해고근로자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[해고근로자]

사용자가 근로자를 해고하려면 ① 적어도 30일 전에 해고예고를 해야 하고 ② 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다. ③ 또한 단체협약과 취업규칙 등에 징계나 해고 절차가 규정되어 있는 경우 그 절차를 거쳐야 하며, 이와 같은 절차를 거치지 않은 해고는 원칙적으로 무효입니다. 정당한 이유 없이 해고된 근로자는 노동위원회에 구제 신청을 하거나 행정소송을 제기하는 것과 별개로 법원에 해고무효확인의 소를 제기할 수 있습니다.

해고근로자 1
1. "해고"란? 5
1.1. 해고의 개념 5
1.1.1. 근로관계의 종료와 해고 5
1.1.2. 해고의 의의와 판단기준 7
1.1.3. 경영상 이유에 의한 해고 9
1.1.4. 「근로기준법」에 따른 해고의 제한 및 적용범위 11
2. 해고 사유의 제한 14
2.1. 해고 사유 및 정당한 이유의 해고 14
2.1.1. 노동관계법령상 금지되는 해고 사유 14
2.1.2. 정당한 이유 없는 해고의 금지 19
2.1.3. 해고 사유의 정당성에 대한 구체적 판단 21
2.1.4. 경영상 이유에 의한 해고의 정당성에 대한 구체적 판단 28
3. 해고 시기와 절차의 제한 33
3.1. 해고 시기의 제한 33
3.1.1. 해고 시기의 제한 33
3.2. 해고 절차의 제한 34
3.2.1. 해고예고 34
3.2.2. 해고 사유 등의 서면 명시 36
3.2.3. 단체협약 · 취업규칙에 따른 절차 준수 37
4. 부당해고 구제 42
4.1. 부당해고와 구제절차 42
4.1.1. 부당해고의 의의와 구제신청 42
4.2. 지방노동위원회에 의한 부당해고 구제(초심) 45
4.2.1. 지방노동위원회에 대한 부당해고 구제신청 45
4.2.2. 조사와 심문 47
4.2.3. 판정 52
4.2.4. 종결 및 확정 54
4.3. 중앙노동위원회에 의한 부당해고 구제(재심) 58
4.3.1. 지방노동위원회 구제명령 등에 대한 재심 58
4.4. 법원에 의한 부당해고 구제(행정소송) 61
4.4.1. 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 행정소송 61
4.5. 해고무효확인의 소(민사소송) 64
4.5.1. 해고무효확인의 소(민사소송) 64
5. 해고근로자 보호 68
5.1. 사용증명서 발급 및 취업방해금지 등 68
5.1.1. 사용증명서 발급 및 취업방해금지 등 68
5.2. 임금, 퇴직금 등 지급 69
5.2.1. 금품청산 69
5.2.2. 퇴직금의 지급 70
5.2.3. 미지급 임금 · 퇴직금(체불임금) 구제 절차 72
5.2.4. 임금채권의 지급보장(대지급금) 76
6. 해고근로자 지원 82
6.1. 실업급여 82
6.1.1. 실업급여의 의의와 종류 82
6.1.2. 구직급여 84
6.1.3. 취업촉진 수당 88
6.2. 실직자 지원제도 92

6.2.1. 실업자 등에 대한 직업능력개발훈련 92
6.2.2. 직업훈련 생계비 대부 95

1. "해고"란?

1.1. 해고의 개념

1.1.1. 근로관계의 종료와 해고

근로관계의 의의 및 당사자

근로관계의 의의

▪ “근로관계”란 근로계약의 체결에 따라 성립하는 근로자와 사용자 사이의 법률관계를 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호 참조).

▹ "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호).

근로관계의 당사자

▪ 근로관계의 당사자는 「근로기준법」에 따른 근로자와 사용자입니다.

▹ “근로자”란 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제1호).

※ “근로”란 정신노동과 육체노동을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제3호).

▹ “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제2호).

근로관계의 종료

근로관계의 종료사유

▪ 근로관계의 종료사유는 근로자의 의사나 동의에 따라 이루어지는 퇴직, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 해고, 근로자나 사용자의 의사와는 관계없이 근로계약이 자동적으로 소멸하는 자동소멸 등으로 나눌 수 있습니다(대법원 2018. 5. 30. 선고 2014다9632 판결 참고).

퇴직

퇴직의 의사표시

▪ 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자(사용자 또는 근로자)는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있습니다(「민법」 제660조제1항).

퇴직의 효력 발생

▪ 다음에 따라 각각 퇴직의 효력이 발생합니다(「민법」 제660조제2항 및 「퇴직의 효력발생 시기」).

1. 사용자가 퇴직의 의사표시(사표 제출)를 수리하였거나 당사자 사이에 계약의 종료시기에 관한 특약(단체협약, 취업규칙 및 근로계약. 다만, 해당 특약내용이 관계법규에 저촉되어서는 안 됨)이 있는 경우: 사표 수리한 시기 또는 특약에 따라 정한 시기
2. 사용자가 퇴직의 의사표시(사표 제출)를 수리하지 않거나 계약 종료시기에 관한 특약이 없는 경우: 사용자가 해당 퇴직의 의사표시를 통고 받은 날부터 1개월이 지난 때

▪ 그러나 근로자에게 지급하는 임금을 일정한 기간급으로 정하여 정기지급하고 있는 경우에는 사용자가 근로자의 퇴직의 의사표시(사표 제출)를 통고 받은 당기(當期) 후의 1 임금지급기가 지난 때에 퇴직의 효력이 발생합니다(

「민법」 제660조제3항 및 「퇴직의 효력발생 시기」).

※ 다만, 사용자가 근로자에게 “사표를 제출하지 않으면 해고하겠다.”라고 하여 어쩔 수 없이 사표를 제출하고 그것이 수리되는 경우에는 권고사직이나 의원면직의 형식에 의하여 퇴직하였다고 하더라도 결국 사용자가 사표를 강요한 결과에 지나지 않으므로 이러한 의원면직은 실질상 “해고”로 보아야 합니다(대법원 2002. 6. 14. 선고 2001두11076 판결, 2005. 11. 25. 선고 2005다38270 판결).

사직서 제출의 효력

Q. 사장님이 그만두라고 하여 사직서를 제출했는데 구제방법이 없나요?
A. 사용자가 협박하여 강제로 사직서를 쓰게 한 것이 아니고 사직서 작성 당시 속마음은 그만두고 싶지 않았더라도 당시 상황으로 보아 사직서를 쓰는 것이 최선이라 생각하고 작성하였다면 그 사직서는 효력이 있습니다. 따라서 사직서를 쓰는 것이 최선이라 생각하고 사직서를 작성하였다면 그 경우에는 근로관계종료 원인을 해고로 볼 수 없어 구제신청을 하더라도 기각 또는 각하 판정이 내려집니다.
<출처:중앙노동위원회 홈페이지>

명예퇴직

▪ “명예퇴직”이란 근로자가 명예퇴직의 신청(청약)을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인(승낙)함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다(대법원 2000. 7. 7. 선고 98다42172 판결, 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조).

▪ 이러한 합의가 있은 후에는 당사자 일방이 임의로 그 의사표시를 철회할 수 없으며, 이 합의에 따라 명예퇴직예정일이 도래하면 근로자는 당연히 퇴직하고, 사용자는 명예퇴직금을 지급할 의무를 부담하게 됩니다(대법원 2000. 7. 7. 선고 98다42172 판결, 2002. 8. 23. 선고 2000다60890 판결 등 참조).

해고

해고의 의의

▪ “해고”란 사업장에서 실제로 불리는 명칭이나 절차에 관계 없이 근로자의 의사와는 무관하게 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다(대법원 1993. 10. 26. 선고 92다54210 판결 참조).

해고의 제한

▪ 「민법」에 따르면 근로계약은 계약자유의 원칙에 따라 일정한 요건이나 손해배상(「민법」 제658조부터 제663조까지)을 전제로 자유롭게 해지할 수 있습니다. 그러나 경제적·사회적으로 우월한 위치에 있는 사용자가 계약자유의 원칙에 따라 해고를 자유롭게 할 수 있도록 하면 주로 임금에 의존하여 생활해야 하는 근로자는 언제 해고될지 모르는 불안정한 상태에서 사용자에게 근로를 제공해야 하는 문제가 생깁니다.

▪ 이러한 문제를 보완하기 위해 「근로기준법」은 사용자의 일방적 의사에 따라 근로관계를 종료시키는 해고에 대해 해고사유(「근로기준법」 제23조제1항, 제24조), 해고시기(「근로기준법」 제23조제2항), 해고절차(「근로기준법」 제26조, 제27조)를 제한하고 있습니다.

※ 해고가 유효하기 위해서는 「근로기준법」을 비롯한 노동관계법령의 해고제한 규정을 준수해야 합니다.

자동소멸

근로계약의 만료

▪ 근로계약기간을 정한 경우에 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 판결, 2011. 10. 27. 선고 2010두17205 판결 참조).

※ 다만, 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 예외적인 경우에는 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 됩니다(대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결, 1995. 7. 11. 선고 95다9280 판결, 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 2014. 2. 13. 선고 2013다51674 판결 등 참조).

정년퇴직

▪ "정년퇴직"이란 근로자가 취업규칙이나 단체협약에서 정한 일정한 연령에 달하면 근로자의 의사나 능력과 관계 없이 근로계약을 종료되는 것을 말합니다.

> ※ **판례 정리**
>
> · 근로자가 정년이 지난 후에도 사용자의 동의 아래 기간의 정함이 없이 사용자와의 근로관계를 계속 유지하여 온 경우, 사용자가 단순히 해당 근로자가 정년이 지났다거나 고령이라는 이유만으로 근로관계를 해지할 수는 없다(대법원 2003. 12. 12. 선고 2002두12809 판결).
>
> · 근로자가 입사할 때 표기한 생년월일을 기준으로 정년퇴직처분을 하였다 하더라도 그 생년월일이 호적관서의 호적부 이기과정에서 착오로 잘못 등재되었던 것으로서 그 후 실제에 맞게 바로잡아졌으며, 입사 시 표기된 생년월일만을 기준으로 근로자에 대한 처우를 하기로 약정하였다고 인정할 자료도 없다면, 입사서류에 기재된 생년월일을 기준으로 한 정년퇴직처분은 무효이다(대법원 1992. 7. 28. 선고 92다11824 판결).
>
> · 회사가 정한 정년규정이 일용노동자의 가동연한이나 공무원 및 동종회사 직원의 정년보다 하회하는 경우에도 유효하다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다16245 판결).

사용자·근로자의 사망

▪ 사용자 또는 근로자가 사망한 경우 근로계약에 따른 권리·의무관계 즉 근로관계는 전속성을 가지므로 근로관계는 상속되지 않고 자동소멸합니다(「민법」 제657조 참조).

※ 다만, 사용자가 사망한 경우에 사망한 사용자의 사업 또는 사업장을 상속한 상속인과 근로자 사이에 새로운 근로계약의 체결할 수 있습니다.

회사(법인)의 소멸

▪ 회사나 비영리 사단법인 또는 재단법인이 해산하여 청산절차에 들어간 이후 청산절차가 종료하게 되면 회사나 법인의 법인격은 소멸하게 되고, 이 경우 해당 회사나 비영리 사단법인 또는 재단법인과 근로자의 근로관계는 소멸합니다.

▪ 회사나 비영리 사단법인 또는 재단법인이 파산하는 경우 파산선고신청을 하여 파산선고를 받고 파산종결이 되면 해당 회사나 비영리 사단법인 또는 재단법인과 근로자의 근로관계는 소멸합니다.

