

[게임업계 정리해고 대응 가이드라인]

최종 수정 2023. 01. 31, 게임개발자연대 제작/배포

정리해고와 권고사직

- 일반적으로 정리해고는 ‘긴박한 경영상의 불가피함’을 법원에서 인정받아야 하므로 요건이 까다롭습니다. 따라서 부처를 정리하거나 팀을 해산할 때는 정리해고가 아닌 희망 퇴직을 활용합니다.
- 희망 퇴직은 일종의 위로금을 받고 퇴직에 동의하는 경우가 대부분이나, 게임 업계에서는 이러한 경우에도 비용 절감을 위해 주로 ‘권고사직’의 형태로 진행합니다.

해고란 무엇인가?

- 해고란, 노동자가 계속 일할 의사가 있음에도, 회사가 일방적으로 근로 계약을 종료하는 것을 말합니다. 단, 이에 대한 사유가 명백해야 합니다.
- 해고의 사유가 징계 등으로 명확하지 않은 경우, 특히 구두 평가로써 해고의 이유를 만들어 내는 경우, 부당해고에 해당합니다.
- **해고 30일 이전에 해고를 서면통지해야 하며, 고용주 측에서 즉각 업무 종료를 희망 시, 30일치 임금을 퇴직 시 지급하며, 이는 근로 기간의 일부로 포함됩니다.¹** 단, 미리 해고를 하지 않았다고 해서 부당해고가 되는 것은 아니며, 임금체불로 간주됩니다.
- 해고는 반드시 사전에 해고 사유와 시기를 적어 **문서로서 통보하여야 하며, 전자문서를 첨부하지 않은 이메일, 문자, SNS 통보는 해고 절차 위반입니다.**
- 퇴사를 인사권자가 종용한 경우, 이는 해고에 해당하여 근로자의 자발적 퇴사로 간주하지 않으며, 부당 해고로 다룰 수 있습니다.

권고사직 개요

- 법적으로 해고와 사직은 다르며, 해고가 고용주의 일방적 계약해지라면 **권고사직은 고용주(회사)의 요구에 노동자가 합의한 결과**입니다. 노동자가 개인 사정등을 이유로 일방적으로 퇴사를 희망하는 경우에는 일반 사직으로 취급합니다.
- **권고사직은 통상 실업급여 수급을 전제로 하여 진행되며, 사직서를 작성하고 퇴사하는 것이 원칙입니다.** 다만 이 과정에서 위로금이나 별도 보상을 회사의 사정이나 상황, 관행에 따라 지급하기도 합니다.
 - 이렇게 퇴직하게 되면 추후 부당해고 관련으로 분쟁이 발생 시, ‘이미 서면으로 합의한 사항이기에’ 노동자에게 불리하게 작용합니다.
 - 사실상의 해고인 사직 요구가 부당하다고 생각되는 경우, 권고사직을 거부하고 해고를 감수한 뒤 부당해고 구제신청을 하는 것이 더 나을 수 있습니다. **해고와 권고사직은 외부에서 바라보는 시각이 크게 다르지 않습니다. 단 노동자 귀책이 명확한 경우 권고사직을 받아들이는 것이² 나을 수도 있습니다.**

¹ 근로기준법 상 해고 30일 전 서면 통보하거나 통상임금을 해고예고수당으로 지급할 수 있다 규정되어 있으므로, 즉시 해고하고 해고예고수당을 주면 업무 종료일의 30일 뒤가 실제 근로일이 됩니다. 퇴직금 산정에는 포함되지 않습니다.

² 징계해고의 경우 실업급여 수급 대상이 되지 않습니다. 물론 부당해고 등 구제신청이 있는 경우에는 사안에 따라 달라지기는 하지만 원칙적으로 징계해고는 안된다고 보시는 게 맞습니다.

