

## 퇴직의사가 전혀 없음에도 계속·반복적으로 퇴직을 강요하여 사직서를 제출할 수밖에 없었다면 부당해고에 해당한다

2005구합4830

### [주 문]

중앙노동위원회가 2005.1.21 원고와 피고 보조참가인 사이의 2004부해334 부당해고구 제재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

### [재 판 요 지]

사용자가 근로자부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시킨다 할지라도 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당하고, 정당한 이유 없는 해고는 부당해고라 할 것이다.

### [원심의 사실인정과 판단의 요지]

#### (1) 인정사실

아래 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 을 제3호증의 1, 2, 3, 을 제4호증, 을 제7호증, 을 제9호증, 을 제10호증의 1, 2, 을 제11호증의 1 내지 6, 을 제12호증의 1, 2, 을 제13호증의 각 기재와 증인의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

(가) 원고는 2002.6.1 참가인 회사에 수습직원으로 입사하면서 계약기간을 그때부터 2002.9.30까지로 근로계약기간 만료일까지 새로운 근로계약이 체결되지 아니한 경우에는 당사자 사이에 근로계약은 합의해지된 것으로 본다는 내용의 근로계약을 체결하였다. 그런 후 2002.10.1 그 수습기간을 2002.11.30까지로 하는 재계약을 체결하였다.

(나) 또한 참가인 회사는 2002.6.1 박○○, 김○○ 등에 대하여 근로계약(수습)을 체결하고 다시 2002.10.1 재계약을 체결하였는데 그 계약의 내용은 원고의 근로계약과 동일하였다.

(다) 그런데 참가인 회사는 2002.11.30 수습기간이 종료되자 원고를 포함하여 참가인 회사의 계약직 직원 중 근무를 태만히 한 1명의 직원을 제외하고 모두 계약기간을 그때부터 2003.11.30까지로 하는 재계약을 체결하였다.

#### (2) 판 단

(가) 위 사실인정과 같이 원고와 참가인 회사는 수습기간이 끝난 계약직 직원들과 계약기간을 1년으로 정하여 근로계약을 체결하였고 계약기간의 만료를 계약해지 사유로 정하고 있으며, 계약기간 만료시 별도의 갱신절차를 거치도록 정하고 있는 점을 종합하여 보면, 원고와 참가인 회사 사이의 근로계약에서 정한 기간이 단지 형식에 불과하여 원고가 실질적으로 기간의 정함이 없는 근로자의

지위에 있다고 보기는 어렵다.

(나) 다만, 참가인 회사는 계약기간이 만료될 근로자에 대하여 근무성적을 평가하여 재계약 여부를 결정한 점과 1명만 제외하고 나머지 계약직 근로자 모두 재계약을 체결한 점에 비추어 보면, 원고와 참가인 회사 사이에 체결된 근로계약의 기간은 그 만료로써 계약관계가 확일적으로 종결되는 존속기간이 아니라 갱신에 의하여 연장이 허용되는 갱신기간이라고 봄이 옳을 것이고, 이러한 경우 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유 없이 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 신의칙상 허용될 수 없다 할 것이다.

(다) 원고는 사직서를 제출함으로써 의원면직 처리가 되기는 하였으나, 이는 참가인 회사의 강요에 의하여 이루어진 것이라 할 것이고, 원고가 참가인 회사의 사내문서를 유출하여 참가인 회사에 손해를 끼쳤다는 점은 원고가 그 문서를 유출하였는지 여부도 제대로 확인되지 아니하였으며 오히려 을 제5호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고는 이 사건 의원면직이 되기 전까지 근무에 충실하였던 사실을 인정할 수 있는 점에 비추어 볼 때, 참가인 회사가 원고와의 근로계약의 갱신을 거절할 만한 합리적인 사유가 있다고 보기 어렵다 할 것이다. 따라서 특별한 사정이 없는 한 원고와 참가인 회사의 근로계약은 2003.11.30 이후에도 계속 유지되었다고 할 것이다.

(라) 그러므로 재심판정이 내려진 2005.1.21 이전인 2003.11.30에 그 계약기간이 만료되어 근로관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로, 결국 원고에게는 구제의 이익이 있고, 이와 다른 전체에 선 참가인 회사의 본안전 항변은 이유 없다.

## [판 단]

(1) 사용자가 근로자부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약 관계를 종료시킨다 할지라도 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당하고, 정당한 이유 없는 해고는 부당해고라 할 것이다

(2) 그런데 이 사건에 있어서 위 인정사실에서 나타난 바와 같이, 참가인 회사는 실질적인 경영권을 가지고 있던 주주들로부터 이미 퇴직한 임원들이 선임한 직원이라는 사유로 원고를 퇴직시켜야 한다는 지시를 받아 퇴직의 의사가 전혀 없던 원고에 대하여 계속·반복적으로 이를 종용하였고, 일부 주주 역시 직접적으로 원고에 대하여 퇴직할 것을 요구할 뿐만 아니라 원고가 생활하고 있던 기숙사에 새벽에 침입하여 폭언 등을 하면서 퇴직할 것을 요구하였다 할 것이므로 이러한 사실관계하에서 특히 여자인 원고로서는 퇴직의 의사가 없었음에도 참가인 회사의 강요된 분위기에 위축되어 어쩔 수 없이 사직서를 제출할 수밖에 없었고 참가인 회사는 이를 수리하여 원고를 의원면직하게 한 것이라 할 것이다. 따라서 이 사건 의원면직은 정당한 이유 없이 참가인 회사의 일방적인 의사에 의하여 원고와의 근로계약관계를 종료시킨 부당해고라 할 것이고 이를 부정한 이 사건 재심판정은 위법하다. 이 점을 지적하는 원고의 주장은 이유 있다.

## [결 론]

그렇다면, 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 