

사직서와 사직원의 차이와 퇴직관리 유의사항

1. 서설

근로자가 대학원 진학을 이유로 휴직을 신청하였으나 거부되자 회사에 사직서를 제출하였는데 나중에 사직을 하게 되면 회사에서 지원해 준 교육비 중 4,900만원을 반환해야한다는 사실을 알고(근로자는 교육 후 회사에 일정기간 의무재직을 하지 않을 경우 교육비 반환 동의서를 작성한 것으로 보임) 바로 사직의사를 철회하였으나 근로자는 이에 대해 철회할 수 없다. 는 서울중앙지법 판결(2018가합567254, 2019.12.)이 나온바 이하에서는 ‘사직서’와 ‘사직원’의 차이점과 사직서 철회와 관련 퇴직관리 시 유의사항에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 사직서와 사직원의 개념과 차이점

1) 사직서(辭職書)

사직서는 근로자가 회사에 근로관계 종료를 한다. 는 사직의사를 확정하여 일방적으로 통보하고 사직서에 기재한 사직일자에 근로관계를 종료시키는 ‘**해약의 고지**’ 의사표시 문서로 볼 수 있는데 일반적으로 사직서에는 ‘개인 또는 일신상의 사유로 사직서를 제출합니다. 또는 사직하고자 합니다.’ 라는 의사표시가 사직서에 작성되고 있습니다.

2) 사직원(辭職願)

사직원은 근로자가 회사에 근로관계를 종료한다. 는 사직의사를 확정하여 통보하는 것은 사직서와 동일하나 사직서와는 달리 근로관계를 종료를 원하는 사직의사를 청약(전달)하고 이에 대해 회사는 근로자의 사직의사를 승인함으로써 근로관계가 종료되는 근로자와 회사 간 사직에 대한 의사가 일치되어야 즉, 합의가 되어 근로관계가 해지가 되는 것으로 보는 ‘**합의해지**’ 의사표시 문서로 볼 수 있습니다.

일반적으로 사직원에는 ‘개인 또는 일신상의 사유로 사직하고자 원하오니 허락(재가)하여 주시기 바랍니다.’ 라는 사직에 대한 의사를 청(원)하는 형식의 의사표시가 사직원에 작성되고 있습니다.

3. 관련 판례

1) 대법원, 99두8657, 2000.9.5 / 대법 2001다81269, 2002.4.26

근로자가 사직원을 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하는 경우 그에 대한 사용자의 승낙의사가 형성되어 그 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 그 의사표시를 철회할 수 있고, 다만 근로자의 사직 의사표시 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 그 철회가 허용되지 않는다.

사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것이고, 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다.

2) 서울중앙지법, 2018가합567254, 2019.12.

"사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 근로계약을 종료시키는 취지의 해약 고지"라며 "그 의사표시가 사용자에게 도달된 이상 사용자의 동의 없이 철회할 수는 없다"고 밝혔다. 이어 "다만 근로자가 사직원을 제출해 근로계약관계의 합의해지를 청약하는 경우에는 그에 대한 사용자의 승낙의사가 형성돼 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 의사표시를 철회할 수 있다" ~중략~ "A씨의 사직서 제출은 진의 아닌 의사표시라고 볼 수 없고, 사직 의사표시가 유효하게 철회됐다고 보기도 어렵기 때문에 근로계약관계는 A씨가 사직서에 기재한 날짜가 경과함으로써 종료됐다"고 판시했다.

4. 사직서인지 사직원인지에 따른 사직철회 가능여부

1) 사직서(辭職書)의 경우

사직서로 제출한 경우에는 근로자의 일방적 근로관계 종료에 대한 ‘해약고지’ 통보에 해당되어 특별한 사정(사용자의 동의 등)이 없는 한 근로자는 사직의사를 철회 할 수 없습니다.¹⁾

2) 사직원(辭職願)의 경우

사직원으로 제출하는 경우 근로자의 청약에 따라 사용자의 승낙을 요하는 ‘합의해지’ 통보에 해당되어 사용자의 ‘승낙’ 의사표시가 근로자에게 도달하기 전까지는 사직 의사표시를 철회할 수 있습니다.²⁾

5. 결어 : 퇴직관리 시 유의사항

어떻게 보면 사직서와 사직원은 용어상의 차이점은 있으나 근로관계를 종료시키는 측면에서는 동일하다고 볼 수 있습니다. 그러나 근로자가 사직서(해약고지)를 제출하는 경우와 사직원(합의해지)을 제출하는 경우, **향후 쟁점사항(희망퇴직 시 사직서 제출인지? 사직원 제출인지? 여부에 따라 사직의사 번복 등)**으로 사직서 철회의 정당성 문제가 발생할 수 있는바 퇴직관리에 유의해야 할 것입니다. 끝.

제349호

2020.06.08.

노무법인 두레

1) (대법원 99두8657판결, 2000. 9. 5. 선고)는 "사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것이고, 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다"고 판시

2) (대법원 91다43138판결, 1992.4.10 선고)는 "근로자가 사직서를 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하는 경우, 근로자는 사직서의 제출에 따른 사용자의 승낙의사가 형성되어 그 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 사직의 의사표시를 철회할 수 있다고 보는 것이 법원판례 취지입니다. 다만, 근로계약 종료의 효과 발생 전이라고 하더라도 근로자가 사직의 의사표시를 철회하는 것이 회사에 손해를 주는 등 신의칙에 위반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 근로자의 사직서 철회는 허용되지 않는다."고 보고 있습니다.