※ 다만, 파산선고신청을 하여 파산선고를 받고 아직 파산종결이 되지 않은 경우에도 근로자 또는 파산관재인은 파산종결이 되기 전에 근로계약을 해지할 수 있습니다. 이 경우 각 당사자는 계약해지로 인한 손해배상을 청구하지 못합니다(「민법」 제663조).

1.1.2. 해고의 의의와 판단기준

해고의 의의와 유형

해고의 의의

▪ “해고”란 사업장에서 실제로 불리는 명칭이나 절차에 관계 없이 근로자의 의사와는 무관하게 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말합니다(대법원 1993. 10. 26. 선고 92다54210 판결 참조).

해고의 유형

▪ 「근로기준법」에서는 해고의 유형을 특별히 구분하고 있지는 않습니다.

▪ 다만, 해고는 통상적으로 해고의 이유가 근로자에 있는가 또는 사용자에 있는가에 따라 “일반적인 해고”와 “경영상의 이유에 의한 해고”로 구분할 수 있고, 일반적인 해고는 근로자의 일신상 사유에 의한 “통상해고”, 근로자의 행태상 사유에 의한 “징계해고”로 구분할 수 있습니다.

해고의 정당성

사유의 정당성

▪ 사용자는 근로자를 정당한 이유 없이 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

▪ 따라서 정당한 사유가 없는 해고는 부당해고로 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조).

> · 대법원은 근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이지만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에는 그 징계처분은 위법하다고 합니다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결).

절차의 정당성

▪ 「근로기준법」은 해고예고(「근로기준법」 제26조)와 해고의 서면통지(「근로기준법」 제27조)를 통해 해고의 절차를 제한하고 있습니다.

▹ 해고사유 등의 서면통지 의무를 위반한 해고는 효력이 없습니다(「근로기준법」 제27조제2항).

▹ 다만, 해고예고를 하지 않은 해고라고 하더라도 유효합니다(헌법재판소 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정).

▪ 대법원은 단체협약·취업규칙에서 정한 절차적 제한 규정을 위반한 채 이루어진 해고는 절차상의 하자가 치유되는 예외적인 경우를 제외하고는 무효라고 보고 있습니다(대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 판결, 2009. 2. 12. 선고 2007다62840 판결).

※ 다만, 다시 절차를 이행하면 정당한 해고가 될 수 있습니다.

▪ 따라서 해고가 위의 적법한 절차를 거치지 않은 경우에는 그 해고는 무효가 됩니다.

해고 해당 여부 판단

해고로 보는 경우

▪ 당연퇴직

▹ 취업규칙이나 단체협약에 어떤 사유의 발생을 당연퇴직사유로 규정하고 그 절차를 통상해고나 징계해고와 달리한 경우,

그 당연퇴직사유가 근로관계의 자동소멸사유(예:사망, 정년, 근로계약기간의 만료 등)로 보이는 경우를 제외하고는, 당연퇴직도 「근로기준법」 제23조제1항에서 정한 해고에 해당합니다(대법원 1999. 9. 3. 선고 98두18848 판결, 2007. 10. 25. 선고 2007두2067 판결).

▹ 취업규칙에 규정된 당연퇴직제도가 성질상 해고에 해당되는 경우 사용자의 근로관계 종료의 의사표시가 있어야만 근로관계가 종료될 수 있습니다(대법원 1997. 2. 14. 선고 96다43904 판결, 2009. 2. 12. 선고 2007다62840 판결).

▪ 의원면직

▹ 의원면직의 형식을 취하였으나 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 제출하게 한 경우 해고에 해당합니다(대법원 2002. 6. 14. 선고 2001두11076 판결).

▪ 권고사직

▹ 사용자가 근로자에게 “사표를 제출하지 않으면 해고하겠다.”라고 하여 어쩔 수 없이 사표를 제출하고 그것이 수리되는 경우에는 권고사직이나 의원면직의 형식에 의하여 퇴직하였다고 하더라도 결국 사용자가 사표를 강요한 결과에 지나지 않으므로 이러한 의원면직은 실질상 해고로 보아야 합니다(대법원 2002. 6. 14. 선고 2001두11076 판결, 2005. 11. 25. 선고 2005다38270 판결).

▪ 일괄사직

▹ 대표이사의 지시에 의한 일괄사직서 제출에 따른 의원면직은 해고에 해당합니다(대법원 1994. 4. 29. 선고 93누16185 판결).

▹ 사용자의 사직서 일괄제출 지시에 의하여 사직할 의사가 없으면서도 부득이 사직서를 제출하여 선별수리되어 면직되었다면 해고에 해당합니다(대법원 1991. 7. 12. 선고 90다11554 판결).

▪ 기간만료

▹ 기간을 정하여 채용된 근로자라고 할지라도 장기간에 걸쳐 그 기간의 갱신이 반복되어, 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로계약이 되므로 사용자가 정당한 이유 없이 계약의 갱신을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효입니다(대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결, 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 2014. 2. 13. 선고 2013다51674 판결 등 참조).

1.1.3. 경영상 이유에 의한 해고

경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 요건

긴박한 경영상의 필요

▪ 사용자가 경영상 이유에 의해 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 합니다(「근로기준법」 제24조제1항 전단).

※ 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제1항 후단).

▹ 긴박한 경영상의 필요"란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 감축이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원 감축은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 합니다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결, 2014. 11. 13. 선고 2014다20875,20882 판결).

해고 회피 노력, 합리적 기준에 따른 해고 대상자 선정

▪ 위의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정해야 합니다(「근로기준법」 제24조제2항 전단).

※ 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제24조제2항 후단).

근로자대표에 대한 사전통보, 근로자대표와의 성실한 협의

▪ 사용자는 위에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함. 이하 “근로자대표”라 함)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의해야 합니다(「근로기준법」 제24조제3항).

경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고

해고 계획의 신고

▪ 사용자는 1개월 동안에 다음의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「근로기준법」 제24조제4항 및 「근로기준법 시행령」 제10조제1항).

- 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장: 10명 이상
- 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장: 상시 근로자수의 10% 이상
- 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장: 100명 이상

▪ 위에 따른 신고를 할 때에는 다음의 사항을 포함해야 합니다(「근로기준법」 제24조제4항 및 「근로기준법 시행령」 제10조제2항).

- 해고 사유
- 해고 예정 인원
- 근로자대표와 협의한 내용
- 해고 일정

경영상 이유에 의한 해고의 효과

해고의 효과

▪ 사용자가 「근로기준법」 제24조제1항부터 제3항의 요건을 모두 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제5항).

▪ 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 합니다. "긴박한 경영상의 필요"란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 감축이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원 감축은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 합니다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결, 2014. 11. 13. 선고 2014다20875,20882 판결).

경영상 이유로 해고된 근로자의 우선 재고용 등

우선 재고용

▪ 「근로기준법」 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 「근로기준법」 제24조에 따라 경영상 이유로 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용해야 합니다(「근로기준법」 제25조제1항).

생계안정, 재취업, 직업훈련 등

▪ 정부는 「근로기준법」 제24조에 따라 경영상 이유로 해고된 근로자에 대해 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취해야 합니다(「근로기준법」 제25조제2항).

1.1.4. 「근로기준법」에 따른 해고의 제한 및 적용범위

「근로기준법」에 따른 해고의 제한

「근로기준법」의 해고 제한 규정

▪ 「근로기준법」은 사용자의 일방적 의사에 따라 근로관계를 종료시키는 해고에 대해 해고사유(「근로기준법」 제23조제1항, 제24조), 해고시기(「근로기준법」 제23조제2항), 해고절차(「근로기준법」 제26조, 제27조)를 제한하고 있습니다.

※ 해고가 유효하기 위해서는 「근로기준법」을 비롯한 노동관계법령의 해고 제한 규정을 준수해야 합니다.

해고사유의 제한

▪ 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「노동조합 및 노동관계조정법」 등은 특정한 사유에 따른 해고를 금지하고 있습니다.

▪ 「근로기준법」 제23조제1항 및 제24조는 정당한 이유 없는 해고와 경영상 이유에 의한 해고를 제한하고 있습니다.

> ※ 해고사유의 제한에 관한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <해고사유의 제한-해고사유 및 정당한 이유의 해고>에서 확인할 수 있습니다.

해고시기의 제한

▪ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못하며, 출산 전·출산 후의 여성이 「근로기준법」 제74조에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안에도 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

※ 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 않습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

> ※ 해고시기의 제한에 관한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <해고시기와 절차의 제한-해고시기의 제한>에서 확인할 수 있습니다.

해고절차의 제한

▪ 해고예고

▸ 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제26조 본문, 대법원 2010. 4. 15. 선고 2009도13833 판결).

※ 다만, ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우, ② 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이

불가능한 경우 또는 ③ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 「근로기준법 시행규칙」 제4조에서 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제26조 단서).

> ※ 통상임금에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『임금』 콘텐츠의 <임금의 산정-급여 등의 산정기준이 되는 임금-통상임금> 에서 확인할 수 있습니다.

▪ 해고사유 등의 서면통지

▹ 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다(「근로기준법」 제27조제1항).

▹ 근로자에 대한 해고는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있습니다(「근로기준법」 제27조제2항).

▹ 사용자가 위에서 언급한 해고 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 위의 통지를 한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제27조제3항).

▪ 단체협약·취업규칙의 절차적 제한

▹ 단체협약과 취업규칙 등에 징계나 해고절차가 규정되어 있는 경우 그와 같은 절차를 거치지 않고 이루어진 해고는 절차상 하자가 치유되는 예외적인 경우를 제외하고 효력이 없습니다(의정부지법 2011. 7. 15. 선고 2010가합4196 확정판결).

▹ 근로자에 대한 해고통보서에 어떠한 행위가 해고사유가 되는지를 전혀 기재하지 않고, 근로자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만을 나열하는 것으로 해고사유의 기재가 충분히 이루어졌다고 볼 수 없습니다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결).

> ※ 해고절차의 제한에 관한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <해고시기와 절차의 제한-해고절차의 제한>에서 확인할 수 있습니다.

「근로기준법」에 따른 해고 제한 규정의 적용 범위

상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장

▪ 「근로기준법」은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다(「근로기준법」 제11조제1항 본문).

▹ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 근로자는 정당한 이유 없는 해고(「근로기준법」 제23조제1항의 부당해고), 경영상 이유에 의한 해고(「근로기준법」 제24조, 제25조), 해고시기의 제한(「근로기준법」 제23조제2항), 해고예고(「근로기준법」 제26조), 해고사유 등의 서면통지(「근로기준법」 제27조) 등 해고사유, 해고시기, 해고절차의 제한에 관한 규정이 모두 적용됩니다.

▹ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 근로자는 해고가 정당한 이유가 없거나 해고절차를 위반한 경우에는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하고 중앙노동위원회 재심판정에 불복하는 경우 행정소송을 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조부터 제33조까지).

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

▪ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 「근로기준법 시행령」 제7조에서 정하는 바에 따라 「근로기준법」의 일부 규정을 적용할 수 있습니다(「근로기준법」 제11조제2항).

▹ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 해고와 관련해서 해고시기의 제한(「근로기준법」 제23조제2항), 해고예고(「근로기준법」 제26조)에 관한 규정만 적용됩니다(「근로기준법 시행령」 제7조, 별표 1).

▹ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 정당한 이유 없는 해고(「근로기준법」 제23조제1항의 부당해고), 경영상 이유에 의한 해고(「근로기준법」 제24조, 제25조), 해고사유 등의 서면통지(「근로기준법」 제27조), 부당해고 구제신청(「근로기준법」 제28조부터 제33조까지)에 관한 규정은 적용되지 않습니다.

