

◆ D-29 권고사직은 해고인가? 사직인가?

1. 근로계약의 종료형태

1) 해 고

해고란 사용자가 일방적으로 근로계약을 소멸시키는 것을 말한다. 해고는 그 목적에 따라 ①징계해고와 ②정리해고, 그리고 노동력상실로 노무제공을 할 수 없게된 때등 근로계약을 존속시킬 없는 사유에서 행해지는 ③일반해고로 나누어진다.

해고는 일반적으로 근로기준법 제30조에 의거 정당한 이유가 있어야 하고, 이중 정리해고는 반드시 4가지 절차와 요건을 준수하여야만 정당한 이유가 있는 것으로 인정받게 된다.

2) 사 직

퇴직에 대해서는 근로기준법에 아무런 정함이 없으므로 민법의 규정에 따른다. 기간을 정하지 않은 근로계약의 경우 근로자는 1개월전에 통지하면 언제든지 계약을 해지할 수 있다(민법 제660조 제1,2항). 매월 급여를 지급받은 월급제등은 1임금지급기 다음달 말일후에 해지의 효력이 생긴다.

사직에 대해 근로자는 사용자의 승낙을 얻을 필요는 없지만, 위 민법상 예고기간 이전에 해지의 효력을 발생시키려면 사용자의 승낙(사표수리)가 필요하다. 따라서 민법상 사직의 효력이 발생되기 전에 출근하지 않으면 사용자는 무노동무임금 처리할 수도 있고, 평균임금이 줄어들어 퇴직금이 낮게 산정될 수 있다.

3) 합의해지

근로계약의 합의해지란 노사합의에 의해 근로계약을 종료시키는 것을 말한다. 예컨대 정리해고가 불가피한 경우 사용자가 위로금을 지급하고 퇴직을 권해서 근로자가 이에 승낙한 경우 합의해지가 이루어진다.

4) 당연퇴직

당연퇴직이란 노사당사자의 합의에 의해 일정한 사유의 발생만으로 당연히 근로

관계가 종료되거나 퇴직하는 것을 말한다. 예컨대 취업규칙상에 휴직기간만료후 일정기간내에 휴직사유가 해소되었음에도 복직원을 제출하지 않은 경우 당연퇴직한 것으로 본다고 정했을 경우 사용자는 별도의 처분없이 근로관계를 종료시킬 수 있다. 그러나 대기발령을 받은 뒤 일정기간내에 보직을 받지 못한때를 당연퇴직사유로 정한 경우에는 대기발령의 경위, 대기발령의 해제사유의 발생여부등을 살펴서 당연퇴직의 정당성을 판단해야 한다.

2. 사직서제출의 비진의 여부에 관한 판결례 및 판정례

- 1) 비진의 의사표시에 있어 “진의”란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것이 아니라고 할 것이므로 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서는 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 비진의 의사표시라고 할 수 없다. (대판 1996. 12. 20, 96누 16059참조)

--> 따라서 근로자가 사직자체를 진정으로 바라지는 않았지만 회사가 희생하기 위해서는 인원감원과 근로조건의 저하변경이 불가피하다고 보여지는 상황에서 유리한 조건의 퇴직금을 받고 퇴직하는 것이 더 유리하다고 판단하여 사직서를 제출한 것으로 보여지므로 이를 두고 내심의 효과의사가 결여된 “비진의의사표시”라고 할 수 없다. (1999.2.3 판정 98부해 596)

- 2) 비위사실에 연루된 근로자가 징계면직되는등 불이익이 있을 것을 예상하여 스스로 사직서를 제출하여 회사로부터 의원면직처분되었다면 근로계약의 합의해지로서 부당해고가 아니다. (1999.6.22 선고, 대법원 제1부 98두5521)
- 3) 근로자가 사직의 의사표시를 철회하였다 하더라도 사용자의 승낙의사가 확정적으로 형성된 후(사직수리한 경우)에는 근로계약종료의 효과를 좌우할 수 없다. (서울고법, 1999.6.24 선고, 98누 2715)

- 4) 간부들의 일괄사직형식으로 제출한 사직서는 자의에 의한 사직서제출이 아니라고 판단되고, 사직서제출이 진정으로 사직할 의사에 의한 것이 아님을 사용자가 알수 있었음에도 불구하고, 사직서를 수리함으로서 의원면직처리한 것은 실질적으로 해고에 해당된다. (서울행법 1999.9.7. 선고 99구 4777 부당해고구제재신판정취소)
- 5) 희망퇴직 또는 타부서 전직을 선택하도록 권고한 후, 스스로 사직서를 제출하자, 각각 의원면직처분하고 퇴직금을 지급하였다면 합의퇴직에 해당한다.
(중노위 1999.10.7. 판정 99부해 431 동일기업(주))
- 6) 사직서가 진의에 의하여 제출되는 것이 아님을 알면서도 의원면직처리 한 것은 무효이다. (서울고법 1999.5.27. 98나 44460, 한국증권거래소사건)
- 7) 근로자가 사직서를 작성하여 사용자에게 제출한 경우에 있어서는 그 사직서에 사직의 의사표시라고 볼 수 없는 단순한 농담만을 기재한 것으로 인정되는 등의 특별한 사정이 없는한 그 사직서는 사용자와의 근로계약관계를 해지하는 의사표시를 담고 있다. 다만 사용자가 사직의 의사없는 근로자로 하여금 어쩔수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시키는 경우처럼 근로자의 사직서 제출이 진의아닌 의사표시에 해당되는 경우에는 의원면직처분은 해고이다.
(1996.7.30. 대법 95누 7765판결)

3. 사직서제출없이 일방적으로 퇴직한 경우

- 1) 즉시 근로자에게 사직하겠다는 전화연락만으로 사직처리가 불가하므로, 조속히 출근하여 다른 직원을 채용할 때까지 계속 근무하도록 하는 “출근독촉”에 관한 문서를 “내용증명”으로 송달하고, 근로자가 계속 근무를 거부할 경우 무단결근에 따른 징계조치(통상 무단결근 7일이상의 경우 징계위원회를 개최하여 징계해고조치) 또는 당연퇴직조치(계속하여 무단결근이 7일 이상인 경우라고 취업규칙에 명시되어 있어야 함)를 할 것임을 반드시 사전 통지하여야 하고, 계속 출근하지 않을 경우 징계해고조치 또는 당연퇴직조치를 취할 수 있음.

2) 근로자가 “사직서”를 제출하고 익일부터 출근하지 않을 경우에도 근로계약의 해지는 취업규칙에서 정한바 또는 민법 제660조에 의거 통상 30일전에 사직원을 제출하여야 함. 따라서 위 경우에도 출근하여 업무인수인계를 성실히 하도록 하고, 사직서수리일(통상 사직서제출일이 속한 1임금지급기 다음달 말일이내에 수리)까지 근무하지 아니하면 무단결근 처리되고, 그로 인하여 퇴직금액이 감액됨을 알려주어 일방적인 사직으로 인한 업무공백을 줄이도록 하여야 함.