PDF 요약본

갑자기 해고 통보 받았을 때, 순순히 나가면 안 되는 이유

적법한 해고 절차와 위법 소지 있는 해고의 차이, 셀프 체크, 지금 할 일까지 정리했습니다.

01 핵심 요약

1. 해고는 회사가 원한다고 바로 할 수 있는 게 아니라, **정당한 이유와 서면 통지 등 지켜야 할 절차**가 있어요.
2. 당황한 상태에서 **사직서나 합의서에 바로 서명**하면, 나중에 절차상 문제를 다투기 어려워질 수 있어요.
3. 절차가 지켜지지 않았다면 **노동위원회에 부당해고 구제신청**을 고려해볼 수 있어요.

02 적법한 절차 vs 위법 소지

구 분	적법한 절차에 가까운 경우	위법 소지가 있는 경우
통보 방식	서면으로 사유·시기 통지	구두·메신저로만 통보
예고 기간	30일 전 예고 또는 예고수당 지급	예고도 수당도 없이 즉시 통보
사유	정당한 이유가 구체적으로 명시됨	사유가 모호하거나 감정적으로 보임
서명 여부	충분히 확인 후 서명 여부 결정	그 자리에서 서둘러 서명 요구

위 기준은 대표적인 판단 요소를 정리한 것으로, 실제 적용 여부는 통보 경위·근로계약서 등 개별 사정에 따라 달라질 수 있어요.

03 내 해고통보 셀프 체크

Q1. 서면(문서·이메일 등)으로 해고 사유와 시기를 통보받았나요?

Q2. 해고일로부터 30일 전에 미리 알려주지 않았거나, 해고예고수당을 받지 못했나요?

Q3. 회사가 요구한 사직서·합의서에 이미 서명했나요?

Q4. 제시된 해고 사유에 스스로도 동의하기 어렵나요?

체크 결과는 페이지의 [내 해고통보, 셀프 체크] 영역에서 클릭 한 번으로 바로 확인할 수 있어요.

04 지금 당장, 하지 말아야 할 것 & 해야 할 것

하지 마세요

사직서·합의서 바로 서명하기
당황한 상태에서 서둘러 서명하면, 나중에 절차상 문제를 다투기 어려워질 수 있어요.

언성 높여가며 감정적으로 다투기
화가 나더라도 언쟁으로 대응하기보다, 지금은 사실관계와 기록부터 차분히 정리하는 게 유리해요.

이렇게 하세요

대화·문서 그대로 보관하기
해고 통보 관련 대화·메시지·문서를 최대한 그대로 남겨두세요.

구제신청 기한 확인하기
노동위원회 부당해고 구제신청은 해고일로부터 3개월 이내에만 가능해요.

회사 규모도 확인하기
상시근로자 5인 미만 사업장은 노동위원회 구제신청 대상이 아닐 수 있어 별도 확인이 필요해요.

05 자주 묻는 질문

Q1. 이미 사직서에 서명했으면 되돌릴 방법이 없나요?

서명했다고 무조건 끝나는 건 아니에요. 강요나 착오, 사실과 다른 설명 때문에 서명한 경우라면 효력을 다툴 여지가 있어요. 서명 경위를 자세히 정리해 노무사와 상담해보는 걸 권해요.

Q2. 수습기간인데도 해고 절차가 똑같이 적용되나요?

원칙은 같지만 예외가 있어요. 해고예고는 계속 근로한 기간이 3개월 미만이면 적용되지 않아요. 다만 정당한 이유 없는 해고 금지 규정은 수습기간에도 적용될 수 있어요.

Q3. 권고사직과 해고는 어떻게 다른가요?

권고사직은 회사가 권유하고 근로자가 동의해 끝나는 방식이라 원칙적으로 해고 규정 대상이 아니에요. 실제로 일방적으로 통보했다면 해고로 볼 수 있어요.

Q4. 구제신청을 하면 회사와의 관계가 더 나빠지지 않을까요?

근로기준법은 정당한 권리 행사를 이유로 한 불이익 조치를 금지하고 있어요. 걱정되는 부분이 있다면 노동위원회나 노무사와 미리 상의해보는 것도 방법이에요.

06 추천 서식

부당해고 구제 신청서(작성 가이드 포함)

지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 때 쓰는 서식이에요. 신청인·사용자 정보부터 신청취지, 신청이유, 제출 전 체크리스트까지 4단계 작성 가이드가 함께 있어서, 절차가 낯설어도 스스로 완성도 있게 작성할 수 있어요. 비즈폼 사이트에서 다운로드할 수 있어요.