

■ 최신 판례 ■

직원에 퇴직 권고문 교부한 뒤 곧바로 해고하는 것은 부당하다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 12. 13. 선고 2018구합68209 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로자에게 퇴직 권고문을 보낸 후 사직을 거부하는 근로자를 곧바로 해고한 것은 부당하다는 서울 행정법원 판결입니다.

2016년 A씨가 운영하는 휘트니스센터에 헬스트레이너로 입사한 B씨는 지난해 7월 열린 직원회의에서 근무시간에 자격증 시험을 공부했다는 이유로 A씨로부터 질책을 받았습니다. 이후 A씨는 B씨에게 '퇴직 권고 문안의 건' 문서를 교부해 "수일기간 근무시간 내 사적인 업무를 보았으나 이에 반성적인 마음을 갖지 않고 직원회의 석상에서 센터장 및 동료들 앞에서 퇴사 의사표현을 했다"며 권고 퇴직 할 것을 요구하였습니다. 그러나 B씨는 이를 받아들이지 않았고, A씨는 B씨를 해고처분 하였습니다. 이에 B씨는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 노동위원회는 "A씨가 해고사유 등의 서면통지 의무를 위반했다"며 B씨의 신청을 받아들였습니다. 이에 A씨는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 시기를 서면으로 통지해야 효력이 있다고 규정하고 있다"며 "A씨가 B씨에게 해고의 실질적인 사유가 되는 구체적인 사실을 서면으로 통지했다고 보기 어렵다"고 판단하였습니다. 즉 "통보서 서두에 '근무시간에 사적인 업무를 보고 반성하지 않는다'는 내용이 있지만 이는 B씨에게 권고사직을 받아들일 것은 요구하는 문서이고, 목적에 비추보면 해고사유를 통지한 것이라기보다 사직을 권고하게 된 경위 내지 사유가 담긴 것이라고 보는 것이 타당하다"고 판시하였습니다.

이어 "A씨가 주장하는 해고사유들인 근무태만 및 업무실적 부진, 아르바이트생 근무태만 사실은폐, 고객응대 불친절 등은 통보서에 구체적으로 드러나있지 않다"며 'B씨와 근로관계를 지속하기 어렵다는 A씨의 입장만 대략적으로 담긴 통보서에 기한 해고는 근로기준법을 절차적으로 위반한 것'이라고 보았습니다.