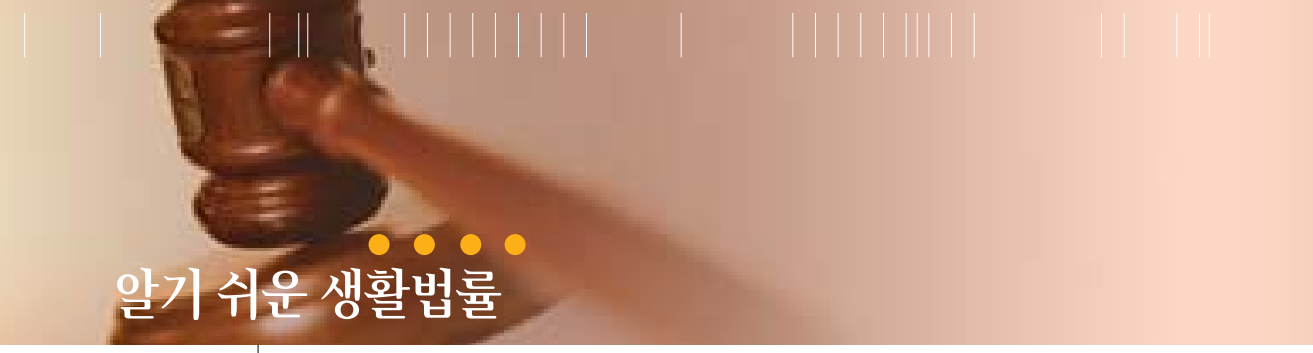

알기 쉬운 생활법률

⊙ 산재치료를 종결하였으나 부당하게 해고된 경우 구제방법

저는 甲회사에 고용되어 일하던 중 인대 파열 등의 부상을 입고 산업재해 보험으로 1년간의 치료를 받고 종결하였습니다. 그런데 회사에서는 저의 의사와는 상관없이 치료종결일자에 일방적으로 해고처리를 하였는바 저의 의사와 관계없는 해고조치에 대하여 구제방법은 없는지, 장해보상을 수령한 것이 해고사유가 되는지 알고 싶습니다.

근로기준법 제30조 제1항에 의하면 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다."라고 규정하고, 근로기준법 제30조 제2항에서는 "사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다."라고 규정하여 제1항은 해고에 당한 이유를 요구하고, 제2항은 해고의 시기를 제한하고 있습니다.

먼저 귀하에 대한 해고에 정당한 이유가 있는지를 검토하면, 귀하의 경우 업무상 재해로 치료를 받고 치료종결 후 산업재해보상보험법상의 장해보상을 받았다고 하여 해고사유가 되는 것은 아니며, 보상금의 수령사실이 근로계약의 해지나 귀하에게 주어진 근로권의 소멸에 영향을 미치는 것은 아닙니다. 회사측이 귀하를 종전의 업무에 종사케 할 것이냐 하는 것은 어디까지나 귀하의 장해정도와 귀하가 종사할 업무의 성격 등에 따라서 결정될 사안이라 할 것이며 장해보상의 수령여부는 문제가 되지 않습니다.

관련 판례를 보면 "사용자의 일방적 의사표시로 취업규칙의 규정에 의하여 근로자와의 근로계약관계를 종료시키는 경우 그것이 정당한 것으로 인정되기 위하여서는 종국적으로 근로기준법 제30조 제1항에서 말하는 '정당한 사유'가 있어야 할 것이고, 근로자가 취업규칙에서 정한 '신체장해로 인하여 직무를 감당할 수 없을 때'에 해당한다고 보아 퇴직처분을 함에 있어서 그 정당성은 근로자가 신체장해를 입게 된 경위 및 그 사고가

사용자의 귀책사유 또는 업무상 부상으로 인한 것인지의 여부, 근로자의 치료기간 및 치료종결 후 노동능력상실의 정도, 근로자가 사고를 당할 당시 담당하고 있던 업무의 성격과 내용, 근로자가 그 잔존노동능력으로 감당할 수 있는 업무의 존부 및 그 내용, 새로운 업무를 담당하게 된 근로자의 적응노력 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다."라고 하였습니다(대법원 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결, 1996. 10. 29. 선고 96다21065 판결).

더욱이 업무상 부상 내지는 질병의 요양을 위한 경우에는 근로기준법 제30조 제2항에서 정하는 해고금지기간의 제한이 있는바, 같은 항 단서의 해고금지기간의 예외사유가 없는 한 귀하에 대한 사용주 甲의 치료종결일자의 해고처분은 위 해고금지기간 조항에도 위반한 것으로 보입니다.

참고로 재해근로자에 대한 정당한 장해해고의 경우에는 근로기준법 제30조 제2항의 해고금지기간에 해당하지 않는 한, 해고에 앞서 반드시 장해근로자에게 일정기간 유예기간을 두고 배치전환 등을 하여 근무토록 하면서 관찰하여야 하는 것은 아니라는 판결(대법원 1996. 11. 12. 선고 95누15728 판결)이 있습니다.

따라서 장해의 정도가 경미하고 종전의 업무에 종사하는데 아무런 영향이 없는데도 단순히 산재환자라는 이유만으로 해고금지기간을 지키지 아니하고 귀하를 해고시켰다면, 이는 근로기준법 제30조 제1항과 제2항 위반으로서 근로기준법 제33조에 의하여 해고일로부터 3월 이내에 관할노동위원회에 구제신청을 하거나, 법원에 해고무효확인소송을 제기할 수 있을 것입니다.