※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자는 부당해고 구제신청규정(「근로기준법」 제28조부터 제33조까지)이 적용되지 않으므로, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 없습니다.

▪ 「근로기준법」이 적용되지 않는 근로관계에 관한 사항은 「민법」에 따릅니다.

▹ 사용자는 근로 기간의 약정이 없는 경우에는 언제든지 근로자를 해고할 수 있습니다(「민법」 제660조제1항).

※ 해고의 효력은 해고를 한 날부터 1개월이 지나면 효력이 생기며, 기간으로 보수를 정한 때에는 사용자가 해고를 한 당기(當期) 후의 1기를 경과하면 해고의 효력이 생깁니다(「민법」 제660조제2항 및 제3항).

동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인

▪ 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대해서는 「근로기준법」이 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제11조제1항 단서).

▪ 「근로기준법」이 적용되지 않는 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인은 「민법」에 따라 근로관계가 규율됩니다.

▹ ① 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 노무를 제공하는 근로자와 ② 가사(家事) 사용인은 「근로기준법」의 해고의 사유, 시기, 절차에 관한 규정이 적용되지 않고, 「민법」 제660조제1항에 따라 사용자는 근로기간의 약정이 없는 경우에는 언제든지 근로자를 해고할 수 있습니다.

※ 해고의 효력은 해고를 한 날부터 1개월이 지나면 효력이 생기며, 기간으로 보수를 정한 때에는 사용자가 해고를 한 당기(當期) 후의 1기를 경과하면 해고의 효력이 생깁니다(「민법」 제660조제2항 및 제3항).

▹ 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 노무를 제공하는 근로자와 가사(家事) 사용인은 부당해고 구제신청(「근로기준법」 제28조부터 제33조까지) 규정이 적용되지 않으므로, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 없습니다.

부당해고 구제 대상 사업 또는 사업장

Q. 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하려면 근무하던 사업장의 상시 근로자 수에 제한이 있나요?
A. 「근로기준법」 제23조제1항에서는 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고(부당해고)를 하지 못한다"고 규정하고 있고, 또한 부당해고를 당한 경우 근로자는 「근로기준법」 제28조제1항에 따라 정당한 이유 없는 해고에 대한 구제신청을 노동위원회에 할 수 있습니다.
다만, 「근로기준법」 제11조 및 「근로기준법 시행령」 제7조에 따르면 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 근무한 근로자만 노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 수 있습니다.
<출처:중앙노동위원회 홈페이지>

2. 해고 사유의 제한

2.1. 해고 사유 및 정당한 이유의 해고

2.1.1. 노동관계법령상 금지되는 해고 사유

「근로기준법」에 따른 해고 사유 제한

사용자의 법령 위반 사실 통보를 이유로 한 해고 금지

- 사업 또는 사업장에서 「근로기준법」 또는 「근로기준법 시행령」을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있습니다(「근로기준법」 제104조제1항).
- 사용자는 위의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못합니다(「근로기준법」 제104조제2항).

※ 「근로기준법」 제104조제2항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 해고 사유 제한

성별을 이유로 한 해고 금지

- 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조제1항).
- 「근로기준법」에서 말하는 남녀의 차별은 합리적인 이유 없이 남성 또는 여성이라는 이유만으로 부당하게 차별대우하는 것을 의미합니다(대법원 1996. 8. 23. 선고 94누13589 판결, 2006. 7. 28. 선고 2006두3476 판결).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제1항).

성희롱 피해 발생 주장 등을 이유로 한 해고 금지

- 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 파면, 해임, 해고 및 그 밖에 신분상실에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항제1호).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호).

- 사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제2호).

육아휴직을 이유로 한 해고 금지

▪ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제3호).

육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고 금지

▪ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제5항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제4호).

배우자 출산전후휴가를 이유로 한 해고 금지

▪ 사업주는 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산전후휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호의2).

배우자 유산·사산휴가를 이유로 한 해고 금지

▪ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제4항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호의3).

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고 금지

▪ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제5항).

※ 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제7호).

※ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고 금지의 시행일은 다음과 같습니다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 부칙(법률 제16558호 2019. 08. 27. 개정, 2019. 10. 01. 시행) 제2조].

√ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의

2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일

√ 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일

√ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 해고 사유 제한

노동조합의 가입·활동과 부당노동행위 신고를 이유로 한 해고금지

▪ 사용자는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 그 밖에 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 할 수 없습니다(「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1항제1호).

▪ 사용자는 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대해 사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조를 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 그 밖에 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 할 수 없습니다(「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1항제5호).

※ 위의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「노동조합 및 노동관계조정법」 제90조).

※ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호·제5호를 위반한 부당노동행위로 해고를 당한 근로자는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조에 따른 부당노동행위구제신청과 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고구제신청을 모두 할 수 있습니다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 해고 사유 제한

차별적 처우의 시정신청 등을 이유로 한 기간제 근로자 또는 단시간 근로자의 해고 금지

▪ 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조).

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제2항에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조에 따른 차별적 처우의 시정신청
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제18조에 따른 감독기관에 대한 통지

※ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조).

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 해고 사유 제한

차별적 처우의 시정신청 등을 이유로 한 파견근로자의 해고 금지

▪ 파견사업주 또는 사용사업주는 파견근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제3항 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호·제3호).

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조에 따른 차별적 처우의 시정신청
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

▪ 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 위의 규정을 적용하지 않습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제4항).

※ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호 또는 제3호를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제43조의2).

「산업안전보건법」에 따른 해고 사유 제한

산업재해 발생 위험 시의 작업중지 등을 이유로 한 해고 금지

▪ 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 해야 합니다(「산업안전보건법」 제52조제1항·제2항·제3항).

▪ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 위에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「산업안전보건법」 제52조제4항).

법령 위반 사실 신고를 이유로 한 해고 금지

▪ 사업장에서 「산업안전보건법」 또는 「산업안전보건법」에 따른 명령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 신고할 수 있습니다(「산업안전보건법」 제157조제1항).

▪ 사업주는 위의 신고를 이유로 해당 근로자에 대해 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못합니다(「산업안전보건법」 제157조제3항).

※ 「산업안전보건법」 제157조제3항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「산업안전보건법」 제168조제1호).

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따른 해고 사유 제한

장애인을 이유로 한 해고 등에서 차별 금지

▪ 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별해서는 안 됩니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조제1항).

※ 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대해 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제49조제1항).

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 해고 사유 제한

연령을 이유로 한 해고 등에서 차별 금지

▪ 사업주는 다음의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별해서는 안 됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4제1항).

- 모집·채용
- 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
- 교육·훈련
- 배치·전보·승진
- 퇴직·해고

※ 위의 사항을 위반하여 "모집·채용"에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의3제2항).

▪ 위의 사항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 봅니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4제2항).

진정, 자료제출 등을 이유로 한 해고 등의 금지

▪ 사업주는 근로자가 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 금지하는 사업주의 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의9).

※ 위의 사항을 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의3제1항).

2.1.2. 정당한 이유 없는 해고의 금지

정당한 이유 없는 해고의 금지

정당한 이유 없는 해고의 금지

▪ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

※ "정당한 이유"란 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우를 말합니다(대법원 1992. 4. 24 선고 91다17931 판결, 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결).

▪ 경영상 이유에 의한 해고에서 사용자가 「근로기준법」 제24조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제5항).

▪ 해고에 정당한 이유가 있다는 점의 주장·입증책임은 사용자에게 있습니다(대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결).

통상해고의 정당한 이유 판단 기준

해고사유의 정당성

▪ 통상해고의 경우라 하더라도 취업규칙상 해고사유로 규정하고 있다는 사정만으로 이에 기한 해고가 당연히 정당하다고 볼 수 없고, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되며, 사회통념상 당해

근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부를 판단해야 합니다(대법원 2011. 3. 24 선고 2010다21962 판결).

징계해고의 정당한 이유 판단 기준

해고사유의 정당성

▪ 사용자가 근로자에게 어떤 사유가 있음을 들어 징계해고를 하고자 할 때에는 그 사유가 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 정한 징계해고사유에 해당되어야 합니다(대법원 1990. 4. 27. 선고 89다카5451 판결).

▪ 징계해고가 정당성을 부여받기 위하여는 구체적인 사안에서 사회통념상 근로계약을 존속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있음을 요하는 것이기는 하나, 일단 해고사유에 해당되는 이상 근로자의 과실 정도, 피해의 경중, 평소의 소행, 징계사유 발생 이후의 정황 등을 종합적으로 보아 해고의 상당성 여부를 판별할 수 있습니다(대법원 1997. 4. 8. 선고 96다33556 판결).

▪ 근로자에게 여러 가지 징계혐의사실이 있는 경우 이에 대한 징계해고처분이 적정한지의 여부는 그 사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는지 여부에 따라야 합니다(대법원 1996. 9. 20. 선고 95누15742 판결).

▪ 해고할 수 있는 징계사유를 규정한 취업규칙의 여러 규정의 내용이 서로 일부 다른 경우에는 근로자에게 보다 유리한 규정을 적용해야 합니다(대법원 1994. 5. 27. 선고 93다57551 판결).

> ※ **판례 정리**
>
> · 만약 취업규칙 위반행위시와 징계처분시에 있어서 서로 다른 내용의 취업규칙이 존재한다면, 특별한 사정이 없는 한 해고 등의 의사표시는 의사표시의 시점에 시행되고 있는 신 취업규칙 소정의 절차에 따라 행하여야 하나, 징계권(징계사유)의 유무에 관한 결정은 징계가 근로자에게 불이익한 처분이므로 문제로 되어 있는 행위시에 시행되고 있던 구 취업규칙에 따라 행하여야 한다(대법원 1994. 12. 13. 선고 94다27960 판결, 2005. 11. 25. 선고 2003두8210 판결).

징계 양정의 적정성(징계재량권 남용 여부)

▪ 징계 재량권의 남용 여부를 판단함에 있어서는 내부적으로 정한 징계 양정의 기준뿐만 아니라 그 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 직무규율상의 목적 등 구체적인 사안에서 나타난 제반 사정을 모두 참작하여야만 합니다(대법원 1998. 10. 9. 선고 97누1198 판결, 2006. 12. 21. 선고 2006두16274 판결).

▪ 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 해당 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 않은 비위사실도 징계 양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있습니다(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결).

▪ 근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분은 위법합니다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결).

해고의 징계 양정

Q. 동일한 사유에 대해 A 근로자는 해고를, B 근로자는 정직 3개월을 하였을 경우 형평의 원칙에 반하나요?
A. 동일한 사유임에도 특정근로자에 대하여만 다른 징계처분를 하였다면 형평의 원칙에 반하여 징계권을 남용한 것으로 판단할 여지가 있으나, 이에 대하여는 근로자의 비위행위 동기, 징계사유 발생 이후의 정황, 그 밖의 여러 사정을 함께 고려하여 결정할 문제입니다.
<출처:중앙노동위원회 홈페이지>

경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 정당한 이유 판단 기준

경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 정당한 이유 판단 기준

▪ 사용자가 일정한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제5항).

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 합니다(「근로기준법」 제24조제1항 전단).

※ 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제1항 후단).

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 하고, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정해야 합니다(「근로기준법」 제24조제2항 전단).

※ 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제24조제2항 후단).

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의해야 합니다(「근로기준법」 제24조제3항).

경영상 이유에 의한 해고의 정당성 판단

▪ 위의 각 요건 및 절차적 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결, 2003. 11. 13. 선고 2003두4119 판결, 2010. 9. 30. 선고 2010다41089 판결).

