요구 등 사직의사를 철회한다는 표시가 없는 상태에서 정상적인 사직서 제출에 따라 근로관계가 종료된 것이므로 해고에 해당하지 않는다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 근로자는 2015. 9. 21. 이 사건 회사에 수습사원으로 입사하여 근무하다가 같은 해 11. 1.부터 정규직원으로 전환되어 디자인실 패턴샘플파트(이하 '패턴샘플파트'라 한다)의 파트장으로 근무하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제2호증 근로계약서]

나. 이 사건 사용자는 2015. 12. 1. 강○○ 생산관리부장을 채용하면서, 이 사건 근로자를 포함한 직원 5명이 소속된 패턴샘플파트를 생산관리부로 소속을 변경하는 조직개편을 단행하였다.[초심 이유서 및 답변서]

다. 위 '나'항의 소속 변경 이후 이 사건 근로자와 강○○ 생산관리부장 사이에 마찰이 자주 있었는데, 이 사건 근로자는 강○○ 생산관리부장이

패턴샘플파트에 대한 전문성이 없는 상태에서 업무를 지시하여 혼선이 생겨 여러 가지 문제가 발생한 것임에도 불구하고, 강○○ 생산관리부장이 이 사건 사용자에게 이 사건 근로자의 업무수행 능력이 부족하여 문제가 발생한 것으로 보고하여 이 사건 근로자가 해고를 당하게 했다고 주장하는 반면, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 평소에 강○○ 생산관리부장의 정당한 업무지시를 거부하였고, 소속 팀원과 고성이가 오고가는 등의 마찰이 잦아 파트장으로서의 리더십과 업무역량이 부족하였다고 주장한다.[초심 이유서 및 답변서, 피신청인 진술조서]

라. 강○○ 생산관리부장은 2016. 3. 2. 이 사건 사용자로부터 ‘이 사건 근로자가 업무능력과 태도에 문제가 있고 시간이 지나도 개선되지 않으니 퇴직을 권유하라’는 지시를 받고, 같은 달 3일 이 사건 근로자와의 면담을 통해 이 사건 근로자에게 사직을 권고하였으며, 같은 날 이 사건 근로자는 퇴직사유를 ‘권고사직’, 퇴사일을 같은 달 4일로 기재한 사직서를 작성하여 강○○ 생산관리부장에게 제출하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제5호증 사직서, 사 제6호증 사실확인서, 사 제14호증 사직서, 신청인 및 피신청인 진술서]

마. 이 사건 근로자는 2016. 3. 3. 고용노동청에 사직서 제출에 대해 문의하였고, 같은 달 4일 이 사건 회사에 출근하여 대표이사와 면담을 신청하였으나 대표이사의 해외출장에 따라, 이 사건 회사의 국내사업부 최○○ 본부장과 사직서 제출 등과 관련하여 면담을 하였다.[초·재심 이유서 및 답

변서, 사 제12호증 진술서, 신청인 및 피신청인 진술서]

바. 이 사건 사용자는 2016. 3. 7. 이 사건 근로자의 사직서를 수리하였고, 같은 달 16일 이 사건 근로자에게 같은 해 3월 급여 일할계산분 860,214원과 퇴직위로금 6,666,666원의 합계 금액 7,526,880원을 지급하였다.[피신청인 진술서, 사 제4호증 사직서]

※ 이 사건 근로자의 대체 근로자는 2016. 3. 7.부터 출근 함

사. 이 사건 회사의 경영지원팀 김○○ 차장은 2016. 4. 25. 초심지노위에 출석하여 조사받는 과정에서 ‘이 사건 근로자가 최○○ 본부장을 만나 사직하지 않겠다. 사직을 철회해 주지 않으면 부서원들과 일괄 사직을 하겠다고 말한 사실이 있다’라고 진술한 바 있다.[피신청인 진술서]

아. 이 사건 근로자와 사용자는 2016. 5. 4. 초심지노위 및 같은 해 8. 24. 우리 위원회 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초·재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

가) 강○○ 생산관리부장이 이 사건 근로자에게 “1개월분의 해고예고수당을 지급할 테니, 내일부터 출근하지 마라. 팀원들이 해고되면 다른 회사에 취업하기 어려우니 팀원들에게 권고 사직서를 받기 위해 먼저 사직서를 작성하여 제출하라.”고 협박과 강요를 하여 팀원들을 위해 어쩔 수 없이 불러주는 대로 사직사유를 기재하여 사직서를 제출하였다.

