

■ 최신 판례 ■

월급을 지급하지 못 할 것 같다는 말에 사직한 경우 이를 해고로 보아야 한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2019다246795 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 경영악화로 인하여 월급을 지급하지 못할 것 같으니 다른 일자리를 알아보라고 한 사용자의 권유에 따라 사직을 한 경우, 이는 해고에 해당한다고 본 판결입니다.

피고 사용자는 식당을 운영하는 자로서, 원고를 포함한 종업원 4인을 고용하여 식당을 경영하였습니다. 그런데 피고는 "식당 운영에 실패한 것 같다. 더는 모두를 책임질 수 없을 것 같다. 다음 달엔 월급마저 지급을 못할 상황이 올 수 있을 것 같다. 내일이라도 나오지 않아도 뭐라고 할말이 없다. 현재의 매출로는 3명으로 움직일 수밖에 없을 것 같다. 더 많은 급여를 주고 더 일하기 좋은 곳으로 알아보는 것이 좋을 것 같다"라는 취지의 문자메시지를 보냈습니다.

피고는 이어 다음날 원고들에게 "5일이면 새로운 직장을 찾기에 충분한 시간이고, 이후에는 계속 가게에 일을 하더라도 월급을 주지 못할 수 있으며, 이후에는 손님과 문제가 발생하면 즉시 해고할 것이다"라는 발언을 하였습니다.

이에 원고들은 피고에게 다른 일자리를 알아보겠다는 발언을 하고 해당 식당을 그만두었습니다.

1심법원은 이에 대하여 피고가 원고 등 4인 전원을 해고하였다고 보기 어렵고, 설령 피고가 원고 등 4인 중 일부를 해고하려는 의사가 있었다고 하더라도 해고될 사람이 누구인지 특정되지 않은 이상 원고 등 4인 중 누구도 해고예고수당 대상이 되지 않는다는 이유로 원고들의 청구를 기각하였고, 원심 또한 이와 같은 판단을 하였습니다.

그러나 대법원은 형식적으로는 원고들이 자진해 식당을 그만 둔 것처럼 보일지라도, 실질적으로는 자진하여 그만 둔 것이 아니라 사용자의 일방적 의사에 의해 사직의사가 없는 원고들로 하여금 어쩔 수 없이 사직하게 해 근로계약관계를 종료시킨 것이므로 이는 해고에 해당한다고 보았습니다.

대법원은 이에 대한 근거로 ① 명시적인 발언은 없었으나, 원고 모두는 자신들이 해고된 것으로 인지했다는 점, ② 근로를 하더라도 월급을 지급할 수 없다는 말에 식당을 그만 둔 것이므로, 이를 자진사직으로 볼 수는 없다는 점, ③ 피고는 해고할 사람을 특정했어야 함에도 불구하고, 원고 모두에게 자진사직을 유도한 점, ④ "5일이면 새로운 직장을 찾기에 충분한 시간이고, 이후에는 계속 가게에서 일을 하더라도 월급을 주지 못할 수 있으며, 이후에는 손님과 문제가 발생하면 즉시 해고할 것이다"라는 취지의 말을 한 것은 원고 등 4인에게 일방적으로 해고의 의사표시를 한 것으로 볼 수 있다는 점, ⑤ 피고가 원고들의 사직일 당일 원고들에 대한 고용보험 피보험자격상실신고를 마친 점은 해고의 의사가 없었다는 피고의 주장과는 맞지 않는 점 등을 들었습니다.

이에 따라 대법원은 원고들의 사직을 근로기준법상 해고로 판단하고, 원심판결을 파기한 뒤 사건을 원심법원에 환송하였습니다.