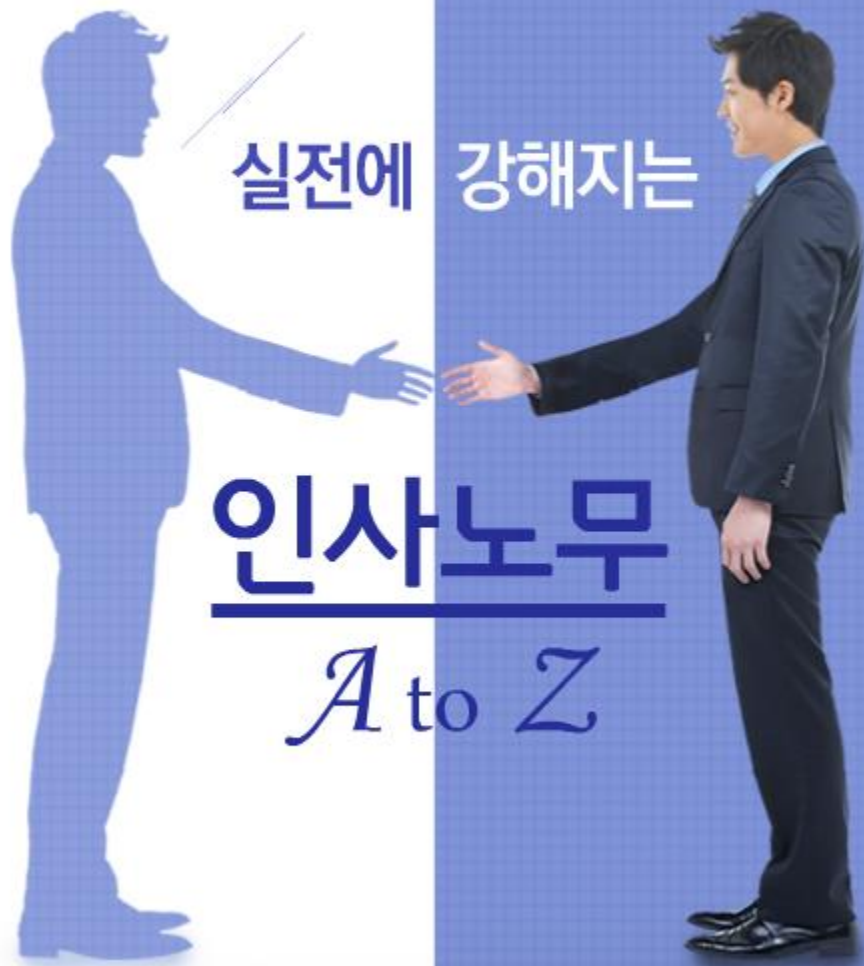


실전에 강해지는

인사노무

*A to Z*



## 인사노무 담당자들의 FAQ

업무수행에 기본자격을 상실한 근로자,  
정당한 해고사유가 되나요?

업무 수행에 있어 필수적으로 요구되는 자격증이나  
면허사항을 상실하여 더 이상 업무를 수행할 수 없는 경우



해고가능

## 해고 정당성 인정 기준

- 해당 근로자와 **당해 업무만을 종사할 것으로 근로계약이 체결**되어 있는지 여부
- 상실된 자격 등의 회복까지 상당한 시일이 소요되고 그 기간까지 **취업규칙 등에 따라 해당 근로자에게 부여할 수 있는 휴직** 등의 기간이 부족한 경우

근로자의 업무수행 필수자격 상실 시  
정당한 해고사유에 해당

## · 학습 내용



- 근로관계의 종료
- 해고의 정당성

## · 학습 목표



- 근로관계의 종료사유와 해고의 유형에 대해 학습한다.
- 해고의 정당성 요건에 대해 학습한다.



근로관계의 종료

## 채용만큼 중요한 근로관계 종료



근로관계 종료 사유

자동소멸

퇴직

- 임의퇴직(사직)
- 합의퇴직
- 정년퇴직

해고

- 통상해고
- 징계해고
- 경영상 해고  
(정리해고)

통상해고

- **근로자의 귀책사유 없이** 근로자의 정신적, 육체적 기타의 사유로 인하여 법령·단체협약·취업규칙·근로계약 등에 규정된 근로제공 의무를 충분히 이행할 수 없는 사유로 인한 해고



- 일신상 사유에 의한 해고
- 질병, 사고에 의해 더 이상 근로를 할 수 없는 상황에 내리는 해고

징계해고

- 근로자의 귀책사유로 인하여 법령·단체협약·취업규칙·근로계약에 규정된 의무를 위반하거나, 사용자의 지시명령에 불복종하는 것을 이유로 하는 해고



- 신의칙상의 직무이행을 잘 못해 회사의 손실을 끼친 경우 최후의 수단으로 징계해고 고려

## 해고의 정당성

해고는 근로자의 생계와 직결되기 때문에 신중성과 정당성 필요

해고의 정당성



징계사유의  
정당성



징계절차의  
정당성



징계양정의  
정당성

근로기준법 제 23조(해고 등의 제한)

## 해고의 정당성



- 문제행위가 근로자의 귀책사유로 인해 취업규칙 또는 징계규정에 명시한 정당한 징계사유에 해당하는가?

