

스톡옵션, 주식매수선택권 재직기간 요건 충족 전 권고사직으로 퇴직한 경우 - 비자발적 퇴직, 사임 예외에 해당하는지 여부



1. 쟁점 - (1) 권고사직에 따른 퇴직이 부당해고인지 아니면 자진 퇴사, 의원면직인지 여부, (2) 권고사직이 부당해고, 비자발적 사직으로서 스톡옵션의 재직기간 요건에 저촉되지 않는지 여부

권고사직은 사용자가 먼저 근로관계 종료 의사표시를 한 후, 근로자가 이를 수용하고 받아들인 것으로 사용자와 근로자 사이에 근로관계의 종료에 관하여 의사의 합치를 있는 근로계약의 합의해지에 해당함.

다만, 사용자가 근로자로부터 사직을 권고하여 사직서를 제출 받고 이를 수리하는 방식으로 의원면직의 형식을 갖추어 근로계약관계를 종료하였으나, 실제 근로자에게 사직의 의사 없었으나 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 제출하게 한 경우라면 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의한 해고에 해당할 수 있음

2. 권고사직의 해고 해당 여부 판결 사례

(1) 부산지방법원 2006. 8. 25. 선고 2006가합572 판결 - 자진 퇴사로 해석

사용자가 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성, 제출하게 한 후 이를 수리하는 형식을 취하여 근로계약을 종료시키는 경우 형식만 의원면직의 형태를 취하였을 뿐 실질적으로는 해고에 해당된다고 보아야 하고,

이 경우에는 근로자로서는 근로계약을 종료시키고자 하는 진의가 없는 상태에서 사직서를 제출하고 사용자도 이러한 사정을 알고서 그 사직서를 수리한 것이므로 그 근로자의 의사표시는 이른바 진의 아닌 의사표시로서 무효라 할 것인데,

이때의 진의라 함은 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로, 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과 의사가 없는 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없고, 따라서 그와 같은 의사에 터 잡은 퇴직은 특별한 사정이 없는 한 사용자의 일방적 의사에 기한 해고라고 할 수는 없다 할 것이다.

회사가 구조조정의 필요성이 절박한 상황에서 노조 등 근로자 대표와의 합의를 거친 적법한 기준에 의하여 구조조정대상을 선정하고 그 선정대상자에게 명예퇴직에 응할 것을 요구한 경우, 제반 정황상 선정대상자가 회사가 처해 있는 위기 상황, 회사의 구조조정계획, 회사가 제시하는 희망퇴직의 조건, 정리해고를 시행할 경우 정리기준에 따라 정리해고 대상자에 포함될 가능성, 퇴직할 경우와 계속 근무할 경우의 이해득실 등 제반 사항을 종합적으로 고려하여 스스로 진심으로 그와 같은 퇴직의사를 결정하였거나 마음속으로는 그와 같은 퇴직이 내키지 않았다 하더라도 당시의 상황으로서는 그것이 최선이라고 판단하여 사직서를 제출하였다고 봄이 상당한 경우 이는 일방적 해고가 아닌 근로자의 자진사퇴로 봄이 상당하다고 판시한 사례

(2) 부산지방법원 2006. 8. 18. 선고 2005가합23585 판결 - 일방적 해고로 해석

권고사직의 형식에 의하여 퇴직하였다고 하더라도 사용자의 일방적인 지시에 의하여 퇴직의 의사 없이 근로자가 사직서를 제출한 경우에는 실질상 해고로 보아야 할 것인 바,

이 사건에서 원고는 피고 회사가 이 사건 구제신청에 대한 심리 과정에서 제출된 원고 명의의 사직원이 피고 회사에 의하여 일방적으로 작성되었다고 주장하고, 이에 대하여 피고 회사도 위 사직원이 원고에 의하여 직접 작성되지 않은 사실은 인정하는 점, 원고가 피고 회사의 이 사건 퇴직 요구에 의하여 회사를 떠났다가 약 2달 뒤 해고예고수당의 지급을 구하고 이어서 부당해고구제신청까지 한 점, 피고 회사가 원고의 요청에 응하여 해고예고수당을 따로 지급한 점 등을 종합하여 볼 때 원고가 퇴직의 의사로 사직원을 작성한 것으로 볼 수 없으므로, 결국 피고 회사의 이 사건 퇴직 요구는 해고의 성격을 가진다고 할 것이다.

권고사직의 형식에 의하여 퇴직하였다고 하더라도 제반 정황상 사용자의 일방적인 지시에 의하여 퇴직의 의사 없이 근로자가 사직서를 제출한 것으로 인정된 경우에는 실질상

해고로 보아, 그 해고에 정당한 이유가 있는지 따져보아야 한다고 판시한 사례.

스톡옵션, 회사소송, 기술법무, 계약분쟁, 손해배상, claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com