

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건	2017다226605 해고무효확인
원고, 상고인	원고 소송대리인 법무법인 어울림 담당변호사 구은미 외 2인
피고, 피상고인	현대중공업 주식회사 소송대리인 법무법인(유한) 대륙아주 담당변호사 정진규 외 3인
원 심 판 결	부산고등법원 2017. 4. 19. 선고 2016나54360 판결
판 결 선 고	2021. 2. 25.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 가. 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를

서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있다. 이러한 규정은 해고사유 등의 서면통지를 통해 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있도록 해야 한다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결 등 참조). 다만 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 해고사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 위 조항을 위반한 것이라고 볼 수 없다(대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다81609 판결 참조). 그러나 근로기준법 제27조의 규정 내용과 취지를 고려할 때, 해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있고 그에 대해 대응할 수 있는 상황이었다고 하더라도, 사용자가 해고를 서면으로 통지하면서 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 이는 근로기준법 제27조에 위반한 해고통지에 해당한다고 보아야 한다.

나. 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 원고는 미합중국 뉴욕주 변호사 자격이 있는 사람으로, 2009. 11. 30. 피고 회사와 1년으로 기간을 정한 고용계약을 체결하고 그 무렵부터 피고 회사의 국제법무팀에서 근무하였다.

2) 원고는 2011. 3. 8. 피고 회사와 2010. 11. 30.부터 유효한 고용계약을 새로이 체결하면서 근로계약기간의 종기를 따로 정하지 않았다.

3) 피고 회사는 2015. 1. 19. 원고에게 2015. 1. 16.자 계약종료통지서(이하 '이 사건 계약종료통지서'라고 한다)를 교부하였다. 이 사건 계약종료통지서에는 "2011. 3. 8. 상호 체결한 고용계약 제2항의 규정에 의거 당사는 귀하와의 고용계약을 2015. 1. 23.부로 종료함을 통지합니다."라는 내용만이 기재되어 있을 뿐 계약종료의 사유나 별도의 근거규정이 기재되어 있지 않다. 고용계약 제2항의 내용은 '원고의 근로계약은 기간의 정함이 없고, 피고 회사가 원고를 해고하려면 2개월 전에 통보하거나 2개월분의 임금을 지급해야 한다.'라는 취지이다.

다. 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고에 대한 해고통지서에 해당하는 이 사건 계약종료통지서에는 해고사유가 전혀 기재되어 있지 않으므로 근로기준법 제27조를 위반한 통지에 해당한다.

그런데도 이와 달리 원심은 원고가 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 적절하게 대응할 수 있는 상황이었다는 등의 이유만으로 이 사건 계약종료통지서에 의한 해고 통지가 근로기준법 제27조를 위반한 것이 아니라고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 근로기준법 제27조가 정한 해고 통지의 방식에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박상옥

대법관 안철상

주 심 대법관 노정희

대법관 김상환