



# 법인실무편

권고사직 권유,  
어떻게 처리해야 문제가 없을까요?

**MIT**  Medi Information Teacher



한국경영전략연구소  
Korea Management Building Institute

No Part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the permission of Korean Management Building Institute.

## 권고사직 권유, 어떻게 처리해야 문제가 없을까요?

권고사직은 부당해고로 이어질 가능성이 있기에, 매우 엄격하고 주의 깊게 이루어져야 합니다.

근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항에서는 ‘사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.’ 라고 규정하고 있습니다.

또한 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에서는 ‘사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정 하여야 하는 등 법적 요건을 충족하는 해당하는 경우’에만 정당한 경영상 이유에 의한 해고로 인정받습니다.



### 권고사직 이란?

‘권고사직’이란 회사의 경영상의 이유 또는 근로자의 귀책사유가 발생하여 사용자가 근로자에 대하여 사직을 권고하고 근로자가 이를 수용하여 근로관계가 종료된 것을 말하는데요.

즉, 권고사직은 합의퇴직(합의해지)의 일종으로서, 사용자가 근로관계를 종료 시키고자 합의해약을 종용하여 근로자가 그 해약을 승낙하는 경우를 말합니다.

다만, 사용자가 근로자에게 권고한 사직이 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)에 위반되어 부당해고가 될 수 있으므로, 사용자는 근로자에게 권고사직을 제안할 경우 각별한 주의가 필요합니다.

상기에서 서술하였듯이 ‘권고사직’이란 사용자가 근로자에게 사직을 정약하고 이에 대하여 근로자가 승낙함으로써 이루어집니다. 사용자가 근로자에게 사직을 권고할 수 있는 경우로는 두 가지가 있는데, 첫 번째는 ‘회사의 경영상 사유로 인한 권고사직’과 두 번째로는 ‘근로자의 귀책사유로 인한 권고사직’입니다.

‘회사의 경영상 사유로 인한 권고사직’이란 회사의 경영악화 등의 사유로 고용조정을 실시하는 과정에서 이루어지는 권고사직을 말하며, ‘근로자의 귀책사유로 인한 권고사직’이란 근로자에게 해고사유가 발생하여 징계하고 될 자에게 근로자의 배려 또는 해고 이후의 노사분쟁 예방차원에서 해고하는 대신 사직서를 내도록 하여 사직하게 하는 것을 말합니다.

다만, 대법원은 사용자가 근로자로부터 사직서를 제출 받고 이를 수리하는 \*의원면직(\*의원면직 : 근로자가 사용자에게 사직서를 제출하고, 사용자가 이를 승낙하는 형태) 근로계약관계를 종료 시킨다고 할지라도, 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 경우에는 실질적으로는 사용자의 일방적 의사에 의하여 근로계약관계를 종료 시키는 것이어서 해고에 해당한다는 입장입니다.(대법원 판례 1991.7.12. 90다11554)

이 경우 사직서 제출이 유효한지의 여부는 의사표시의 진정성 여부, 즉, 사직의 의사표시가 표의자가 진정한 의사표시인지(진의)의 여부에 따라 그 효력이 달라지게 됩니다. 따라서 사직의 과정에서 사용자의 계속적이고 반복적인 강요나 압박, 위협을 통하여 근로자가 어쩔 수 없이, 사용자의 사직을 받아들이는 경우에는 해고에 해당되어 차후 부당해고 등에 관한 법적분쟁에 휘말릴 수 있음을 주의해야 합니다.

#### 사직서 제출이 비진의 의사표시에 해당되어 부당해고에 해당 될 가능성이 있는 경우

- ① 권고사직을 제시하는 과정에서 근로자에게 권고사직을 받아들이지 않을 경우 어떠한 불이익이 있을 수 있다는 취지의 설명을 한 경우
- ② 권고사직을 계속 반복적으로 종용하여 근로자가 달리 선택의 여지가 없을 것이라는 자포자기의 상태에 빠져 사직서를 제출하는 경우
- ③ 근로자에 대하여 권고사직을 받아내는 과정에서 사용자가 우월적인 지위에 사용자의 강요행위라고 근로자가 인식할 경우
- ④ 회사의 경영방침에 따라 사직서를 제출하고 퇴직처리를 한 후 즉시 재입사하는 형식을 취한 경우
- ⑤ 사직서를 제출하지 않으면 사생활의 비리를 폭로하겠다고 하여 어쩔 수 없이 사직서를 제출한 경우
- ⑥ 사용자가 상당히 많은 퇴직위로금을 주겠다고 약속해 놓고 사직서를 받은 후 이를 이행하지 않은 경우
- ⑦ 사직서를 받는 것은 직장분위기를 쇠신하기 위한 경고적 의미일 뿐이라고 사직서 제출을 종용한 후 그것을 수리하여 면직시킨 경우

회사는 근로자에게 사직을 권유하기 보다는 당사자 간의 문제를 해결하기 위한 여러 방면의 노력을 우선적으로 하여야 하며, 당사자 간의 문제를 근본적으로 해결하기 매우 어려운 불가항력적인 상황에 준하는 경우에만 자유로운 분위기 속에서 상호 충분한 대화를 통하여 사직에 대한 합의를 하여야 할 것 입니다.