2.1.3. 해고 사유의 정당성에 대한 구체적 판단

장해를 이유로 한 해고

장해를 이유로 한 해고의 판단

▪ 장해를 이유로 한 해고의 정당성은 다음의 제반 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단해야 합니다(대법원 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결).

- 근로자가 신체장해를 입게 된 경위 및 그 사고가 사용자의 귀책사유 또는 업무상 부상으로 인한 것인지의 여부
- 근로자의 치료기간 및 치료 종결 후 노동능력 상실의 정도

- 근로자가 사고를 당할 당시 담당하고 있던 업무의 성격과 내용
- 근로자가 그 잔존노동능력으로 감당할 수 있는 업무의 존부 및 그 내용
- 사용자로서도 신체장해를 입은 근로자의 순조로운 직장 복귀를 위하여 담당 업무를 조정하는 등의 배려를 하였는지 여부
- 사용자의 배려에 의하여 새로운 업무를 담당하게 된 근로자의 적응노력 등

> **※ 판례 정리**
>
> · 회사는 원고가 업무상의 재해를 당하여 종전에 담당하여 오던 생산부 업무를 더 이상 감당할 능력이 없어서 임시적 방편으로 공정점검 업무에 종사케 하였으나 원고는 그 업무조차 원활히 수행하지 못하였고, 전신 육체노동을 요하는 원고 생산부 업무의 특성상 원고의 신체조건에 맞는 경미한 직종을 찾기가 힘들었고, 더구나 피고 회사가 연차적으로 인력감량계획을 시행하여 인력의 효율적 합리적 운영을 기하고 있는 상태에서 원고의 급여수준에 맞는 적정한 직종으로 전환배치할 방법도 없어 원고를 퇴직처분하기에 이른 것이며, 피고는 원고의 업무상 재해로 인한 노동능력 상실에 따른 정년에 이르기까지의 손해를 이미 배상한 바 있으므로 이러한 사정 등을 종합하여 보면 피고 회사가 취업규칙 제10조에 따라 원고를 '신체 장해로 인하여 직무를 감당할 수 없을 때'에 해당한다고 보아 퇴직케 한 것은 정당하다(대법원 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결)

무단결근을 이유로 한 해고

무단결근을 이유로 한 해고의 판단

▪ 취업규칙 등에서 무단결근을 해고사유나 징계사유로 삼고 있는 경우에 이러한 취업규칙 등의 규정은 특별한 사정이 없는 한 「근로기준법」에 위반되어 무효라고 할 수 없으므로 근로자에게 위 규정에 해당하는 무단결근 등의 사유가 있을 때 이를 이유로 해고하는 것은 정당합니다(1992. 4. 24. 선고 91다17931 판결).

▪ 어떠한 경우를 무단결근한 것으로 취급될 것인가는 무단결근을 징계나 해고사유로 규정하고 있는 취업규칙 등에 따라 판단해야 합니다.

> **※ 판례 정리**
>
> · 회사의 복무규정 등 취업규칙에서 질병 또는 부득이한 사유가 있어 결근할 때에는 사전에 결근계를 제출하여 승낙을 받도록 하고, 전화 또는 구두로 신고하여 사전승낙을 받은 경우에도 사후에 사유서를 첨부한 결근계를 제출하도록 규정하고 있다면, 위 규정에 따른 결근계를 제출하지 않은 이상 실제로 질병 또는 부득이한 사유가 있었다거나 전화 또는 구두로 신고하여 사전승낙을 받은 사실이 있다고 하더라도 무단결근으로 취급된다(대법원 1987. 4. 14. 선고 86다카1875 판결, 1990. 4. 27. 선고 89다카5451 판결).
>
> · 취업규칙 등에 질병이나 부득이한 사유로 인한 결근에 관한 특별한 규정이 없는 경우 역시 근로자에게 진실로 질병이나 부득이한 사유가 있었다고 하더라도 객관적인 소명자료를 제시하는 등 적당한 방법에 의하여 사용자측의 사전 또는 사후승인을 받아야만 결근이 정당하게 된다(대법원 1992. 4. 24. 선고 91다17931 판결).

취업규칙 등에 일정기간 이상의 결근일수를 기준으로 하여 징계해고를 규정하고 있는 경우

▪ 취업규칙 등에 일정기간 이상의 결근일수를 기준으로 하여 징계해고사유로 규정하고 있는 경우 그 의미는 일정한 시간적 제한 없이 합계 며칠 이상의 무단결근을 한 모든 경우를 가리키는 것이 아니라, 상당하다고 인정되는 일정한 기간 내에 합계 며칠 이상의 무단결근을 한 경우를 뜻한다고 제한적으로 해석해야 합니다(대법원 1995.5.26. 선고

94다46596 판결 참조).

> ※ 판례 정리
>
> · 인사위원회규정에 의한 징계해고사유인 "7일 이상 무단결근 하였을 때"란 일정한 시간적 제한이 없이 합계 7일 이상의 무단결근을 한 모든 경우를 의미하는 것이 아니라 상당한 기간 내에 합계 7일 이상의 무단결근을 한 경우를 의미한다고 제한적으로 해석하여야 한다(대법원 1995.5.26. 선고 94다46596 판결).

격일제나 교대제 등 특수한 근무형태의 경우의 결근일수 계산 방법

▪ 정상적인 근무를 하지 않은 채 일정 기간 계속해서 결근한 자의 결근일수를 계산하는 경우에는 정상근무를 전제로 한 휴무일수를 공제할 수 없습니다(대법원 1989. 5. 9. 선고 88다카4277 판결)

> ※ 판례 정리
>
> · 3일 연속 근무 후 3일을 계속 쉬는 운전기사들의 근무형태에서 3일 간의 비번일은 3일간을 정상적으로 근무한 경우에 인정되는 휴일이므로 정상적인 근무를 하지 않은 채 일정기간 계속하여 결근한 자의 결근일수를 계산할 때에는 3일 간의 정상근무를 전제로 한 비번일수를 참작·공제해서는 안된다(대법원1989. 5. 9. 선고 88다카4277 판결).
>
> · 교대근무자를 4개조로 나누어 시행하는 4조 3교대제의 근무형태에 있어서 근무 1일 비번 1일을 2주 동안 반복하는 교대제 근무기간 중의 비번일은 전날의 근무일에 정상적인 근무가 이루어진 경우에 인정되는 휴일일 뿐 전날의 정상적인 근무 여부와는 상관 없이 인정되는 휴일이라 할 수는 없다(대법원 1996. 11. 26. 선고 95누17571 판결)
>
> ※ 다만, 대법원 1989. 3. 14. 선고 87누980 판결은, 1일 근무 1일 휴무제에 의한 근무형태를 택하고 있는 택시운전기사의 경우에 원래의 근무일에만 결근한 것으로 보아야 한다고 판시하여 위의 판례들과 상반되는 입장에 서 있습니다.

불성실한 근무(근무태도 불량)를 이유로 한 해고

불성실한 근무(근무태도 불량)을 이유로 한 해고의 판단

▪ 업무능력 부족 등을 이유로 한 해고의 정당성은 엄격히 판단됩니다.

> ※ 판례 정리
>
> · 대학교수가 재임용·승진을 위한 평가자료(연구업적물)로서 제출한 서적들이 다른 저자의 원서를 그대로 번역한 것인데도 마치 자신의 창작물인 것처럼 가장하여 출판한 것임이 판명된 경우 교원으로서의 직무상의 의무를 태만히 하고 품위를 유지하지 못하였다는 것을 사유로 한 해임처분은 재량권을 일탈·남용한 것이 아니다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2000두9380 판결).
>
> · 근로자가 3개월 간 59회의 무단외출과 7일 간의 지각을 하고도 반성하는 태도를 보이지 않는다면 이를 이유로 한 해고는 정당하다(대법원 1996. 9. 20. 선고 95누15742 판결).
>
> · 고속도로 휴게소에서 상당한 휴식시간이 지나도 승차하지 않은 승객을 다음 차량에 태워 줄 것을 휴게소 직원에게 부탁하고 출발하였다면 그 고속버스 운전기사에 대한 징계해고는 무효이다(대법원 1992. 7. 14. 선고

92다14434 판결).

· 사용자가 시간외 근로수당을 지급하지 않았다고 하여 근로자의 불성실한 근무가 정당화되는 것은 아니므로 근로자의 불성실근무에 대한 징계해고가 형평의 원칙에 반한다고 할 수도 없다(대법원 1992. 4. 24. 선고 91다17931 판결).

· 보험회사가 거수실적(보험계약을 체결하여 보험료를 입금시킨 실적)이 불량한 사원에 대하여 징계할 수 있다는 인사규정에 의해 한 징계면직은 정당하다(대법원 1991. 3. 27. 선고 90다카25420 판결).

업무명령, 인사명령 위반을 이유로 한 해고

업무명령 위반

▪ 사용자의 업무명령이 부당한 경우 그 거부행위를 이유로 한 해고는 무효입니다. 반면에 업무명령이 정당하다면 그 거부행위는 해고사유에 해당합니다.

※ 판례 정리

· 토요일 연장근로 및 일요일 근무에 관한 회사의 지시를 위반한 유조차량 운전기사에 대한 징계해고는 징계재량권을 남용한 것으로 볼 수 없다(대법원 1997. 7. 25. 선고 96다29892 판결).

· 여객자동차운송사업을 영위하는 사업체에 있어서 사용자가 승무직 근로자인 운전사에 대하여 행하는 배차행위 또는 배차지시는 통상적인 업무수행명령에 속한다 할 것이므로 근로자인 운전사가 특별한 사정이 없이 이러한 사용자의 배차지시를 거부하는 것은 근로계약에 따른 근로자의 본질적이고 기본적인 의무인 근로제공의무를 이행하지 않는 것으로서 일반적으로 해고사유가 된다(대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결).

· 고속버스 운전수가 배차지시를 받고서도 1일 결근하여 예정노선이 1회 결행, 2회 대리운행된 경우, 고속여객자동차운송업무의 특수성 및 공익성 등에 비추어 징계해고에 정당한 이유가 있다(대법원 1994. 9. 13. 선고 94누576 판결).

· 「근로기준법」의 기준근로시간을 초과하는 운행시간의 배차지시는 법령에 위반한 것으로서 정당한 작업지시라고 볼 수 없다(대법원 1992. 4. 14. 선고 91다20548 판결).

전직 등 인사명령에 불응한 경우

▪ 근로자가 사용자의 전근, 전보 등 인사이동에 관한 명령에 반발하여 회사에 출근하지 않아 이것이 취업규칙이나 단체협약상 무단결근 또는 회사의 업무상 정당한 명령 위반이라는 해고사유에 해당하는 경우가 있습니다. 이 경우 해고사유로서 정당한지 여부는 사용자의 전근, 전보 등의 정당성 여부에 따라 판단됩니다.

※ 판례 정리

· 사용주가 해고되었던 근로자를 해고무효확인판결에 따라 복직시키면서 종전의 일과 다소 다른 일을 시키더라도, 이는 원직에 복직시킨 것에 해당하므로, 장기간 그 작업을 거부하는 등의 행위는 징계사유에 해당한다(대법원 1994. 7. 29. 선고 94다4295 판결).

이력서 거짓 기재를 이유로 한 해고

이력서 거짓 기재를 이유로 한 해고의 판단

▪ 이력서 거짓 기재의 경우, 사용자가 사전에 학력이나 경력의 거짓기재 사실을 알았더라면 고용계약을 체결하지 않았거나 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지 않았을 것으로 인정되는 경우에 한하여 이를 근로자에 대한 정당한 징계해고사유로 삼을 수 있습니다(대법원 1999. 12. 21. 선고 99다53865 판결).

