

해고와 권고사직의 구별

1. 서설

종종 회사 인사담당자로부터 직원의 근무성적이 불량하거나 근태가 좋지 않아 해당 직원에게 해고통지서를 보내고 해고하면 되지 않느냐? 라는 문의가 오는 경우가 있습니다. 이 경우 회사에서는 직원에 대한 해고를 너무 쉽게 생각하여 근로기준법에서 정하고 있는 해고 통지만 30일전에 통보하고 해고하면 아무런 문제가 없지 않느냐라는 식으로 생각하고 있는바 이하에서는 ‘해고’와 (징계)해고 사유에 해당되지 않을 경우 해당 직원에 대해 실시하는 ‘권고사직’과의 차이점 등에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 해고와 권고사직 관련법규

1) 해고관련 법규

① 근로기준법 제23조에서는 “사용자는 근로자에게 **정당한 이유 없이 해고**, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.”라고 규정하고 있습니다. 즉 **근로자를 해고 할 경우 취업규칙 등에서 정한 정당한 사유 없이 해고를 하지 못한다.** 라고 규정하고 있습니다.

② 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 라고 규정하여 **사용자는 30일 전에 근로자에게 해고예고를 하도록 하고 있습니다.**

㉓ 제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.라고 규정하여 근로자를 해고 시 사용자는 반드시 서면으로 통지해야하는 법적의무를 부담시키고 있습니다.

2) 권고사직관련 법규 및 의의

권고사직을 법에서 규정하고 있지는 않으며 인사관리 상 실무적으로 많이 이용되는 용어로 회사 측에서 근로자에게 퇴직을 권유하고 근로자가 이를 수용함으로써 퇴직원을 제출하는 형식을 취하여 근로관계를 종료하는 것을 말합니다.

3. 해고와 권고사직과의 차이점

1) 해고

일반적으로 근로관계를 종료하는 사유의 일종으로 ‘해고’는 근로자가 퇴직 의사가 없음에도 불구하고 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다. 근로기준법 제23조에서는 정당한 이유 없는 해고를 금지하고, 해고 30일전 해고예고 기간을 두거나 30일전 해고예고를 하지 않았을 경우에는 30일분의 통상임금에 해당하는 해고예고 수당을 지급하도록 규정하고 있습니다.

2) 권고사직

이와 반면 회사의 권유에 따라 근로자 자의로 사직서를 제출하여 근로

관계가 종료되는 ‘권고사직’의 경우에는 근로기준법의 해고 관련 규정이 적용되지 않으며, 사용자는 해고 사유 및 기간 제한의 규정은 물론 해고예고 기간 또는 해고예고 수당 지급의 법적인 의무도 없습니다. 그래서 통상 권고사직을 시킬 경우 1개월분 이상의 월 급여(통상임금)을 지급함으로써 근로관계를 자연스럽게 종료시키면서 한편으로는 실업급여 수급자격을 부여하여 하겠다는 조건으로 권고사직을 시키는 경우가 발생되고 있는 것이 현실입니다.

4. 권고사직 시 유의사항

근로자에 대하여 권고사직 시 근로자가 퇴직할 의사가 없는데도 불구하고 사용자의 일방적인 압력과 강요 등에 의하여 근로자에게 사직서를 제출케 하고 이를 근거로 사직서를 수리하는 것은 그 실질에 있어서 근로자의 의사에 반하는 근로관계의 종료이므로 ‘해고’와 동일하게 보아 향후 해당 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하는 경우 종종 발생되고 있습니다.

그래도 다행히 사직원을 제출받아 두었다고 하였더라도 노동위원회에 구제신청 사건이 발생되면 어떠한 사유이든 회사로서는 노동위원회로부터 이유서를 받는 순간 시간적·금전적 손실이 발생하게 되므로 유의해야 합니다. 특히 사직원 상 퇴직사유에 ‘회사의 강요에 의한 퇴직’ 등으로 표기될 경우에는 향후 법적 다툼의 소지가 발생할 수 있으므로 유의해야 합니다.

5. 결어

회사의 인사노무관리를 하다보면 근로자의 실적부진, 근태불량 등으로 인해 징계해고는 어려울 것 같고 해고는 시켜야겠다고 하는 고민에

빠지는 경우가 있습니다. 이 경우 권고사직을 시키게 되는데 회사로서는 부진인력에 대한 자연퇴사 유도측면과 해당 근로자에 대해서는 퇴직 위로금 지급 등 금전적 보상을 통한 생활 안정확보와 퇴직 후 다음 직장을 구할 때까지 실업급여를 수급 받을 수 있도록 지원하는 상호간 윈윈하는 방법으로 적기적시에 잘 활용하는 것이 중요하다고 봅니다. 또한 권고사직이 근로관계의 종료이라는 사실에 대하여 근로자와 사용자간에 의사의 합치가 있다고 하더라도 강박, 착오 또는 비진의 의사 표시 등 의사표시에 결함이 있는 경우에는 부당해고 등으로 인정되어 정당성을 상실한다고 볼 수 있으므로 유의해야 할 것입니다. 끝.

2014. 1. 6

노무법인 두레

공인노무사 박규희