나) 사직서를 제출한 날 고용노동청에 전화를 하여 상담을 하면서 사직

서를 제출한 것이 잘못된 것임을 확인하였고, 2016. 3. 4. 최○○ 본부장을 면담하면서 “억울하게 해고를 당한 이유를 모르겠다. 사직서를 돌려 달라.” 고 하였다.

다) 이 사건 회사의 취업규칙에 권고사직은 징계의 종류로 규정되어 있는데, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 권고사직을 함에 있어 징계위원회의 절차를 준수하지 않았다.

2) 사용자

가) 강○○ 생산관리부장이 이 사건 근로자에게 파트장으로서의 책임을 지고 사직을 하면 1개월분의 급여를 지급해 주겠다고 하였더니, 이 사건 근로자가 “추가로 1개월분의 급여를 지급해 주고, 실업급여를 받게 해 달라. 사업을 하면 도와 달라”고 하면서 아무런 이의제기 없이 사직서를 작성하여 제출하였다.

나) 최○○ 본부장은 이 사건 근로자로부터 사직서를 돌려달라고 하거나 사직을 철회한다는 말은 전혀 듣지 못했다.

다) 이 사건 근로자가 작성한 사직서의 사직사유는 권고사직으로 기재되어 있으나, 이 사건 회사의 취업규칙에 규정된 징계의 종류는 아니다.

라) 이 사건 회사의 경영지원팀 김○○ 차장이 2016. 4. 25. 초심지노위에 출석하여 조사받는 과정에서 ‘이 사건 근로자가 최○○ 본부장을 만나 사직하지 않겠다. 사직을 철회해 주지 않으면 부서원들과 일괄 사직을 하겠다고 말한 사실이 있다’라고 진술한 사실이 있으나, 이는 면담 내용을 정

확하게 파악하지 못하고 자신의 생각과 추측을 진술한 것이다.

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

《민법》

제107조(진의 아닌 의사표시) ① 의사표시는 표의자가 진의 아님을 알고 한 것이 라도 그 효력이 있다. 그러나 상대방이 표의자의 진의 아님을 알았거나 이를 알 수 있었을 경우에는 무효로 한다.

제110조(사기, 강박에 의한 의사표시) ① 사기나 강박에 의한 의사표시는 취소할 수 있다.

② 상대방 있는 의사표시에 관하여 제삼자가 사기나 강박을 행한 경우에는 상대방이 그 사실을 알았거나 알 수 있었을 경우에 한하여 그 의사표시를 취소할 수 있다.

제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고) ① 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.

② 전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.

③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로, 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 근로관계 종료의 해고에 해당되는지 여부, 둘째, (해고에 해당된다면) 해고의 정당성(사유, 양정, 절차) 여부에 있다 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 근로관계 종료가 해고에 해당되는지 여부

1) 사직서 제출이 비진의 또는 강박에 의한 의사표시인지 여부

대법원은 “진의 아닌 의사표시에 있어서의 ‘진의’란 특정한 내용의 의사 표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없다(대법원 2005. 9. 9. 선고 2005다34407 판결).”라고 판시하고 있고, 또한, “강박에 의한 법률행위가 하자 있는 의사표시로서 취소되는 것에 그치지 않고 나아가 무효로 되기 위하여는, 강박의 정도가 단순한 불법적 해악의 고지로 상대방으로 하여금 공포를 느끼도록 하는 정도가 아니고, 의사표시자로 하여금 의사결정을 스스로 할 수 있는 여지를 완전히 박탈한 상태에서 의사표시가 이루어져 단지 법률행위의 외형만이 만들어진 것에 불과한 정도이어야 할 것이다(대법원 1998. 2. 27. 선고 97다38152 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 근로자는 사직서를 제출하게 된 것은 사용자의 강요, 협박, 기망에 의하여 제출한 것이므로 무효라고 주장한다.

이에 대하여 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '라'항에서와 같이, ① 이 사건 근로자가 소속 부서, 퇴직일, 사직사유 등 사직서의 여러 항목에 해당 내용을 직접 자필로 기재한 점, ② 이 사건 근로자가 사직서를 제출할 당시 사직의 의사표시를 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도, 당시의 상황에서는 사직의 권유를 받아들이는 것이 최선이라고 판단하여 사직서를 제출하였다고 봄이 상당한 점, ③ 이 사건 근로자가 사직서 작성 당시 명시적으로 그 작성을 거절했다는 증거가 없는 점, ④ 사직서 제출 과정에서 이 사건 사용자의 강요나 강박이 있었다고 달리 볼 만한 증거가 없는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 근로자가 비진의 또는 강박에 의하여 사직 의사를 표시한 것이라고 보기 어렵다.

