

상시 4인 이하 근로자 사용 사업자에 대한 해고무효소송: 울산지방법원 2017. 10. 19. 선고 2017가합298 판결



“근로기준법상 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 사업자가 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다는 근로기준법 제30조 제1항이 적용되지 않고, 이 경우 근로계약이 기간의 정함이 없는 것이라면 민법 제660조 제1항이 적용되어 사용자는 사유를 불문하고 언제든지 근로계약의 해지를 통지할 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 규정에 따라야 하고, 이러한 제한을 위반한 해고는 무효이다(대법원 2008. 3. 14. 선고 2007다1418 판결 등).

**대상 근로계약서 제5항(기타) 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함.**

근로자 원고는 피고 회사가 정당한 이유 없이 해고하였고, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않는 등 해고에 절차적 하자가 있음을 이유로 해고무효의 확인을 구하고, 해고일부터 복직일까지의 급여 상당액의 지급을 구함.

이에 대해 법원은, 파고 회사는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하지만, 근로계약에 해고 등에 관하여는 근로기준법에 따르기로 하는 특약을 한 이상 피고는 원고를 해고하려면 근로기준법에서 정한 내용을 따라야 하고 이를 위반한 경우 해고는 무효에 해당하는데, 피고의 원고에 대한 해고는 정당한 이유가 없고 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않는 등 근로기준법 제23조, 제26조, 제27조에 위반되므로 무효이고, 따라서 피고는 원고에게 해고일 다음 날부터 복직일까지 급여 상당액을 지급할 의무가 있다고 판단하여 원고의 청구를 일부 인용함.

첨부: 울산지방법원 2017. 10. 19. 선고 2017가합298 판결

Global 기업법무, 국제계약, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, 비용절감

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)