

스톡옵션, 주식매수선택권 재직기간 요건 충족 전 권고사직 - 비자발적 사직인지 여부

판단기준: 대법원 2015. 8. 27. 선고 2015다211630 판결



1. 권고사직의 법적 성격 판단기준

사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약관계를 종료시킨 경우,

사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 하였다면 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다 할 것이나,

그렇지 않은 경우에는 사용자가 사직서 제출에 따른 사직의 의사표시를 수락함으로써 사용자와 근로자의 근로계약관계는 합의해지에 의하여 종료되는 것이므로 사용자의 의원면직처분을 해고라고는 볼 수 없고(대법원 2003. 4. 11. 선고 2002다60528 판결 등 참조),

진의 아닌 의사표시에 있어서의 '진의'란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로

표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없다(대법원 2003. 4. 25. 선고 2002다11458 판결 등 참조).

2. 구체적 사안의 판단

(1) 피고 회사의 임원이 미리 작성한 쪽지의 내용에 따른 사직서 작성을 요구하였다 하더라도 원고로서 그러한 내용의 사직서 작성을 거부하고 징계절차에서 징계사유를 다투는 것이 가능한데도 요구에 응하여 사직서를 작성·제출한 점,

(2) 원고는 부당해고구제 재심신청서에서 사직서 작성·제출의 이유를 피고와 법적 다툼으로 가기보다 재취업하는 것이 더 낫다고 판단했기 때문이라고 주장하였던 점,

(3) 위 재심신청서에서 사직서 제출 당시 실업급여를 받고 재취업하는 데 아무런 불이익을 받지 않는 일반적인 권고사직으로 생각했는데 사직사유의 기재 부분으로 인하여 실업급여의 수령이나 재취업이 어려워져 당시 합의되었던 조건이 충족되지 않았다고 주장하였던 점 등

(4) 원고의 이 사건 사직서 작성 경위와 그 전후 정황 등에 비추어 보면,

원고가 이 사건 사직서를 제출할 당시 사직을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 원고로서는 사직서를 제출할 경우와 그렇지 않은 경우의 득실 등을 고려하여 당시 상황에 비추어 징계절차에 회부되는 대신에 피고의 사직 권유를 받아들여 스스로 사직하여 실업급여를 수령한 후 재취업을 하는 것이 최선이라고 판단하여 본인의 의지로 사직의 의사표시를 하였다고 봄이 상당하므로,

원고와 피고 사이의 근로계약관계는 사직서 제출 및 수리에 의한 합의해지에 따라 종료
되었다고 판단하였다.

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

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