2) 사직의사가 유효하게 철회되었는지 여부

대법원은 “근로자가 사직원을 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하는 경우 그에 대한 사용자의 승낙의사가 형성되어 그 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 그 의사표시를 철회할 수 있고, 다만 근로자의 사직 의사표시 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 그 철회가 허용되지 않는다 할 것이다(대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 아무런 이의제기 없이 사직 권고를 받아들여 2016. 3. 4. 사직서를 제출하였고, 사직서를 제출한 후 사직을 철회

회하는 의사표시가 없어 같은 달 7일 사직서를 수리하였으므로 이 사건 근로관계는 정상적으로 종료되었다고 주장한다.

먼저, 이 사건 근로자의 사직서 제출이 근로계약관계의 해지를 청약한 경우에 해당하는지 여부를 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '라'항에서와 같이, ① 이 사건 근로자가 제출한 사직서 문구를 보면 '사직하고자 다음과 같이 서약하오니 허락하여 주시기 바랍니다'라고 기재되어 회사의 승인이라는 추가적인 절차를 염두에 두고 있는 점, ② 이 사건 근로자의 사직서 제출이 이 사건 사용자의 사직 권유에 따라 의원퇴직 방식으로 이루어진 것으로 봄이 상당한데, 이 같은 의원퇴직이 이 사건 회사의 취업규칙 제19조에 '사직원을 제출하고 소정의 절차에 따라 사전에 퇴직 승인을 받아야 한다'라고 규정하고 있는 점에 비추어 볼 때, 이 사건 사직서 제출은 근로계약관계의 해지를 청약한 경우에 해당한다 할 것이다.

또한, 위 '4. 인정사실'의 '라'항 내지 '아'항에서와 같이, ① 이 사건 근로자가 사직서를 제출한 직후 고용노동청에 전화하여 문의를 하였고, 문의 결과 사직서 제출이 잘못되었음을 인식한 것으로 보이는 점 ② 이 사건 근로자가 최○○ 본부장에게 사직의 의사가 없다면서 사직 철회의 의사표시를 하였는지 여부에 대하여 당사자 사이에 다툼이 있으나, 이 사건 근로자가 사직서를 제출하고도 바로 다음날 출근하여 최○○ 본부장과 면담을 한 것은 사직서 제출 요구가 부당하고, 사직하지 않겠다는 의사를 표시하기 위한 것으로 보이는 점, ③ 이 사건 회사의 김○○ 차장이 초심지노위 조

사에서 “이 사건 근로자가 2016. 3. 4. 최○○ 본부장을 찾아와서 사직하지 않겠다. 사직을 철회하여 주지 않으면 팀원들과 일괄 사직하겠다고 말한 사실이 있다.”라고 자신의 생각을 진술했던 점, ④ 이 사건 사용자의 사직서 최종 수리일이 2016. 3. 7.로서 사직에 대한 사용자의 승낙의사가 형성되기 이전에 철회의사를 표시한 것으로 보이는 점, ⑤ 강○○ 생산관리부장이 2016. 3. 2. 이 사건 사용자로부터 이 사건 근로자의 퇴직을 권유하라는 지시를 받아 사직을 권고한 것으로 미루어, 이 사건 근로자가 먼저 사직하려는 의사는 없었던 것으로 보이는 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 근로자의 사직서는 유효하게 철회되었다고 할 것이다.

한편, 이 사건 근로자가 이 사건 사직서를 작성하게 된 경위는 이 사건 사용자 측의 일방적인 권고에 따른 것으로 보이고, 사직서에는 사직일자가 2016. 3. 4.로 기재되어 있는데, 사직서 제출 바로 다음날에 사직철회의 의사표시를 하였던 점에 비추어, 이 사건 사용자가 예측하지 못한 손해가 발생하거나 기타 신의칙에 반한다고 볼 사정도 보이지 아니한다.

따라서, 이 사건 사용자는 사직의 의사가 철회된 이 사건 사직서를 수리함으로써 일방적으로 근로관계를 종료시켰다 할 것이므로 이 사건 근로자에 대하여 이 사건 사용자의 해고가 있었다고 할 것이다.

나. 해고의 정당성(사유, 양정, 절차) 여부

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 해고에 대한 정당한 사유에 대해 소명하지 못하고 있으며, 인사위원회 개최 등 취업규칙에서 정한 소정의

절차도 거치지 아니한 바, 징계양정의 적정성 여부에 대하여 살펴볼 필요 없이 이 사건 해고는 부당한 해고라고 판단된다.

6. 결론

그렇다면 이 사건에 대하여 우리위원회와 결론을 같이한 초심지노위의 판정이 정당하므로, 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.