※ 판례 정리

· 버스회사 입사 시 제출한 이력서에 다른 버스회사에 4개월 간 근무한 경력을 누락한 행위는 정당한 징계해고사유에 해당하지 않는다(대법원 1999. 12. 21. 선고 99다53865 판결).

· 입사 시 이력서에 대학교 졸업 또는 대학교 중퇴 사실을 기재하지 않고 졸업한 고등학교까지만 기재하여 최종학력을 은폐한 행위는 취업규칙상 징계해고사유에 해당한다(대법원 1999. 3. 26. 선고 98두4672 판결).

· 경력을 기재하게 되면 채용되지 않을 것이 예상된다고 하여 그 경력을 은폐하거나 허위경력을 기재하는 행위가 정당화될 수는 없다(대법원 1995. 3. 10. 선고 94다14650 판결).

횡령, 배임, 절도 또는 중대한 사고 등으로 회사에 손해를 끼친 것을 이유로 한 해고

횡령 등으로 회사에 손해를 끼친 것을 이유로 한 해고의 판단

▪ 횡령, 배임, 절도 등 회사에 대한 범죄행위를 하거나 과실로 인하여 중대한 사고를 일으킨 경우 이는 근로계약상 근로자의 성실의무에 대한 중대한 위반에 해당하므로 횡령, 배임, 절도 또는 과실로 인하여 중대한 사고 발생 등의 사유가 존재하는 경우 해고의 정당성을 인정할 수 있습니다.

※ 판례 정리

· 회사의 내규에 따른 채권확보조치 없이 신용거래를 개시하고, 거래 중에도 거래처의 신용상태 악화에 따른 적절한 조치를 취하지 않음으로써 회사에 중대한 손해를 입힌 업무담당자에 대한 해고처분은 정당하다(대법원 1997. 4. 25. 선고 96누9508 판결).

· 우유협동조합의 지방영업소장이 우유판매대금을 일부 횡령하였다는 등의 이유로 징계면직된 경우 그가 횡령금의 일부를 판촉비에 사용하였고, 징계면직 이전에 조합이 입은 손해를 모두 배상하였다고 하더라도 징계면직이 재량권의 범위를 일탈한 것으로서 위법하여 무효라고 할 수 없다(대법원 1990. 11. 23. 선고 90다카21589 판결).

· 시내버스 운전사가 회사 주차장에서 브레이크 대신 가속페달을 밟아 동료를 사망케 하고 여러 대의 차량을 파손시킨 행위는 운수회사의 취업규칙상 해고사유인 '과실로 인한 중대한 사고'에 해당한다(대법원 1997. 4. 8. 선고 96다33556 판결).

유죄판결을 이유로 한 해고

유죄의 확정판결

▪ 단체협약이나 취업규칙 등에서 "유죄판결을 받은 경우"라고 단순히 규정한 경우 여기서 유죄판결은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정된다는 헌법상의 무죄 추정의 원칙에 따라 일반적으로 "유죄의 확정판결"을 의미합니다.

▪ 유죄의 확정판결을 근로제공이 불가능한 신체의 구속상태가 해소되지 않는 내용의 실형의 유죄판결이 확정된 경우만을

의미하는 것으로 볼 것은 아니고, 그 밖에 예를 들어 근로자가 실형이 아닌 집행유예 등의 확정판결을 받은 경우에도 위의 유죄의 확정판결로 볼 수 있습니다.

> ※ 판례 정리
>
> · 단체협약에 해고사유로서 “업무 외의 사건으로 형사상 유죄판결을 받은 자”라는 규정을 두고 있을 때 그 "유죄판결"이란 단체협약의 규정상 미확정 유죄판결도 해고사유로 삼고 있음이 분명한 경우를 제외하고는 “유죄의 확정판결을 받은 자”만을 의미하는 것으로 해석하여야 한다(대법원 1997. 7. 25. 선고 97다7066 판결).
>
> · 단체협약에 해고사유로서 “형사사건으로 기소된 자가 금고 이상의 형의 판결을 받았을 때”라는 규정을 두고 있다면, 여기서의 “금고 이상의 형의 판결”이 반드시 실형판결만을 의미한다고 단정하여서는 안 된다(대법원 1997. 9. 26. 선고 97누1600 판결).

기소휴직

▪ 근로자가 형사상 범죄로 구속되었을 경우 그에 따른 휴직처분을 하고 이와 아울러 “구속기소로 인한 휴직에 있어서 유죄판결을 받았을 경우”를 당연퇴직사유 등으로 규정하는 경우에 이는 종업원이 휴직기간이 만료되는 제1심판결의 선고시까지는 물론이고 그 이후에도 장기구속에 따른 장기결근이라는 근로자측의 사정으로 말미암아 근로계약에 기한 기본적 의무인 근로의 제공을 할 수 없게 되었다는 사실 그 자체에 기하여 퇴직처분을 한다는 취지이므로 여기에서 “유죄판결”은 “실형의 판결”을 의미합니다(대법원 1992.11.13. 선고 92누6082 판결 참조).

> ※ 판례 정리
>
> · 취업규칙에 기소휴직에 따른 퇴직사유로 규정된 “구속기소로 인한 휴직에 있어서 유죄판결을 받았을 때”라는 것은 구속기소로 인하여 휴직처리된 종업원이 취업규칙과 단체협약에서 정한 그 휴직기간이 만료되는 제1심판결 선고시까지도 현실적인 근로제공이 불가능한 신체구속이라는 당초의 실질적인 휴직사유가 해소되지 않는 내용의 유죄판결 즉 실형의 판결을 선고받는 것을 의미한다(대법원 1992.11.13. 선고 92누6082 판결).

폭언, 폭행 등을 이유로 한 해고

폭언, 폭행 등을 이유로 한 해고의 판단

▪ 근로자의 폭력행사를 징계해고사유로 한 해고처분의 경우에는 특히 그 비행의 동기와 경위 등 전후의 여러 가지 사정을 종합하여 그 징계해고처분이 징계권의 남용에 해당하지 않아야 정당한 이유가 있다고 할 수 있습니다.

> ※ 판례 정리
>
> · 회사 내에서 다른 종업원이 지켜보는 가운데 대표이사와 상무에게 욕설, 폭행을 한 것은 원고 회사의 경영질서 및 위계질서를 크게 해쳤다고 할 것이고, 이는 사용자와 근로자 사이의 고용관계를 계속시킬 수 없을 정도의 중대한 사유라고 인정된다(대법원 1996. 5. 31. 선고 95누2487 판결).
>
> · 사납금미납행위로 승무정지조치 후 징계에 회부되자 상사에게 협박, 폭언, 업무방해 등을 한 운전사에 대한 징계해고는 정당하다(대법원 1994. 8. 12. 선고 94누1890 판결).
>
> · 회사 직원들과 술집에서 단합대회를 하다가 술기운에 상사의 멱살을 잡아당기다가 옷이 찢어지게 하는 등의

폭행을 가한 근로자에 대하여 회사가 징계면직처분을 한 경우, 이는 징계권의 범위를 일탈한 처분으로서 무효이다(대법원 1992. 5. 22. 선고 91누5884 판결).

· 회사 구내에서 16세 연상의 선배 사원을 폭행한 근로자에 대하여 한 해고처분은 그 비행의 동기나 경위 등에 비추어 볼 때 정당하다(대법원 1992. 3. 13. 선고 91다39559 판결).

· 상사가 먼저 근로자를 폭행함으로써 싸움이 유발된 점과 그로 인하여 해당 근로자는 약 4주 간, 상사는 약 10일 간의 각 상해를 입은 점 및 그 후의 수습과정 등에 비추어 볼 때, 상사를 폭행한 것을 사유로 한 근로자에 대한 징계해고는 징계권을 남용한 것이다(대법원 1992. 2. 11. 선고 91다25109 판결).

위법한 조합활동을 이유로 한 해고

위법한 조합활동을 이유로 한 해고의 판단

▪ 위법한 조합활동을 이유로 한 해고는 그 징계해고사유로 된 근로자의 업무 외 활동이 노동조합의 정당한 활동에 해당한다면 징계해고 사유가 될 수 없습니다.

▪ 판례에 따르면 근로자의 행위가 정당한 노동조합의 행위로 인정받기 위해서는 다음의 요건을 모두 충족해야 합니다(대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 판결).

▹ 첫째, 행위의 성질상 노동조합의 업무를 위한 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것이어야 합니다(성질).

▹ 둘째, 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 합니다(목적).

▹ 셋째, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 노동관행·사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 합니다(시기).

▹ 넷째, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하고 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 합니다(방법).

※ 판례 정리

· 노동조합 간부가 사용자측의 부당노동행위 여부에 대한 조사활동으로 영업소를 찾아가 영업소장에게 노조원의 폭행에 대한 사과를 요구하였으나 이를 거절하자 구호를 외치고 퇴장을 거부한 행위 등은 징계사유에 해당한다(대법원 1997. 9. 12. 선고 97누7165 판결).

· 전국기관차협의회의 투쟁활동에 동조하여 불법적인 단체행동에 적극 가담하거나 철도운행을 방해한 철도공무원을 징계파면한 것은 징계권 남용에 해당하지 않는다(대법원 1996. 6. 14. 선고 96누2521 판결).

· 노동조합이 정기총회 개최일에 체육행사 등을 포함한 대동제를 실시함을 알고서도 상당 기간 아무런 이의를 제기하지 않다가 총회 전날에 이르러 총회 개최 당일 오전에 정상근무를 하도록 한 사용자의 지시는 노사관계의 신뢰를 해하는 것으로서 부당하여 그 지시를 어긴 것을 징계해임사유로 삼은 것은 신의성실의 원칙에 반한다(대법원 1995. 3. 28. 선고 94다45715 판결).

위법한 쟁의행위를 이유로 한 해고

위법한 쟁의행위를 이유로 한 해고의 판단

▪ 위법한 쟁의행위를 이유로 한 해고는 그 징계해고사유로 된 쟁의행위가 정당한 쟁의행위인 경우에는 징계해고 사유가 될 수 없습니다.

▪ 판례에 따르면 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위해서는 다음의 요건을 모두 충족해야 합니다(대법원 2001. 10. 25. 선고 99도4837 판결 등 참조)

▹ 첫째, 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 합니다.

▹ 둘째, 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 합니다.

▹ 셋째, 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 합니다.

▹ 넷째, 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 않아야 합니다.

> ※ **판례 정리**
>
> · 지하철공사 직원이 불법파업에 참가하기 위하여 무단결근을 하고 업무복귀명령에도 응하지 않았다면, 이를 이유로 한 해고는 정당하다(대법원 1996. 11. 26. 선고 95누17571 판결).
>
> · 3차례의 징계전력이 있고, 징계가 유보된 상태에서 2차례에 걸쳐 불법쟁의 행위를 주도하고, 회사 부장의 명예를 훼손하는 발언을 한 근로자에 대한 징계해고는 정당하다(대법원 1992. 9. 22. 선고 91다4317 판결).
>
> · 근로자들이 연구소장실에 침입하고, 페인트로 연구소장실 입구 벽면 및 복도 등에 그의 명예를 훼손하는 내용을 쓰고 같은 내용의 벽보를 부착하는 등 그 쟁의행위의 방법 내지 태양이 사회적 상당성을 갖추었다고 볼 수 없는 이상 그 쟁의행위는 부당하고, 이를 이유로 한 해고는 유효하다(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결).

사생활의 비행을 이유로 한 해고

사생활의 비행을 이유로 한 해고의 판단

▪ 사용자가 근로자에 대하여 징계권을 행사할 수 있는 것은 사업활동을 원활하게 수행하는데 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위한 데에 그 근거가 있으므로, 근로자의 사생활에서의 비행은 사업활동에 직접 관련이 있거나 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있습니다(대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 판결).

