

울 산 지 방 법 원

제 1 2 민 사 부

판 결

사 건 2017가합298 해고무효확인
원 고 A
피 고 B
변 론 종 결 2017. 9. 28.
판 결 선 고 2017. 10. 19.

주 문

1. 피고가 2017. 2. 7. 원고에 대하여 한 해고는 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고에게 2017. 2. 8.부터 원고의 복직일까지 월 1,650,000원의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
3. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
4. 소송비용은 피고가 부담한다.
5. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문 제1항 및 피고는 원고에게 2017. 2. 7.부터 원고의 복직일까지 월 1,650,000원의

비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 인정 사실

가. 피고는 상시근로자 2명을 고용하여 도시 및 주거환경정비법에 따라 울산 남구 X 구역(울산 남구 C 일원 약 105,200㎡) 내에서의 주택재건축정비사업을 추진하는 단체이다.

나. 원고는 2006. 7. 31. 피고에 입사하여 경리업무 등을 담당하였는데, 입사 당시 체결한 근로계약의 주요 내용은 아래와 같다.

제1조(계약기간) 이 계약의 유효기간은 원고의 퇴직 날짜까지이다.

제4조(임금)

1. 임금

- 1) 시간(일, 월)급: 80만 원
- 2) 상여금: 있음
- 3) 기타급여(제수당 등): 있음
 - 가) 상여금 규정 50%, 추석 50%, 하계휴가 20%
 - 나) 퇴직금은 상여금을 제외한 금액임
 - 다) 급여는 피고 승인 후 매년 5% 인상한다.

2. 임금 지급일: 매월 20일(휴일의 경우에는 전일 지급)

3. 지급방법: 예금통장에 입금

제5조(기타) 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

다. 피고는 2017. 2. 7. 원고에게 '원고가 피고를 상대로 소를 제기한 Q를 위해 탄원서를 제출하는 등 피고의 이익에 반하는 행위를 하였으므로 해고한다'는 통고를 하였고, 같은 달 22일 회의를 개최하여 원고 해고 안건을 가결하였다.

【인정 근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2호증, 을 제2호증의 각 기재, 변론 전체의 취

지

2. 당사자들의 주장

가. 원고

피고는 정당한 이유 없이 원고를 해고하였을 뿐만 아니라, 해고 사유와 해고 시기를 서면으로 통지하지 않은 등 해고에 중대한 절차적 하자가 있으므로, 원고에 대한 해고는 무효이다. 따라서 피고는 원고에게 부당해고일인 2017. 2. 7.부터 원고의 복직일까지 매월 165만 원의 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

나. 피고

원고는 경리직원으로서 근무하면서 회원 명부 등의 자료를 외부로 유출하였다는 합리적 의심을 받고 있음에도, Q가 피고를 상대로 제기한 소송에서 Q에게 유리한 내용의 탄원서를 제출하였다. 원고의 이러한 행위는 피고의 이익에 반하는 행위로서 해고 예고의 적용예외 사유인 즉시해고 사유에 해당한다.

3. 판단

가. 해고무효확인 청구에 관한 판단

1) 관련 법리

근로기준법상 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 사업자가 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다는 같은 법 제30조 제1항이 적용되지 않고, 이 경우 근로계약이 기간의 정함이 없는 것이라면 민법 제660조 제1항이 적용되어 사용자는 사유를 불문하고 언제든지 근로계약의 해지를 통고할 수 있다. 그러나 민법 제660조 제1항은 당사자의 의사에 의하여 적용을 배제할 수 있는 임의규정이므로, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자가 근로자와

기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하면서 근로계약에서 정하지 않은 사항은 근로기준법에 따르기로 하는 특약을 하였다면, 근로자에 대한 해고는 근로기준법에 따른 제한 규정을 따라야 하고, 이러한 제한을 위반한 해고는 무효이다(대법원 2008. 3. 14. 선고 2007다1418 판결 등 참조).

2) 판단

가) 살피건대, 피고는 원고와 근로계약을 체결하면서 계약 기간(유효기간이 원고의 퇴직 날짜까지이므로, 사실상 기간의 정함이 없다), 임금 등에 관하여는 계약 내용으로 정하고, 그 외 정함이 없는 사항은 근로기준법에 따르기로 한 사실은 앞서 본 바와 같으므로, 피고는 원고를 해고하려면 근로기준법 제23조에 따라 해고에 정당한 이유가 있어야 할 뿐만 아니라, 근로기준법 제26조, 제27조에 따라 원고에게 적어도 30일 전에 해고예고를 하여야 하고, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

나) 먼저 해고에 정당한 이유가 있는지에 관하여 살피건대, 갑 제3호증의 기재에 의하면, 원고가 피고 등을 상대로 직무집행정지 및 대항자선임 가처분신청을 제기한 Q를 위하여 탄원서를 제출한 사실은 인정되나, 위 인정 사실만으로 해고에 정당한 이유가 있다고 볼 수 없고, 달리 원고가 피고의 회원 명부 등을 외부에 유출하는 등 피고의 사무국 운영규정에서 정한 의무를 위반하였음을 인정할 증거가 없다.

다) 다음으로 해고에 절차적 하자가 있는지에 관하여 살피건대, 앞서 든 각 증거에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 ① 피고가 30일 전에 해고예고를 하였음을 인정할 자료가 없는 점, ② 원고에게 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않은 점 등을 종합하면, 원고에 대한 해고에는 근로기준법에서 정한 절차를 위반한 중대한 하자가 있다.

3) 소결

따라서 원고에 대한 해고는 정당한 이유가 없을 뿐만 아니라 중대한 절차적 하자가 있으므로, 근로기준법 제23조, 제26조 및 제27조에 위반되어 무효이고, 피고가 이를 다투고 있는 이상 확인을 구할 이익도 있다.

나. 임금 청구에 관한 판단

1) 사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 그동안 피해자의 근로자로서의 지위는 계속되고 있었던 것이 되고, 근로자가 그동안 근로의 제공을 하지 못한 것은 사용자의 귀책사유로 인한 것이므로, 근로자는 민법 제538조 제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다(대법원 2012. 2. 9. 선고 2011다20034 판결 등 참조).

2) 살피건대, 피고의 해고통고가 무효인 사실은 앞서 본 바와 같으므로, 피고는 원고에게 해고기간 동안의 임금을 지급할 의무가 있다.

그런데 갑 제1, 2호증의 각 기재에 의하면, 피고는 원고를 해고할 무렵 원고에게 급여로 매월 150만 원을 지급한 사실, 피고는 원고에게 매년 설과 추석에 상여금으로 각 월급여액의 50%인 75만 원을, 휴가비로 월급여액의 20%인 30만 원을 각 지급한 사실이 인정되므로, 피고는 원고에게 해고일 다음 날인 2017. 2. 8.부터 원고의 복직일 까지 월 165만 원[= 1,980만 원(= 급여 합계 1,800만 원(= 월급여액 150만 원 × 12개월) + 상여금 합계 180만 원(= 설 상여금 75만 원 + 추석 상여금 75만 원 + 휴가비 30만 원)) ÷ 12개월]의 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

4. 결론

그렇다면 원고의 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 인용하고, 나머지 청구는

이유 없어 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 한경근

 판사 김범진

 판사 노민식