권고사직 시 유의사항

- **2개월 이상의 위로금을 받는 것이 보통**입니다. 즉각 해고 시에는 1개월 급여에 대한 지급 의무가 있기 때문에, 1개월의 해고예고수당에 1개월의 위로금임에도 합쳐서 2개월치라고 구두 설명 후 문서를 작성하는 경우가 있으니 주의해야 합니다.
- 퇴직의 형태와 퇴직금은 별개입니다. 또한, 일반 해고 시에는 해고 통보일의 1개월 후까지가 근로일이 되므로, 해고예고수당을 받기보다는 근로 종료일을 1개월 연장하는 것이 일반적 경우 노동자에게 이익입니다³.
- **퇴직 조건에 대해 계약서를 작성하고, 계약서 작성 이전 구두로 오고 간 내용이 명확히 반영되어 있는지 반드시 확인**하고 서명하십시오.
- 계약이 완료된 후에는 간인을 포함, 날인이 완료된 정보를 받으십시오.
- **권고사직 대상이 개인이 아닌 다수인 경우. 공동 대응할 수 있으며 서로의 퇴직 조건에 대해 정보를 공유하고 협의**할 수 있습니다. 이에 대해 고용주의 방해가 있다면 이 또한 노동법에 위반되므로 신고할 수 있습니다.
- 회사의 사정에 의한 퇴사이므로, 실업급여를 수령할 수 있으니 **권고사직(회사의 요청에 의한 합의 퇴사)임을 계약에 명시하십시오**. 사측은 노동청에 해고 유형에 대해 보고할 의무가 있으므로, 이에 대해 제대로 보고되었는지 확인 뒤, **사실에 왜곡이 있다면 진정을 제출하십시오**.
- **퇴직 조건에 대한 계약이 완료되고, 사직서가 수리되기 전까지는 절차 종료가 아닙니다**. 회사의 말만 믿고 증거를 남겨두지 않은 상황에서 회사에 출근하지 않은 경우, 결근 등을 트집잡아 징계 후 해고할 수도 있으며, 이는 퇴직금 산정 시에도 불이익이 될 수 있습니다.
- 회사에서는 원하는 바를 얻어내기 위해 개개인을 회유하고 순차적으로 합의를 받아내는 경우가 있습니다. 이때 마지막까지 남는 경우 이미 회유된 다른 직원들을 이용해 징계 해고 절차로 들어가기도 하므로, **불이익을 당하지 않기 위해서는 권고사직 또는 희망퇴직 절차가 진행될 때부터 모든 자료(메신저, 통화, 문자메시지, 메일 등)를 전부 수집**하여 두시는 것이 좋습니다.
- 회사의 제시 조건에 퇴사할 수 없다면, 부서 이동 또는 발령 대기를 요청하십시오. 설불리 사직서를 쓰면 돌이키기 어렵습니다. 사직서에 서명하기 앞서 노동단체 및 노무사에게 반드시 문의하십시오.
- 노동 계약은 회사와 노동자의 계약으로 서로 지켜야 할 선이 있습니다. 징계를 책잡힐 만한 사유를 만들지 마십시오. 회사가 휴식, 자택근무, 자율 출근, 오후 출근 등을 권유한 경우, 이를 증빙자료로 남겨두십시오.
- 사측에서 어떠한 방법으로든 퇴사를 종용하거나 유도한 경우, 이는 자진퇴사로 결코 분류할 수 없습니다! 이후 자진퇴사의 형식을 취해 퇴사하였다 하더라도 근거 자료가 있으면 부당 해고로서 다룰 수 있으니, 우선 절대 자진퇴사하지 마시고, 근거는 반드시 남겨 두십시오.

해고에 관련하여 어려움이 있으신 경우

- 노무사와 상담하시거나, 게임개발자연대(contact@gamedevguild.kr)로 문의하시기 바랍니다.

게임개발자연대 

³ 4대보험 및 퇴직금 1개월치가 추가됩니다. 사직일까지의 유급휴가로 합의하시면 됩니다.