> ※ **판례 정리**
>
> · 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이므로, 이는 그 공사의 인사규정 소정의 “공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때”에 해당한다고 본 것은 정당하다(대법원 1994.12.13. 선고 93누23275 판결)

2.1.4. 경영상 이유에 의한 해고의 정당성에 대한 구체적 판단

긴박한 경영상의 필요성

긴박한 경영상의 필요성

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 합니다(「근로기준법」

제24조제1항 전단).

※ 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 봅니다(「근로기준법」 제24조제1항 후단).

긴박한 경영상 필요성의 판단기준

▪ 긴박한 경영상 필요성의 정도

▹ "긴박한 기업경영상의 필요성"이라는 것은 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화를 이유로 하여 실제 이루어지고 있고 또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점에 비추어 보면 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 "긴박한 경영상의 필요성"이 있는 것으로 넓게 보아야 합니다(대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결).

> **※ 판례 정리**
>
> · 4년 가까이 계속된 적자 등으로 인한 경영난을 해소하기 위하여 해당 사업부문을 외부 하도급제로 운영하기로 함에 따라 잉여인력을 감축한 경우, 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 보아야 한다(대법원 1995. 12. 22. 선고 94다52119 판결).
>
> · 기업 내의 기구 또는 직제 개편에 따라 일정한 부서가 통폐합되면서 보직의 수가 감소되거나 새로 편성된 부서의 성격상 전문기술을 요구하거나 법령상 전문자격을 가진 사람만이 근무할 수밖에 없어 종래 부서에 근무하던 근로자가 그 직을 잃게 되는 경우에도 경영상 필요성이 있다고 인정된다(대법원 1992. 5. 12. 선고 90누9421 판결, 1993. 1. 26. 선고 92누3076 판결, 1997. 9. 5. 선고 96누8031 판결)
>
> · 기업이 종래 목표로 해오던 사업 목적의 일부를 완전히 포기하여 일부 사업장을 폐쇄하는 이른바 "사업부분(또는 사업단위) 폐지"의 경우도 정리해고를 위한 경영상의 필요성이 인정되는 사유로 될 수 있다(대법원 1993. 6. 11. 선고 93다7457 판결).
>
> · 경영난을 해소하기 위하여 해당 사업부분을 외부 하도급제로 운영하거나 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되어 잉여인력을 감축한 경우에도 긴박한 경영상의 필요가 있다고 인정된다(대법원 1995. 12. 22. 선고 94다52119 판결, 1999. 5. 11. 선고 99두1809 판결)

▪ 긴박한 경영상 필요성의 계속성

▹ 일시적인 경영상의 어려움만으로는 긴박한 경영상 필요성은 인정되지 않습니다.

> **※ 판례 정리**
>
> · 노동조합의 파업으로 일시 정상적인 경영이 어려웠다는 사정만으로는 부득이 사업장을 폐쇄하여야 할 "긴박한 경영상의 필요"가 있다고 보기는 어렵다(대법원 1993. 1. 26. 선고 92누3076 판결).

▪ 긴박한 경영상 필요성의 심사기준

▹ 긴박한 경영상 필요성은 회사 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 합니다.

※ 판례 정리

· 긴박한 경영상의 위기는 회사 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 하고, 그 중 해당 근로자가 근무하는 일개 영업부문 내지 영업장소의 영업상의 수지만을 기준으로 하여야 할 것은 아니다(대법원 1990. 3. 13. 선고 89다카24445 판결).

긴박한 경영상 필요성의 판단시점

▪ 긴박한 경영상 필요의 판단시점은 정리해고가 행해진 시점을 기준으로 해야 합니다(대법원 1992. 11. 10. 선고 91다19463 판결)

※ 판례 정리

· 해고 이후에 생긴 사정은, 그것이 정리해고 당시부터 예상되던 일로서 그로 말미암아 가까운 장래에 경영상태를 호전시킬 것이라는 등의 특별한 사정이 없는 한, 이미 실시한 정리해고의 효력에 영향을 미치지 않는다(서울고등법원 2003. 7. 3. 선고 2002누11860 판결).

해고회피노력

해고회피노력

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다해야 합니다(「근로기준법」 제24조제2항 전단).

※ 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제24조제2항 후단).

※ 판례 정리

· 정리해고에 정당한 이유가 있기 위하여 필요한 요건 중 해고회피를 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 사용자가 근로자의 해고범위를 최소화하기 위하여 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등의 가능한 조치를 취하는 것을 의미한다(대법원 1992. 12. 22. 선고 92다14779 판결).

· 정리해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 해당 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결).

· 회사가 임금삭감이나 무급휴직 등의 조치를 취하지 못하였거나 계약직 직원을 신규채용한 사유만으로는 해고회피의 노력을 다하지 않은 것으로 볼 수는 없다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결).

합리적이고 공정한 해고 기준

합리적이고 공정한 해고 기준

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정해야 합니다(「근로기준법」 제24조제2항 전단).

> ※ 판례 정리
>
> · 직원들이 상호 간 업무능력과 대인관계 등을 잘 알고 있는 상황 하에서는 직제개편위원들이 노동조합의 동의 아래 선발된 이상 그 선발이 위원회의 개최 하루 전일에 이루어졌다는 사정만으로는 동 위원회에 의한 해고대상자 선정이 불합리하다고 볼 수 없다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결).
>
> · 합리적이고 공정한 해고의 기준 역시 확정적·고정적인 것은 아니고 해당 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고의 기준에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 해고의 기준에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고의 기준이 합리적이고 공정한 기준인지의 판단에 참작되어야 한다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결).

성실한 노사협의

성실한 노사협의

▪ 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함. 이하 “근로자대표”라 함)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의해야 합니다(「근로기준법」 제24조제3항).

▪ 노동조합 또는 근로자대표와 협의

▸ 사용자는 근로자 대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 협의를 하면 그것으로 충분하고 그 밖의 근로자들과 협의는 필요하지 않습니다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결).

▸ 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에 그 협의의 상대방이 형식적으로 근로자 과반수의 대표로서의 자격을 명확히 갖추지 못하였더라도 실질적으로 근로자의 의사를 반영할 수 있는 대표자라고 볼 수 있는 사정이 있다면 「근로기준법」 제24조제3항의 요건은 충족되었다고 볼 수 있습니다(대법원 2006. 1. 26. 선고 2003다69393 판결).

※ 위 판례는 노동조합이 근로자의 과반수에 못미치는 인원으로 구성되어 있지만 그 노동조합이 9회의 협의를 거치는 동안 모든 근로자들의 의견을 수렴하고 노동조합에 가입하지 않은 근로자들은 노동조합의 대표성을 문제삼지 않은 사안에서 위 노동조합을 근로자대표로 인정한 사안에 대한 판단입니다.

> ※ 판례 정리
>
> · 정리해고가 실시되는 피고 은행 전사업장에 걸쳐 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 이 사건에 있어 피고 은행이 위 조항의 문언이 요구하는 노동조합과의 협의 외에 정리해고의 대상인 3급 이상 직원들만의 대표를 새로이 선출케 하여 그 대표와 별도로 협의를 하지 않았다고 하여 이 사건 정리해고를 협의절차의 흠결로 무효라 할 수는 없는 것이다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결).

▪ 성실한 노사협의 의무 위반의 효과

「근로기준법」 제24조제3항의 50일 기간의 준수는 경영상 이유에 의한 해고(정리해고)의 효력요건은 아닙니다.

※ 판례 정리

· 구 「근로기준법」 제31조제3항 소정의 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건은 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다(대법원 2003. 11. 13. 선고 2003두4119 판결).

※ 위의 60일 기간은 2007년 1월 26일 개정되고 2007년 7월 1일부터 시행된 「근로기준법」(법률 제8293호)에 따라 50일로 단축되었습니다(현행 「근로기준법」 제24조제3항).

3. 해고 시기와 절차의 제한

3.1. 해고 시기의 제한

3.1.1. 해고 시기의 제한

업무상 부상·업무상 질병 요양기간

업무상 부상·업무상 질병 요양기간

▪ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문 전단).

※ 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

▪ 「근로기준법」 제23조제2항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조).

> ※ 판례 정리
>
> · 구 「근로기준법」 제27조제2항이 해고를 제한하고 있는 취지는 근로자가 업무상의 재해로 인하여 노동력을 상실하고 있는 기간과 노동력을 회복하기에 상당한 그 후의 30일 간은 근로자를 실직의 위협으로부터 절대적으로 보호하고자 함에 있으므로 근로자가 업무상의 부상 등으로 치료 중이라 하더라도 휴업하지 않고 정상적으로 출근하고 있는 경우, 또는 업무상의 부상 등으로 휴업하고 있는 경우라도 그 요양을 위하여 휴업할 필요가 있다고 인정되지 않는 경우에는 위 법조의 해고가 제한되는 휴업기간에는 해당하지 않는다(대법원 1991. 8. 27. 선고 91누3321 판결).

산재근로자에게 일시보상을 한 경우 해고 가능 여부

Q. 산재근로자에게 일시보상을 한 후에 해고하는 것이 가능한가요?
A. 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 요양 중에 있는 때에는 사용자는 해당 근로자를 해고하지 못합니다. 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 규정된 일시보상을 하였거나, 근로자가 「산업재해보상보험법」에 따른 상병보상연금을 지급받고 있는 경우에는 해당 근로자를 해고할 수 있습니다.
<출처:중앙노동위원회 홈페이지>

출산 전·출산 후 휴가기간

출산 전·출산 후 휴가기간

▪ 사용자는 출산 전·출산 후의 여성이 「근로기준법」 제74조에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문 후단).

※ 다만, 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

▪ 「근로기준법」 제23조제2항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

육아휴직기간

육아휴직기간

▪ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 본문).

※ 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그렇지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 단서).

▪ 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직기간 동안 해당 근로자를 해고한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제3호).

3.2. 해고 절차의 제한

3.2.1. 해고예고

해고예고

해고예고

▪ 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 경우에는 30일분 이상의 통상임금(해고예고수당)을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제26조 본문).

> ※ 통상임금에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『임금』 콘텐츠의 < 임금의 산정-급여 등의 산정기준이 되는 임금-통상임금 >에서 확인할 수 있습니다.

▪ 해고예고(「근로기준법」 제26조)를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

해고예고의 예외

해고예고의 예외

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에 사용자는 해고예고를 하지 않고 근로자를 해고할 수 있습니다. 이 경우 사용자는 근로자에게 30일분 이상의 통상임금을 지급하지 않아도 됩니다(「근로기준법」 제26조 단서, 「근로기준법 시행규칙」 제4조 및 별표 1).

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우
  - √ 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
  - √ 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
  - √ 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우

√ 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우

√ 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우

√ 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우

√ 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우

√ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우

√ 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

해고예고를 하지 않은 해고의 효력

해고예고를 하지 않는 해고의 효력

▪ 해고예고제도는 해고자체를 금지하는 제도가 아니라 해고를 할 경우에는 일정한 유예기간을 두거나 예고수당을 지급할 것을 내용으로 하는 제도이므로 해고예고의무를 위반한 해고도 유효합니다(헌법재판소 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정).

※ 판례 정리

• 해고예고조항의 취지

· 「근로기준법」 제23조 제1항은 "사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함)하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 30일 전에 예고를 하지 않은 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다"고 규정하고 있다(헌법재판소 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정).

