

설비건설업 노무관리 상담 사례 ⑤

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

1. 직원이 예고 없이 퇴사 시 대처방안

Q 직원이 갑자기 그만두겠다고 출근하지 않고 있습니다. 이로 인하여 회사에 애로사항이 많은 실정인데 대처방안은?

A 근로자가 일방적으로 사직서를 제출하고 출근하지 않는다고 하여 곧바로 사직의 효력이 발생하는 것은 아닙니다.

근로계약관계는 계약 당사자간 일종의 채권채무계약으로서 사용자에게 의한 계약해지(해고)는 근로기준법에 의하여 계약이 따릅니다. 그러나 근로자에 의한 계약해지(사직)는 민법상 고용계약의 일반 원칙이 적용되어 계약 해지의 자유가 인정되는 것이 원칙입니다.

따라서 민법상 고용계약은 일방(근로자)이 상대방(사용자)에게 해지의 의사표시를 통지(사직서 제출, 구두 통보 등)하고 이를 상대방(사용자)이 응락(수리)함으로써 유효하게 해지됩니다. 다만, 사용자가 사직

의사를 수리하지 않을 경우 사직의사를 통보받은 날로부터 1개월이 경과하거나, 기간으로 보수를 정한 때에는 사용자가 사직서를 받은 날로부터 당기 후의 1기를 경과하면 사용자의 사직서 수리가 없어도 사직의 효력이 발생합니다.(민법 660조 제2항, 제3항) 다만, 취업규칙이나 근로계약서 등에서 민법상 고용계약의 해지 기간보다 짧은 기간을 설정한 경우 취업규칙 등에서 정한 기간의 경과에 따라 근로계약이 유효하게 해지되어 사직의 효력이 발생한다는 것이 판례의 입장입니다.

따라서 예고 없이 일방적으로 퇴사하겠다고 출근하지 않을 경우 근로자에게 불이익을 줄 수 있는 방법으로는 퇴사처리를 지연하여 출근하지 아니 한 기간을 결근처리 하여 무급으로 간주하고 이를 감안하여 퇴직금산정을 위한 평균임금에 불이익을 주어 퇴직금에 손해를 주는 방법이 유일한 노동법적으로 대응방법입니다. 이와는 별도로 근로자가 예고 없이 퇴사하여 회

사에 특별한 손해가 발생한 경우 그 손해배상을 청구할 수 있으나, 손해배상을 청구하기 위해서는 회사의 손해를 입증하고 당해 손해액발생에 대한 근로자의 과실비율(회사의 손해 방지조치노력의 정도) 등을 종합적으로 고려하여 손해배상 책임이 결정될 사안입니다. 따라서 현실적으로 특별한 손해발생에 따른 법적 분쟁사례는 극히 드문 실정입니다.

2. 강요에 의하여 제출한 사직서의 효력

Q 사직서를 제출하고 퇴사하였으나, 회사에서 사직서를 제출할 것을 집요하게 강요받아 제출하였는데 법적으로 구제 받을 수 없는지 여부

A 근로자가 사직서를 제출하고 이를 사용자가 수리하여 근로계약관계를 유효하게 해지하는 것은 해고에 해당하지 않는 것이 원칙입니다. 그러나 사용자가 근로자에게 사직을 강요하여 근로자가 자의에 의한 퇴직의사 없이 사직서를 제출하였다면 근로자가 작성·제출한 사직서는 근로자 진의에 의한 것이 아니므로 그 효력을 인정할 수 없어 사용자의 당해 사직서 수리행위는 실질적으로 해고에 해당하여 무효가 되는 것이 원칙입니다.

근로자에게 사직서를 제출하지 않을 경우 ‘해고하겠다.’며 사직을 강요한 경우, 전 근로자에게 일괄적으로 사직서를 제출케 하고 회사에서 선별수리 한 경우 등과 같이 사직서를 제출할 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출케 한 것이라면 사용자가 이를 수리하여 의원퇴직의 형식을 취했다 할지라도 실질적으로는 해고에 해당한다고 판단하는 것이 법원판례의 입장입니다. 다만, 사직서 작성·제출과정에서의 사용자의 강요가 있었다는 사실에 대한 입증은 근로자 측에 있는 것이 원칙입니다.

3. 사직서 제출 후 철회의 효력

Q 근로자가 사직서를 제출하여 이를 수리하고 신입 직원모집 중, 해당 근로자가 퇴직일 예정일 이전에 사직서 반려를 요청할 경우 이를 무시하고 퇴사처리 할 수 있는지 여부

A 사직서 제출은 근로자가 근로관계의 해지를 고지한 것으로서 사용자가 응락(동의 내지 사직서 수리)한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로관계를 종료시킬 수 있는 것이 원칙입니다. 따라서 근로자가 사직서를 제출하여 퇴직 일자에 대한 합의 내지 동의를 하고 후임자 모집절차를 진행하는 등의 적극적인 조치를 취하였다면, 비록 해당 근로자가 퇴직예정일 전에 사직의사를 철회한 경우라 할지라도 회사가 해당 근로자의 사직철회에 대하여 별도의 동의를 한 바 없었다면 유효하게 퇴사처리 할 수 있다는 것이 판례의 입장입니다.

그러나 사직서는 회사에서 사직서를 수리하고 그 사실을 해당 근로자에게 통지하기 전에 해당 근로자가 철회할 수 있습니다. 따라서 사직서 수리사실을 해당 근로자에게 통보하기 전에 해당 근로자가 사직의사를 철회하였음에도 회사에서 퇴사처리 함은 부당한 해고에 해당하는 것이 원칙입니다.

여기서 사직의사표시 철회는 반드시 제출한 사직서를 반려 받아야 하는 것은 아니고 서면이나 구두 등 적당한 방법으로 사직을 철회하겠다는 의사를 회사에 전달하는 것으로 충분하며, 사직의사 철회 사실에 대한 입증책임은 해당 근로자에게 있는 것이 원칙입니다. 다만, 근로관계 종료의 효과 발생 전이라고 하더라도 근로자가 사직서를 철회하는 것이 회사에 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 근로자의 일방적인 사직서 철회가 허용되지 않는다는 취지의 사례도 있습니다. ●