### 해고의 정당성



- 징계위원회에 출석하여 변명(소명)의 기회를 제공하였는가?
- 해고사유 등의 서면통지를 하였는가?

### 해고의 정당성




- 징계사유에 따라 견책, 감봉, 경고 등의 일반적인 적용 없이 과중한 징계처분 또는 부당해고는 아닌가?

## 일반해고 VS. 징계해고



- 일반해고 : 행태상, 일신상의 사유로 인한 해고



고용노동부 2016년 1월 22일  
노사간 양대지침 발표

“저 성과자에 대해서 공정한 평가절차를 수립하고 이를 통해 해고를 할 수 있다.”

- 경영상 해고(정리해고) : 일반적인 해고에서 갖춰야 하는 정당성 외에 노동부장관 승인, 변경절차 등의 요건을 추가해야 함



최근에는 일반, 통상, 징계해고라고 규정이  
혼재되어 있어 혼선을 초래



취업규칙이나 단체협약 등에 의한  
**징계권의 근거**가 있어야 함

해고 시 처벌의 정당성이 규정화 되어 있더라도,  
해고의 정당성 3가지 요건의 확보 필요

경영상 해고

- 근로자의 일신상 또는 행태상의 사유가 아닌  
사용자측의 경영상의 사정에 의한 해고

요건

- 긴박한 경영상의 필요
- 해고 회피노력
- 합리적이고 공정한 해고대상자 선정
- 근로자대표에게 50일 전 통보 및 성실한 협의
- 일정규모 이상 해고 시 고용노동부장관 신고

## 근로자를 위한 보호



해고된 근로자 우선 고용 의무 부담  
(정리해고 날부터 3년 이내)



생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치



해고의 정당성



근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)



- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 **해고사유와 해고 시기**를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 **서면으로 통지하여야 효력이 있다.**
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.



근로기준법 제23조(해고사유 등의 제한)



- ① 사용자는 근로자에게 **정당한 이유** 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당 해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 **근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안** 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 **해고하지 못한다**.  
다만, 사용자가 제84조에 따라 일시 보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.



## 남녀고용평등법 제19조 (육아휴직)



- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, **육아휴직 기간**에는 그 근로자를 **해고하지 못한다**. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.



### 근로기준법 제26조(해고의 예고)



사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 **30일 전에 예고**를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 **30일분 이상의 통상임금을 지급**하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.



## 근로기준법 제35조 (해고예고의 적용제외)



제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. **일용**근로자로서 **3**개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. **2**개월 이내의 **기**간을 정하여 사용된 자
3. **월급**근로자로서 **6**개월이 되지 못한 자
4. **계**절적 업무에 **6**개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. **수**습 사용 중인 근로자 (수습사용한 날로부터 **3**개월 이내
5. 근로자, 근기법시행령 제16조)



## 근로기준법 제35조 (해고예고의 적용제외)



제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. **일용**근로자로서 **3**개월을 계속 근무하지 아니한 자

2. **2**개월 이내의 **기**간을 정하여 사용된 자

3. **월급**근로자로서 **6**개월이 되지 못한 자

4. **계절적** 업무에 **6**개월 이내의 기간을 정하여

5. **수습** 사용 중인 근로자 (수습사용한 날로부터

5. 근로자, 근기법시행령 제16조)

- 2014년도 헌법재판소  
위헌판결  
- 근로기준법 개정 시  
삭제 예정



## 해고 절차는 어떻게 될까요?

### 해고사유 등의 서면통지

- 사용자는 근로자를 해고시키려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 하며, 서면으로 통지하지 않은 해고는 무효
- 서면통지는 근로자에게 도달하여야 효력 발생
- 서면통지방법은 제한 없음 (판례 : 이메일에 의한 해고통지도 예외적으로 인정되는 경우 있음)



## 해고절차

- 단체협약이나 취업규칙에서 정한 경우 그 절차를 반드시 따를 것
- 징계(인사)위원회가 공정하게 구성
- 징계(인사)위원회에 본인의 출석과 충분한 소명기회 부여