· 이 조항은 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 갑자기 근로자를 해고하게 되면 근로자는 다른 직장을 얻을 때까지 생활의 위협을 받게 되므로 적어도 다른 직장을 구할 기회를 가질 수 있도록 최소한의 시간적인 여유를 부여하거나, 그렇지 않으면 그 기간 동안의 생계비를 보장하여 근로자의 경제적 어려움을 완화시켜주고자 하는 취지에서 규정된 것이다(헌법재판소 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정).

• 해고예고를 하지 않은 해고의 효력

· 그러나 해고예고제도는 해고자체를 금지하는 제도가 아니라 해고를 할 경우에는 일정한 유예기간을 두거나 예고수당을 지급할 것을 내용으로 하는 제도이다. 대법원 판례 또한 일관하여 해고예고의무를 위반한 해고도 유효하다고 보므로, 해고예고제도는 해고의 효력 자체와는 무관한 제도라고 볼 수 있다(헌법재판소 2001. 7. 19. 선고 99헌마663 결정).

해고예고와 해고의 정당성

Q. 「근로기준법」 제26조(해고의 예고)에 따른 해고예고만 하면 모든 해고가 정당한가요?

A. 「근로기준법」 제26조에 따른 해고예고를 했다고 하여 모든 해고가 정당한 것은 아니며, 해고의 정당한 사유가 있어야 합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

<출처: 중앙노동위원회 홈페이지>

3.2.2. 해고 사유 등의 서면 명시

해고사유와 해고시기의 서면통지

해고사유 등의 서면통지

▪ 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다(「근로기준법」 제27조제1항).

▪ 근로자에 대한 해고는 위에 따라 서면으로 통지해야 효력이 있습니다(「근로기준법」 제27조제2항).

▪ 사용자가 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 해고예고를 한 경우에는 위의 통지를 한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제27조제3항).

> ※ 판례 정리
>
> · 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하도록 하고, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하며, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이다(대법원 2021. 10. 28. 선고, 2021두45114 판결).

서면통지의 방법

▪ 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때 해고통지서 등 명칭과 상관없이 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있는 서면이면 충분합니다(대법원 2021. 7. 29. 선고, 2021두36103 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 이메일에 해고사유와 해고시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있으며, 해고에 적절히 대응하는 데 아무런 지장이 없는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면, 단지 이메일 등 전자문서에 의한 통지라는 이유만으로 서면에 의한 통지가 아니라고 볼 것은 아닌 점 등을 고려하면, 근로자가 이메일을 수신하는 등으로 내용을 알고 있는 이상, 이메일에 의한 해고통지도 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 보아야 할 경우가 있다(대법원 2015. 9. 10. 선고, 2015두41401 판결).

해고사유의 기재

▪ 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있도록 해야 합니다(대법원 2015. 11. 27. 선고, 2015두48136 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 해고 대상자가 해고사유가 무엇인지 알고 있고 그에 대해 대응할 수 있는 상황이었다고 하더라도 사용자가 해고를 서면으로 통지하면서 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 이는 근로기준법 제27조를 위반한 해고통지에 해당한다고 보아야 하고, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다(대법원 2021. 2. 25. 선고, 2017다226605 판결).

구두 등 서면 외의 방법으로 행한 해고

▪ 서면으로 통지하지 않고 구두 등으로 해고를 통보한 경우에는 「근로기준법」 제27조제2항에 따라 절차적 정당성을 갖추지 않은 것으로서 구두 해고통보는 무효로 보고 있습니다.

▪ 서면으로 하지 않은 해고라고 하더라도 부당해고 구제신청기간(부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에)을 도과한 경우에는 노동위원회에 구제신청할 수 없으므로, 부당해고 구제신청기간에 구제신청을 해야 합니다(「근로기준법」 제28조).

3.2.3. 단체협약 · 취업규칙에 따른 절차 준수

절차적 제한 규정이 없는 경우

절차적 제한 규정의 효력

▪ 대법원은 징계나 해고에 필요한 절차가 단체협약이나 취업규칙 등에 규정되어 있지 않은 경우에는 그 절차를 거치지 않고 징계나 해고를 하였다 하더라도 그 처분은 유효하다는 견해를 취하고 있습니다.

※ 판례 정리

· "취업규칙 등에 제재에 관한 절차가 정하여져 있으면 반증이 없는 한 그 절차는 정의가 요구하는 것으로 유효요건이라 할 것이나 회사의 징계에 관한 규정에 징계혐의사실의 고지, 변명의 기회부여 등의 절차가 규정되어 있지 않는 경우에는 그와 같은 절차를 밟지 않고 한 징계처분도 정당하다(대법원 1979. 1. 30. 선고 78다304 판결).

· 회사의 단체협약이나 취업규칙상 조합원 또는 종업원을 징계해고가 아닌 다른 사유로 해고함에 있어 인사위원회를 개최하여야 한다는 규정이 없다면, 이와 같은 절차를 거치지 않았다 하여 퇴직처분이 위법하게 되는 것은 아니다(대법원 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결).

· 당해 해고가 통상해고인 이상 회사가 징계위원회를 개최하고 원고에게 소명의 기회를 주었는지 여부에 대하여는 심리를 하지 않아도 무방하다(대법원 1991. 9. 24. 선고 91다13533 판결).

· 일용직 근로자에 대한 사규에는 정규 직원에 대한 사규와는 달리 징계절차에 대하여 아무런 규정도 두고 있지 않는다면 정규 직원과는 달리 일용직 근로자들에게 변명의 기회를 부여하는 등의 절차를 밟지 않았다고 하더라도 그 징계해고는 위법하지 않다(대법원 1996. 2. 27. 선고, 95누15698 판결).

· 취업규칙 등의 징계관계규정에 징계혐의자의 출석 및 기회부여 등에 관한 절차가 규정되어 있지 않은 경우 그와 같은 절차를 밟지 않고 한 징계해고는 유효하다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다카27402 판결).

절차적 제한 규정이 있는 경우

절차적 제한 규정의 효력

▪ 대법원은 절차적 제한 규정을 위반한 채 이루어진 해고는 절차상의 하자가 치유되는 예외적인 경우를 제외하고는 무효라고 보고 있습니다(대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 판결).

※ 즉, 해고와 관련하여 절차를 규정한 것은 해고권의 공정한 행사를 확보하고 징계제도의 합리적인 운영을 도모하기 위한 것으로서 중요한 의미를 가지므로 이를 위반하여 행해진 해고권의 행사는 해고사유가 인정되는 여부에 관계없이 절차에 있어서의 정의에 반하는 것으로서 무효입니다(대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 판결).

※ 판례 정리

· 정식사원에 대해 정식사원 임용거부를 의결한 징계위원회에서의 절차는 정식사원인 근로자가 임시고용사원임을 전제로 한 정식사원으로의 채용거부절차에 불과하고 징계절차라고 볼 수 없으므로, 이는 단체협약 및 취업규칙이 보장하고 있는 정식사원인 근로자에 대한 징계에 관한 절차상 권리를 침해하였고, 위 임용거부처분은 무효이다(대법원 1999. 10. 26. 선고 99두2604 판결).

· 단체협약상의 징계규정에 위반하여 구성된 상벌위원회의 결의로 징계해고한 경우, 무자격 위원을 제외하고도 의결정족수가 충족된다 하더라도 그 해고는 무효이다(대법원 1996. 6. 28. 선고 94다53716 판결).

· 단체협약 등에 규정된 인사협의(합의)조항의 구체적 내용이 사용자가 인사를 함에 있어서 신중을 기할 수 있도록 노동조합이 의견을 제시할 수 있는 기회를 주어야 하도록 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 않았다고 하더라도 이것만 가지고는 인사의 효력에 영향이 있다고 할 수 없을 것이지만, 사용자가 인사를 함에 있어 노동조합의 동의나 승낙을 얻어야 한다거나 노동조합과 논의를 하여 의견의 합치를 보아 인사를 하도록 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 않은 인사처분은 원칙적으로 무효라고 보아야 할 것이다(대법원 1993. 7. 13. 선고 92다50263 판결).

· 단체협약에 징계위원회의 심의를 거쳐 임명권자가 징계할 수 있도록 규정된 경우, 피징계자에 대한 소명기회를 부여하지 않은 채 개최된 징계위원회의 심의결과에 의거하여 임명권자가 징계처분을 하였다면, 그 처분은 무효이다(대법원 1993. 7. 13. 선고 92다50263 판결).

· 단체협약, 취업규칙 또는 징계규정에 징계위원회의 구성에 노동조합의 대표자를 참여시키도록 되어 있고 또 징계대상자에게 징계위원회에 출석하여 변명과 소명자료를 제출할 기회를 부여하도록 되어 있는 경우 이러한 징계절차를 위배하여 한 징계해고는 징계사유가 인정되는 여부에 관계없이 무효이다(대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 판결).

▪ 절차적 제한 규정이 존재한다 하더라도 징계혐의사실에 대한 사전통지규정이나 피징계자의 진술이 임의적인 것으로서 규정되어 있다면 사용자에게는 그러한 절차를 행할 의무는 없습니다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다카27042 판결).

징계위원회

▪ 취업규칙 등에서 근로자를 징계하고자 할 때에는 징계위원회의 의결을 거치도록 명하고 있는 경우 이러한 절차를 거치지 않고 한 징계처분은 원칙적으로 무효입니다(대법원 1996. 2. 9. 선고 95누12613 판결).

※ 판례 정리

· 취업규칙 등에 이해관계가 있는 징계위원은 징계위원회에 참석할 수 없다는 명문의 규정이 없는 경우 이해관계 있는 위원의 참석 하에 결정된 징계는 유효하다(대법원 1995. 5. 23. 선고 94다24763 판결).

· 특별한 규정이 없는 한 징계위원회의 구성에 있어서 반드시 노동조합측 견해를 대변할 사람을 징계위원으로 참석시켜야 하는 것은 아니다(대법원 1993. 11. 9. 선고 93다35384 판결).

사전통지

▪ 징계절차의 진행을 알리는 통지는 특별한 사정이 없는 한 징계대상자인 본인에게 직접 행해져야 합니다(대법원 1993. 9. 28. 선고 91다30620 판결).

▹ 본인이 행방불명되어 통지를 한다는 것이 불가능한 경우가 아닌 한 사전통지는 본인에 대해 이루어져야 하며 그렇지 않은 경우는 적법한 사전통지의 요건을 흠결한 하자가 있는 것으로 간주됩니다(대법원 1993. 7. 13. 선고 92다50263 판결).

▹ 징계대상자의 부서 동료에 대한 사전통지 역시 부적법합니다(대법원 1993. 7. 13. 선고 92다50263 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 징계대상자가 징계혐의사실 등을 부인하고 수사당국으로부터 내사를 받고 있다 하더라도 징계위원회의 개최사실을 통보하지 않은 채 이루어진 징계해고의 효력을 인정할 수는 없다(대법원 1990. 12. 7. 선고 90다6095 판결).

소명기회의 부여

▪ 절차적 제한 규정에서 징계대상자인 근로자에게 진술 기회를 부여하여야 한다고 규정되어 있다면 그 대상자에게 진술 기회를 제공하면 되는 것이고 진술 그 자체가 반드시 있어야 하는 것은 아닙니다(대법원 1993. 9. 28. 선고 91다30620 판결).

▹ 만약 징계대상자인 근로자에게 진술 기회를 주었는데도 근로자가 진술하지 않은 경우에는 통보만으로써 징계절차를 진행할 수 있습니다(대법원 1993. 9. 28. 선고 91다30620 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 상벌위원회운영규정에서 징계대상자에게 필요적으로 변명의 기회를 부여할 것을 명한 규정이 없는 경우, 변명의 기회를 부여하지 않고 징계를 하더라도 그 징계처분은 유효하다(대법원 1993. 7. 13. 선고 92다42774 판결).
>
> · 소명 기회를 부여하였는데도 근로자가 소명하지 않고 연기요청을 하는 경우에는 연기요청에 불구하고 피징계자의 참석과 의견개진 없이 징계위원회를 예정대로 개최할 수 있다(대법원 1995. 5. 23. 선고 94다24763 판결).

