

■ 주요 업무 사례 ■

희망퇴직한 근로자가 퇴사 후 희망퇴직금을 추가 청구한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2018. 8. 16. 선고 2017가단252219 판결 희망퇴직금 청구]

임금피크제 적용을 앞두고 희망퇴직을 선택한 근로자가, 정해진 희망퇴직신청서 양식에 “이후 희망퇴직시 현 기준을 상회하는 위로금이 지급될 시 희망퇴직위로금에 준하여 지급받는 것을 전제로 합니다”라고 기재하여 회사에 제출한 다음, 정해진 위로금을 받고 퇴사하였습니다. 그로부터 몇 달 뒤 위 회사에서 또 다른 희망퇴직 절차가 진행되었는데, 근로자는 “(1) 자신이 이번 희망퇴직 대상이 되었다면 더 많은 위로금을 지급받았을 것이므로, 회사는 희망퇴직신청서에 기재된 대로 위로금을 추가 지급해야 한다. (2) 희망퇴직이 유효하지 않다면, 사용자의 잘못으로 노무를 제공할 수 없었으므로 그 기간 동안 임금 상당액을 지급할 의무가 있다”고 주장하면서 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, “(1) 근로자가 임의로 희망퇴직신청서를 수정한 내용(위로금 추가 지급)에 대해 근로자와 사용자간에 합의가 없었고, 설령 합의가 있다고 하더라도 이는 착오에 의한 것이므로 이를 취소한다. 따라서 위로금 추가 지급 의무가 없다, (2) 근로자에게 노무제공의 의사가 없었고 사용자의 귀책사유로 이를 수령하지 못한 것이 아니므로 임금 지급 의무가 없다”고 주장하였습니다.

제1심법원은, ‘희망퇴직에 관한 중요 조건에 관한 구체적인 의사의 합치가 없었으므로 희망퇴직에 관한 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵다’는 이유로 근로자의 위로금 추가 청구를 전부 기각하였습니다. 또한 사용자의 귀책사유로 인하여 이행불능이 된 경우가 아니라고 판단하여 임금 청구도 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사