판례

징계(인사)위원회가 오후 2시인데 본인에게  
당일 오전 11시 반에 출석 요구

충분한 소명기회가  
부여되지 않음



## 해고시기의 제한은?

- 임신이 허약한 기간 동안 근로자를 실직의 위험으로부터 보호함과 동시에 안정적인 생활관계를 보장

### 해고금지기간



- 근로자의 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간
- 산전후/유사산 휴가기간과 그 후 30일간
- 육아휴직기간



### 해고시기 제한의 예외

- 업무상 부상 또는 질병에 걸린 근로자가 요양개시 2년을 경과하여도 부상 또는 질병이 완치되지 않아 평균임금의 1,340일분의 일시보상을 한 경우
- **사업을 계속할 수 없게 된 경우**

실업급여나 체당금(국가가 대신 지급하는 3개월 급여와 3년 분의 퇴직금)을 지급 받을 수 있음



## 해고예고 제도

### 의의

- 30일 전 해고예고 또는 30일분 이상의 통상임금 지급
- 구두 또는 문서 모두 가능하며, **반드시 해고일시 명시**



### 즉시해고

- 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우



### 해고예고의 적용제외

- 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
- 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
- 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
- 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 고용된 자
- 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자

- 2014년도 헌법재판소  
위헌판결  
- 근로기준법 개정 시  
삭제 예정

## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례1] 근로자의 신체 장애발생으로 인한 노동력 상실



- 근로계약은 근로의 제공과 임금의 지급을 목적으로 하는 계약이므로 노동력 상실은 정당한 해고사유에 해당
- 다만 질병·부상이나 신체장애 발생만으로 바로 해고할 수는 없으며 먼저 적절한 치료의 기회 부여 등의 노력 선행 필요

## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례2] 업무능력의 부족

- **업무능력 부족을 이유로 하는 해고의 정당성은 엄격하게 판단되어야 함**
  - ① 사회통념상 더 이상 그 업무를 수행하기 곤란할 정도로 업무능력 현저하게 부족한 경우
  - ② 직업훈련이나 교육에 의해서도 업무능력 개선의 가능성이 없는 경우에 정당성 인정



## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례3] 업무명령 위반



배차지시 거부

- 자동차운송사업체에 있어서 사용자의 운전사에 대한 배차지시는 통상적인 업무수행 명령에 속하고, 근로자는 특별한 사정이 없는 한 이러한 지시에 따라야 하는데, 이를 거부하는 것은 **근로계약의 본질적이고 기본적인 근로제공의무를 이행하지 않는 것**

채무불이행이자 해고사유에 해당  
(대법원 1997. 11. 28. 선고 97다33119)

## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례4] 시말서 제출 거부



- 취업규칙에서 사용자가 사고 등을 저지른 근로자에게 시말서를 제출할 수 있다고 규정
- ① **비행행위 경위서** 제출지시 거부행위는 징계사유에 해당
- ② 경위서가 아닌 **사죄문·반성문** 제출하라는 지시는 업무상 정당한 명령으로 볼 수 없어 이에 대한 거부는 **징계사유에 해당하지 않음**

## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례5] 무단결근



- 노조전임자가 노조사무실 출근하지 않은 것도 무단결근에 해당
- 노조의 업무와 무관하게 개인 범죄로 인해 사전통보나 승인없이 10일간 결근한 것은 무단결근에 해당하고 징계사유(대법원 1997. 3. 11. 선고 95다346715)
  - ➔ 조합내부의 문제라 하더라도 그로 인한 회사 손실 초래 시 징계사유해당 가능

정당한 이유 없는 해고의 금지 >> 해고의 '정당한 이유'

이런 경우 해고가 가능한가요?

[판례5] 무단결근



소규모 사업장에서 무단결근

- 무단결근으로 인한 징계해고 시 처리방법
  - 출근 독려 문자 발송내용 증거자료 수집
  - 주민등록지로 내용증명 통보



부당해고에 대한 리스크 사전 예방

## 이런 경우 해고가 가능한가요?

### [판례6] 사생활상의 비행



- 사용자의 징계권은 사업활동을 원활하게 수행하기 위해 필요한 한도 내 규율과 질서유지 목적
- ① 사생활의 비행이 사업활동과 직접 관련이 있거나
- ② 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 징계의 정당성 인정
  - ➔ 기업의 사회적 평가에 미친 악영향이 상당히 중대하다고 객관적으로 평가될 수 있어야 함

## 정당한 이유 없는 해고의 금지 >> 부당해고의 효과

### ● 부당해고 구제 신청

- 상시 근로자수 **5인 이상인 사업장**에만 경우 가능



#### 5인 이상 사업장 적용

- 해고 서면통지
- 해고금지제한기간



#### 5인 미만 사업장 적용

- 해고 예고수당

정당한 이유 없는 해고의 금지 >>> 부당해고의 효과

