

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2021두50642 부당해고구제재심판정취소

원고, 피상고인 원고

소송대리인 변호사 이상용

피 고 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인, 상고인

학교법인 명신여학원

소송대리인 법무법인(유한) 정률

담당변호사 조남택 외 3인

원 심 판 결 서울고등법원 2021. 8. 12. 선고 2020누58139 판결

판 결 선 고 2022. 1. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심은, 그 판시와 같은 이유를 들어 '원고의 담당 학생들에 대한 부적절한 신체 접촉 및 발언으로 다수의 학생들이 불쾌감이나 수치심을 느꼈고, 이는 복무상 의무에 위반한 때에 해당한다'는 내용의 이 사건 통지서에는 원고의 해고사유가 축약 기재되어 있을 뿐 해고사유가 되는 구체적인 비위행위가 기재되어 있지 않고, 원고가 이미 해고사유가 되는 비위행위가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있었다고 보기도 어려우므로, 이 사건 해고는 근로기준법 제27조 제1항에 정한 해고사유 서면통지 의무를 위반한 절차상 하자가 있다고 판단하였다.

2. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있는바, 이는 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 쉽게 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 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하지만, 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다고 하면 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 위 조항에 위반한 해고통지라고 할 수는 없다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결, 대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다81609 판결 등 참조).

징계해고의 경우 근로기준법 제27조에 따라 서면으로 통지된 해고사유가 축약되거나

다소 불분명하더라도 징계절차의 소명 과정이나 해고의 정당성을 다투는 국면을 통해 구체화하여 확정되는 것이 일반적이라고 할 것이므로 해고사유의 서면 통지 과정에서 까지 그와 같은 수준의 특정을 요구할 것은 아니다.

나. 성비위행위의 경우 각 행위가 이루어진 상황에 따라 그 행위의 의미 및 피해자가 느끼는 수치심 등이 달라질 수 있으므로, 원칙적으로는 해고 대상자의 방어권을 보장하기 위해서는 각 행위의 일시, 장소, 상대방, 행위 유형 및 구체적 상황이 다른 행위들과 구별될 수 있을 정도로는 특정되어야 한다. 그러나 이 사건에서와 같이 불특정 다수를 상대로 하여 복수의 행위가 존재하고 해고 대상자가 그와 같은 행위 자체가 있었다는 점을 인정하는 경우에도 해고사유의 서면 통지 과정에서 개개의 행위를 모두 구체적으로 특정하여야 하는 것은 아니다.

다. 원고가 2018. 7. 11.경부터 같은 달 16.경까지 피고보조참가인 측과 면담하는 과정에서 원고의 비위행위는 '(학년, 반 생략) 학생들이 문제를 제기한 신체접촉과 발언, 특히 원고가 인정하는 부분'으로 구체화되었고, 원고의 사직 의사표시 및 철회, 해고에 이르기까지의 경위와 이 사건 통지서의 문구에 비추어 보면, 원고의 해고사유는 '(학년, 반 생략) 학생들이 문제제기한 신체접촉(꼬집는 행위, 손잡아 끄는 행위)과 외모에 대한 발언'으로 특정되었다고 보인다.

라. 사정이 위와 같다면, 이 사건 통지서상 원고의 해고사유를 이루는 개개의 행위의 범주에 다소 불분명한 부분이 있다고 하더라도, 이 때문에 원고가 이 사건 해고에 대하여 충분히 대응을 하지 못할 정도였다고 보기는 어렵다.

3. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 이 사건 통지서에 해고사유가 구체적으로 기재되어 있지 않을 뿐만 아니라 원고가 이미 구체적인 해고사유를 알고 있어

충분히 대응할 수 있는 경우도 아니었다고 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 근로기준법 제27조 제1항의 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	조재연
	대법관	민유숙
주 심	대법관	이동원
	대법관	천대엽