

벤처기업 인사 · 노무관리(8)

계약이 끝나면 무조건 해고할 수 있다?

글 / 김 윤 희 (공인노무사)

일 반적으로 계약직이라 함은 1년을 고용기간으로 정하여 채용하는 직원을 말하며, 그 기간이 만료되면 근로자는 자동적으로 퇴사처리되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약이 2~3차례 이상 반복 갱신되어 고용기간 자체가 무의미해졌거나 근로자가 의례적으로 계약이 갱신될 것으로 기대할 수 있는 상황이 되었다면 사용자는 계약기간 만료 후 재계약을 거부할 수 없으며 일반 근로자와 동일하게 '정당한 이유'가 있어야만 해고할 수 있다.

징계해고의 정당성 및 타당성

근로자수 5인 이상의 회사에서는 근로기준법 제30조에 의해 '정당한 이유' 없이 근로자를 해고하거나 정직 · 감봉 등 징계를 할 수 없다. 그러나 무엇이 '정당한 이유'가 되는지에 대해서는 근로기준법에 구체적으로 규정되어 있지 않으며 개별 사안별로 판정된다.

해고의 종류는 일반적인 '징계해고' 이외에도 징계사유는 아니지만 근로자의 정신적 · 신체적 사유로 인한 '통상해고'와 기업 구조조정 등 경영상의 필요성에 의한 '정리해고'로 나눌 수 있다. 징계해고가 정당하기 위한 법적 요건은 상당히 엄격한 편이다.

징계해고시 갖추어야 할 법적요건

정당한 사유 : 뇌물수수 등 범법행위, 계속적인 무단결근, 정당한 업무 지시 거부, 경력사칭 및 은폐, 불법파업 참가 등을 예로 들 수 있다. 그러나 정당한 사유인지 여부는 구체적인 정도에 따라 달리 판정된다. 또한, 회사규정상 해고사유에 해당한다고 해서 무조건 정당한 사유로 인정되지는 않는다는 점을 유의해야 한다.

정당한 절차 : 징계위원회 개최, 징계대상자에 사전 통고, 변명의 기회

부여 등 회사규정이나 단체협약상에 규정된 징계절차를 철저히 준수해야 한다. 절차상 하자가 있다면 정당한 해고사유가 있다고 하더라도 부당한 해고로 판정된다는 점을 유의해야 한다.

기타 정황 : 사유와 절차 이외에도 근로자의 징계전력 유무나 평소 사업주와의 관계, 징계사유가 되는 행위를 하게 된 배경 등도 감안된다. 특히, 사유와 절차가 정당하더라도 동일한 징계사유에 대하여 다른 근로자와의 형평에 어긋난다면 부당한 해고로 판정될 수 있다.

해고 예고제와 정당한 정리해고 절차

근로자를 해고하려면 30일 전에 예고를 해야 하며, 예고없이 즉시 해고하려면 한달치 통상임금을 지급해야 한다. 그러나, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼쳤다면 예고없이 해고할 수 있다.

한편, 출산휴가기간과 산재처리되어 요양 중인 기간과 각각 그후 30일 동안에는 회사가 아예 문을 닫는 경우를 제외하고 어떠한 이유로도 해고할 수 없다는 점을 유의해야 한다. 육아휴직 기간 동안에도 해고할 수 없다.

정리해고가 정당하기 위해서는 ①긴박한 경영상 필요성, ②해고회피 노력, ③해고대상자 선정에 있어 합리적이고 공정한 기준, ④근로자측과 성실한 협의가 있어야 한다. 네 가지 요건 중 하나라도 부족하면 부당한 해고로 판정될 수 있다. 근로자가 부당한 해고를 당했다면 회사 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있다. 부당해고로 판정되면 즉각 복직시키고 해고기간동안은 근무한 것으로 간주하여 임금(back-pay)을 전액 지급하라는 구제명령이 내려진다.

〈문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com〉