

# 해고

## 해고란?

해고란 파면, 해임, 면직 등 그 명칭을 불문하고 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다.

## 해고의 유형

- 일신상의 이유에 의한 해고(통상해고)

근로자 개인의 정신적·육체적 장애 또는 적성, 능력, 자격 등 업무를 수행하기에 부적합한 사유가 있어 해고하는 것을 말합니다.

- 행태상의 이유에 의한 해고(징계해고)

근로자가 자신의 귀책사유로 인하여 근로계약 등에 규정된 의무를 위반하거나, 사용자의 지시·명령에 불복종하는 것을 이유로 하는 해고를 말합니다.

- 경영상 해고(정리해고)

경영상 해고는 근로자의 일신상 또는 행태상의 이유가 아닌 사용자측의 경영상의 사정에 의해 이루어지는 해고를 말합니다.

## 해고의 요건 및 제한

### 1. 징계해고의 요건

징계해고가 정당하기 위해서는 **징계사유의 정당성, 징계절차의 적법성, 징계양정의 적정성**을 모두 갖춰야 합니다. 이 중 어느 하나라도 갖추지 못하거나 중대한 하자가 있는 경우 그 해고는 부당해고에 해당됩니다.

#### ① 징계사유의 정당성

사용자는 정당한 이유 없이 근로자에게 해고·휴직·전직·정직·감봉이나 그 밖의 징벌을 하지 못합니다. 근로자에 징계가 정당하려면 근로자의 비위사실이 취업규칙이나 단체협약에서 정한 징계사유에 해당하여야 하고, 이러한 사유가 사회통념상 합리성을 벗어나지 않아야 합니다.

#### ② 징계절차의 적법성

정당한 해고사유가 있더라도 취업규칙이나 단체협약 등에서 정한 절차를 따르지 않은 해고는 그 정당성이 없습니다.

#### ③ 징계양정의 적정성

징계양정이란 근로자의 비위행위에 대하여 처분할 징계의 종류와 내용을 선택하는 것으로,

비위사실이 징계사유에 해당하더라도 징계양정이 적정하지 못하다면 그 징계처분은 정당성이 없습니다.

## 2. 경영상 해고의 요건

경영상 해고가 정당하기 위해서는 다음과 같은 요건을 모두 갖추어야 하며, 이에 부합되지 않는 해고는 부당해고입니다.

### ① 긴박한 경영상의 필요

근로기준법은 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병을 긴박한 경영상의 필요에 포함시키고 있으며, 법원의 판례는 객관적으로 보아 인원삭감이 합리적이라고 인정되는 경우에 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 판단합니다.

### ② 해고회피 노력

정리해고 조치 이외의 경영상의 실현가능한 모든 조치를 취하였음에도 불구하고 정리해고조치 이외의 다른 해결방안을 강구하는 것이 불가능하여야 합니다. 구체적인 해고회피 노력으로는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용 금지, 일시휴업, 희망퇴직자의 활용, 임금동결 또는 삭감 등이 있습니다.

### ③ 합리적이고 공정한 해고대상자 선정기준

해고대상자는 합리적이고 공정한 기준에 의하여 선정되어야 하며, ‘합리적이고 공정한 해고대상자 선정기준’은 개별 사업장의 사정에 따라 다를 수 있으나, 어떠한 경우에도 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 안 됩니다.

### ④ 근로자 대표에게 50일 전 통보 및 성실한 협의

사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고기준 등에 관하여 근로자 대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우, 그 노동조합)에게 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 합니다.

## 3. 근로기준법상의 해고제한

근로기준법에 명시된 해고금지 기간에 이루어진 해고, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않은 해고는 부당해고에 해당됩니다. 다만, 근로자에게 해고예고를 하지 않았다고 해서 해고가 무효로 되는 것은 아니며, 사용자는 30일분의 통상임금을 지급해야 합니다.

### ① 해고 절대금지 기간

사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간, 출산 전후휴가를 사용한 기간과 그 후 30일間は 해고할 수 없습니다. 다만, 사용자가 산재근로자에게 근로기준법에 따라 일시보상을 하였을 경우, 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 예외로 합니다.

### ② 해고 서면통지

사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다(상시 5인

이상 사업장에 적용). 근로자에게 도달되었음이 증명될 수 있는 등기우편이나 직접 교부 등의 방법을 사용해야 합니다.

### ③ 해고예고제도

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고 포함)하려면 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 합니다.

#### ※ 해고예고의 예외

- 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
- 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
- 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
- 수습사용 중인 근로자로서 3개월 이내인 자
- 천재지변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유

#### Q&A

**Q.** 몇 년간 일하던 회사로부터 한 달 후에 일을 그만두라는 해고예고 통고를 받았습니다. 회사는 저에게 해고예고를 했기 때문에 문제가 없다고 하는데 사실인가요?

**A.** 해고예고는 정당한 사유가 있어 해고하고자 할 때에만 적용됩니다. 해고의 정당한 사유가 없는데도 해고예고를 했다고 해서 정당한 해고가 되는 것은 아닙니다. 이 경우 정당한 사유 없이 해고예고를 통보받았다면 해고된 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하시어 법적 구제를 받으실 수 있습니다.

**TIP** 사용자가 근로자에게 자진 퇴사를 종용하면서 사직서를 쓰도록 강요해도 근로자 자신이 퇴직할 의사가 없으면 사직서를 쓰지 않아야 합니다. 사직서를 쓰면 노동위원회에서 부당해고 여부를 다룰 때 근로자에게 불리한 증거가 될 수 있기 때문입니다.

