



회의록 형식의 해고 서면 통지가 유효하다고 판단한 사례 (대법원 2021. 7. 29. 선고 2021두36103 판결)

이 사건은 근로기준법 제27조의 해고의 서면통지에 해당하기 위해서 해당 서면이 반드시 ‘해고통지서’ 등과 같은 명칭을 갖추어야 하는지 여부가 문제된 사안입니다.

사용자인 원고는 소외인 근로자의 잘못된 업무처리와 관련하여 회의를 진행하면서, 소외인으로부터 업무처리 경위와 후속조치 계획에 관한 사유서를 제출받고, 이를 검토하여 퇴사를 명할 수 있다고 경고한 다음 같은 날 08:20부터 소외인의 업무를 정지시켰습니다. 원고는 회의 결과 최종적으로 소외인을 해고하기로 결정하고 회의 일시, 장소, 참석자, 소외인의 업무처리상 과실 등 회의 내용을 일목요연하게 기재한 회의록(이하 ‘이 사건 서면’)에 소외인으로부터 확인 서명을 받고 그 사본을 교부하였습니다.

원심은 이 사건 서면에 구체적·실질적 해고사유가 기재되지 않아 이 사건 서면의 기재만으로는 근로기준법 제27조에서 요구하는 해고의 서면통지 요건을 갖추지 못하였다고 판단하였으나, 대법원은 “소외인은 이 사건 서면에 의해 해고통지를 받을 당시 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있었고 이에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다. 따라서 이 사건 서면에 해고사유가 된 소외인의 업무상 잘못이 다소 축약적으로 기재되었고 회의록의 형식으로 작성되었다고 하더라도 위 서면에 의한 해고통지가 근로기준법 제27조를 위반한 것으로 보기 어렵다”고 판시하여 원심 판결을 파기하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.