

근로자에게 반복적으로 “사표를 쓰라”라고 말을 한 것이 묵시적 의사표시에 의한 해고에 해당한다고 판단한 사례 (대법원 2023. 2. 2. 선고 2022두57695 판결)

이 사건은 전세버스 운송사업을 영위하는 회사에서 버스 운전원인 근로자가 통근버스를 무단으로 결행하자 운전원을 관리하는 운송사업장 관리팀장이 근로자의 결행을 지적하며 말다툼하는 과정에서 반복적으로 사표를 쓰고 집에 가라는 말을 한 것이 근로자에 대한 해고에 해당하는지가 문제되었습니다.

운송사업장 관리팀장이 “사표 쓰고 가라”, “사표 쓰고 퇴근해라” 등의 말을 운전원인 근로자에게 한 다음날부터 근로자는 출근하지 않았고, 이에 회사는 근로자에게 ‘무단결근에 따른 정산근무 독촉 통보’를 통지하면서 회사는 근로자를 해고한 사실이 없고, 관리팀장이 근로자에게 사표를 쓰라고 질책을 한 것은 성실한 근무를 해주라는 의미였지 해고의 의미가 아니었으며, 회사가 정식적인 해고를 서면으로 표시하거나 회사의 대표이사가 해고를 승낙한 사실이 없기 때문에 해고사실이 인정되지 않는다고 주장하였습니다.

원심은 관리팀장의 ‘사표를 쓰라’는 언행이 근로자가 무단으로 결행한 점에 대해 지적하는 과정에서 근로자가 무례한 언행을 하자 화를 내는 과정에서 우발적으로 나온 것일 뿐 관리팀장이 일방적으로 근로자에게 해고의 의사표시를 하였다고 보기는 어렵다고 판단하였으며, 그 이유로 ① 사표를 쓰라는 표현 자체는 근로자에게 사직서 제출을 종용하는 것일 뿐 사용자의 의사표시로 근로자와의 근로계약관계를 종료시키는 것은 아니라는 점, 근로자가 사표를 쓰라는 말을 듣고 사직서를 제출하는 등 분명한 사직의사를 따로 표시하지 않은 점, ② 회사의 관리팀장에게 근로자를 해고할 권한이 없고, 근로자의 해고를 대표이사가 정식으로 승인한 적도 없는 점, ③ 근로기준법상 해고는 서면으로 통지하여야 효력이 있으나 회사는 근로자에 대하여 서면 해고 통지를 한 적이 없는 점을 들었습니다.

그러나 대법원은 ① 사표를 쓰라는 말을 반복적으로 한 것을 단순히 우발적 표현에 불과하다고 볼 수 없고, 사표 쓰라는 말을 하기 전에 관리팀장이 근로자에게 버스 키를 반납하라는 문자 메시지를 보내고 결국 근로자를 직접 찾아가 버스키를 회수한 점을 함께 고려할 때 사표를 쓰고 나가라는 말을 여러 차례 반복한 것은 회사가 근로자의 의사에 반하여 일방적으로 근로관계를 종료시키고자 하는 의사표시를 한 것으로 봄이 상당한 점, ② 관리팀장에게 근로자를 해고할 권한이 없더라도 관리팀장은 회사의 관리상무를 대동한 상태에서 사표를 쓰라는 언행을 하였고, 회사의 규모나 운전원 수를 고려할 때 관리팀장이 노무 수령 거부의 언행을 할 당시에 회사의 대표이사가 근로자의 해고를 묵시적으로 승인하였거나 적어도 추인하였을 가능성이 높아 보이는 점, ③ 회사가 근로자에게 해고사유 등을 서면으로 통지한 적은 없으나, 해고의 서면 통지 여부는 해고의 효력 여부를 판단하는 요건일 뿐 의사표시 존부를 판단하는 기준이 되는 것은 아닌 점을 고려할 때에 회사의 관리팀장이 근로자에게 ‘사표를 쓰라’고 발언하고 근로자의 버스키를 회수한 것을 해고의 의사표시라고 볼 수 없다고 단정한 원심의 판단은 해고에 관한 법리를 오해한 심리미진이 있다는 이유로 원심판결을 파기환송하였습니다.

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com