## 부당해고 대처방안

### 1. 노동위원회에 부당해고 구제신청(상시 5인 이상 사업장에 적용)

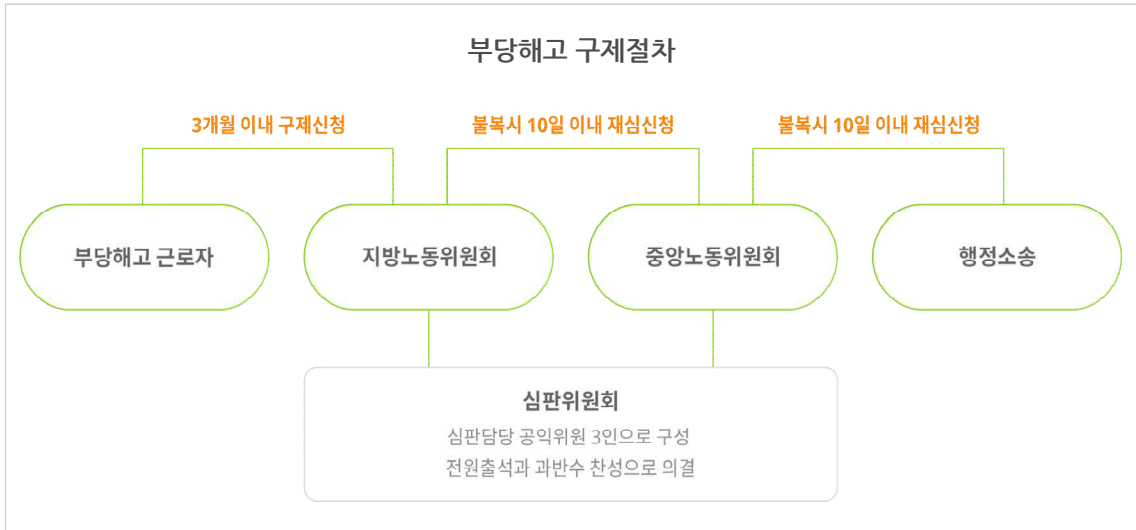
① 사용자가 정당한 사유와 절차를 따르지 않고 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에 근로자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다. 구제신청은 부당해고 등이 있는 날로부터 3개월 이내에 하여야 합니다.

② 노동위원회는 해고가 위법하다고 인정될 경우에는 사용자에게 근로자를 원직에 복직시키고 해고기간 동안의 임금상당액의 지급을 명하게 됩니다.

다만, 근로자가 원직복직을 원하지 않을 경우에는 원직복직 대신 금전보상으로 부당해고

신청을 할 수 있습니다. 노동위원회는 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 사용자가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다.

- ③ 지방노동위원회의 결정에 불복하는 자는 결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다. 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 불복하는 자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다.



**TIP** 노동위원회는 취약계층 근로자를 위해 ‘권리구제 대리인 무료지원제도’를 운영하고 있습니다. 이는 노동위원회에 권리구제 신청을 하는 근로자가 무료로 대리인(공인노무사, 변호사)의 법률적 지원을 받을 수 있도록 하는 제도입니다.

**지원대상** : 월 평균임금이 200만원 미만인 근로자로서 노동위원회에 부당해고 등의 구제신청, 부당노동행위 구제신청, 차별시정 신청 등을 한 사람. 다만, 초심구제신청일 기준으로 이전 1년간 권리구제 대리인을 이미 2개 사건까지 지원한 경우는 제한됨(2015.7.1.부터 적용)

## 2. 민사소송 제기

- ① 상시 4인 이하 사업장에서 부당해고를 당했을 경우 또는 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청을 하지 못했을 경우 등에는 민사소송을 제기할 수 있습니다. 노동위원회 구제신청과 민사소송은 별개의 제도이므로, 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있습니다.
- ② 부당해고의 경우 ‘해고무효확인’의 소와 함께 해고된 이후에 발생한 임금의 지급을 청구하는 소송을 제기할 수 있습니다. 해고무효확인의 소송에서 승소할 경우 복직할 수 있으며, 해고기간에 대한 임금을 지급받을 수 있습니다.

**TIP** 정부에서는 국민기초생활보장수급자 등이 소송을 제기할 경우 무료로 변호사를 지원받을 수 있는 제도를 두고 있습니다. **대한법률구조공단 : 국번없이 132**

※ 부당해고에 대하여 더 자세히 알고 싶으신 근로자는 서울시 금천직장맘지원센터로 문의해 주십시오. 노동위원회 구제절차를 비롯한 대처방안을 상담해 드리겠습니다.

## 벌칙

- 해고 절대금지 기간을 위반하여 근로자를 해고한 사용자 : 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
- 해고예고제도를 위반하여 근로자를 해고한 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

## 근거 조문

- 근로기준법 : 제23조[해고 등의 제한], 제24조[경영상 이유에 의한 해고의 제한], 제26조[해고의 예고], 제27조[해고사유 등의 서면통지], 제28조[부당해고등의 구제신청], 제30조[구제명령 등], 제31조[구제명령 등의 확정], 제32조[구제명령 등의 효력], 제33조[이행강제금], 제35조[해고예고의 적용 예외], 제107조[벌칙], 제110조[벌칙]

## 관련 서식

- 부당해고 구제신청서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.