▪ 징계위원회에서 징계대상자에게 징계혐의 사실을 고지하고 그에 대하여 진술할 기회를 부여하면 족한 것이지 그 혐의사실 개개의 사항에 대하여 구체적으로 발문을 하여 징계대상자가 이에 대하여 빠짐없이 진술하도록 조치하여야 하는 것은 아니다(대법원 1995. 7. 14. 선고 94누11491 판결).

재심절차

▪ 재심절차를 거치도록 되어 있는 경우에 이를 무시하면 당해 해고는 무효입니다(대법원 1995. 3. 10. 선고 94다33552 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 원래의 징계처분이 그 요건을 모두 갖추었다 하더라도 재심절차를 전혀 이행하지 않거나 재심절차에 중대한 하자가 있어 재심의 효력을 인정할 수 없는 경우에는 그 징계처분은 무효가 된다(대법원 1995. 1. 24. 선고 93다29662 판결).
>
> · 재심절차에서 징계사유를 추가할 수는 없다(대법원 1996. 6. 14. 선고 95누6410 판결).

징계절차상 하자의 치유

▪ 징계처분에 대한 재심절차는 원래의 징계절차와 함께 전부가 하나의 징계처분 절차를 이루는 것으로서 그 절차의 정당성도 징계 과정 전부에 관하여 판단되어야 할 것이므로, 원래의 징계 과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심 과정에서 보완되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유됩니다(대법원 1999. 3. 26. 선고 98두4672 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 단체협약이나 취업규칙에 피징계자에게 징계위원회의 개최일시 및 장소를 일정한 기간의 여유를 두고 통지하도록 규정하고 있는 경우, 이는 징계권의 객관성과 공정성을 확보하기 위한 것으로서 그러한 절차를 거치지 않고 한 징계처분은 특별한 사정이 없는 한 절차가 위법하여 효력이 없다 할 것이나 그와 같은 절차상의 하자가 있음에도 피징계자가 스스로 징계를 위한 인사위원회에 출석하여 출석통지절차에 대한 이의를 제기함이 없이 충분한 변명을 하였다면, 그와 같은 절차상의 하자는 치유되며, 이러한 하자가 재심과정에서 보완되었다 하더라도 그 절차 위반의 하자가 치유되는 것은 마찬가지이다(대법원 1993.7.16. 선고 92다55251 판결).

노동조합의 참여

▪ 일반적으로 인사처분에는 인사이동, 상벌, 해고 등 근로관계의 변동, 소멸을 가져오는 모든 처분을 포함하는 것이고, 단체협약에 노조간부 등에 대한 인사는 노동조합과 “합의하여 결정”한다고 규정하고 있는 경우 이러한 합의절차를 거치지 않은 인사처분은 원칙적으로 무효입니다(대법원 1997. 4. 25. 선고 97다6926 판결).

> ※ 판례 정리
>
> · 단체협약상 "조합은 제반 인사권이 회사에 있음을 인정한다."라고 규정하면서 "다만 해고, 휴직, 배치전환에 관한 인사는 조합과 협의한다."는 협의에 관한 규정은 노동조합의 조합원에 대한 사용자의 자의적인 인사권이나 징계권의 행사로 노동조합의 정상적인 활동이 저해되는 것을 방지하려는 취지에서 사용자로 하여금 노동조합의 조합원에 대한 인사나 징계의 내용을 노동조합에 미리 통지하도록 하여 노동조합에게 인사나 징계의 공정을 기하기 위하여 필요한 의견을 제시할 기회를 주고 제시된 노동조합의 의견을 참고자료로 고려하게 하는 정도에 지나지 않는 것이라고 봄이 상당하므로, 그 협의절차를 거치지 않았다고 하더라도 인사처분의 효력에는 영향이 없다고 보아야 할 것이다(대법원 1996. 4. 23. 선고 95다53102 판결).

면책합의

▪ 노사 간에 쟁의행위를 마무리지면서 향후 쟁의행위와 관련된 모든 행위에 대해 민형사상 일체의 책임을 묻지 않기로 한다는 면책합의를 하는 경우 이때 면책의 대상이 되는 범위는 쟁의행위와 일체성을 가지는 행위 및 쟁의행위로 인하여 사후에 부득이하게 일어나는 행위에 대해서도 면책시키기로 한 것이라고 보아야 합니다.

> ※ 판례 정리
>
> · 면책합의 이전의 쟁의행위 등으로 인하여 면책합의 이후에 형사처벌을 받고 또 그로 인하여 구속기간 동안 결근한 사실이 징계해고사유에 해당한다고 하더라도 이를 이유로 해고할 수는 없다(대법원 1991. 8. 13. 선고 91다1233 판결).
>
> · 농성기간 중의 사건에 대하여 노동조합원들에 대한 책임을 묻지 않기로 단체협약을 한 경우 그 취지는 위 농성기간 중의 행위뿐만 아니라 농성과 일체성을 가지는 그 준비행위, 유발행위까지도 포함하여 이를 면책시키기로 한 것이라고 봄이 타당하므로 농성 전에 유인물을 무단배포하여 파업을 선동한 행위도 농성과

일체성을 가지는 것으로서 이를 이유로 징계해고할 수는 없다(대법원 1991. 1. 11. 선고 90다카21176 판결).

· 회사와 노동조합 사이에 쟁의행위 중에 발생한 구속 및 고소, 고발자에 대하여 “징계를 하지 않는다”라는 문구 대신 “최대한 선처하겠다”라고 합의한 경우, 이는 회사가 구속자에 대한 형사처벌이 감경되도록 노력하겠다는 취지로 해석되고 구속자들을 징계하지 않겠다는 내용의 합의로는 볼 수 없다(대법원 1993. 5. 11. 선고 93다1503 판결).

4. 부당해고 구제

4.1. 부당해고와 구제절차

4.1.1. 부당해고의 의의와 구제신청

부당해고의 의의와 구제신청 대상

부당해고의 의의

- "부당해고"란 정당한 이유 없는 해고를 말합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

부당해고 구제신청 대상 사건

- 사용자가 근로자를 정당한 이유 없이 해고하는 경우 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조제1항).
- 노동위원회에 부당해고구제를 신청할 수 있는 대상 사건은 다음과 같습니다.
  - 해고가 정당한 사유 없이 이루어진 경우
  - 경영상 이유에 의한 해고 제한 요건을 갖추지 않은 경우
  - 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「노동조합 및 노동관계조정법」 등에서 정하고 있는 특정한 해고 금지 사유를 위반하여 해고한 경우
  - 해고할 만한 사유가 아님에도 징계 양정을 과도하게 하여 해고한 경우
  - 법령 또는 단체협약·취업규칙에서 정한 해고절차를 위반하여 해고한 경우
  - 해고할 수 없는 시기에 해고를 한 경우

> ※ 부당해고 구제신청 대상이 되는지 여부는 『중앙노동위원회』에서 안내받을 수 있습니다.

공인노무사의 권리구제 대리

권리구제 대리의 요건

- 노동위원회는 근로자가 부당해고구제신청을 한 경우에 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있습니다(「노동위원회법」 제6조의2제1항).
- 부당해고구제신청을 한 근로자가 월평균임금이 300만원 미만인 경우 그 근로자로부터 신청을 받아 「노동위원회법 시행규칙」 제5조제1항에 따라 위촉한 변호사 또는 공인노무사 중에서 해당 사건의 권리구제업무를 대리할 권리구제업무 대리인을 선임하여 해당 권리구제 업무를 대리하게 할 수 있습니다(「노동위원회법 시행규칙」 제3조제1항, 제4조 및 「권리구제업무 대리인 선임 신청을 할 수 있는 사람의 기준이 되는 월평균임금 고시」).

권리구제업무 대리 신청

- 대리인 선임의 신청은 권리구제업무 대리인 선임 신청서(「노동위원회법 시행규칙」 별지 제2호서식)에 「노동위원회법 시행규칙」 제4조에 따른 권리구제업무 대리인 선임 신청 대상자에 해당함을 증명하는 서류를 함께 관할 노동위원회에 제출해야 합니다(「노동위원회법」 제6조의2제2항 및 「노동위원회법 시행규칙」

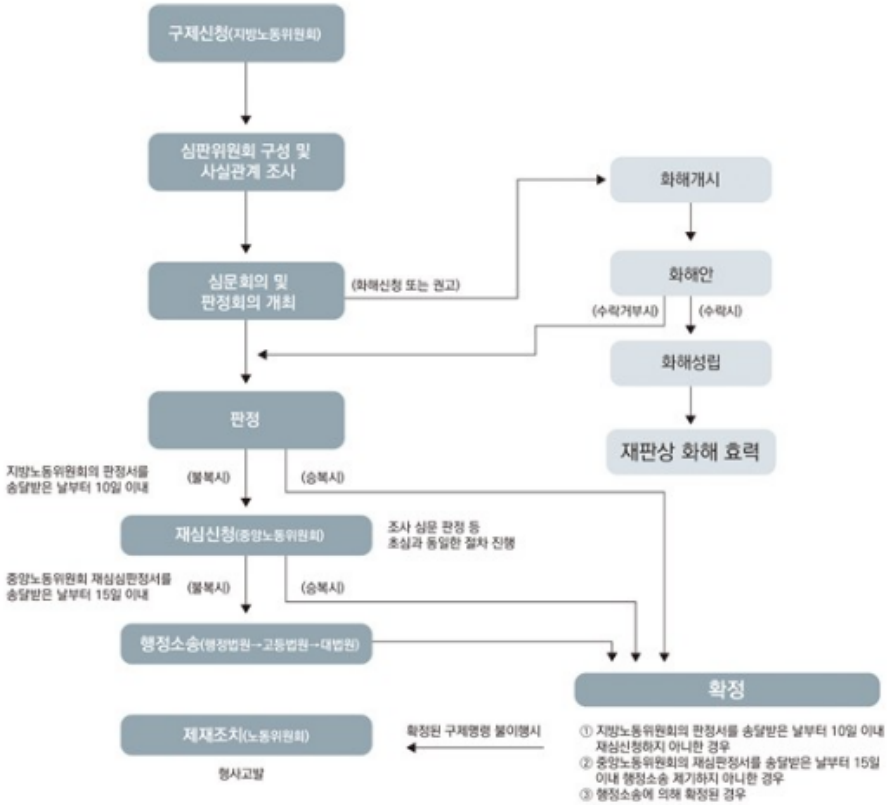
제3조제5항).

공인노무사 무료법률지원

Q. "공인노무사 무료법률지원 제도"란 무엇인가요?
A. 월평균 임금이 300만원 미만인 근로자가 부당해고구제 또는 차별시정 등을 신청할 때 원할 경우 무료로 공인노무사의 법률적 지원을 받을 수 있는 제도입니다.
공인노무사의 선임을 희망하는 근로자는 대리인 선임 신청서를 작성하여 해당 노동위원회에 구제신청서 등 접수 시 함께 제출하시면 됩니다.
선임된 공인노무사는 해당 근로자와 사건의 대응방안 등 협의, 이유서 또는 답변서 작성·제출, 증거자료 수집, 심문회의 참석 및 진술 등 일반 공인노무사가 수행하는 서비스를 제공합니다.
<출처: 고용노동부>

부당해고 구제절차

부당해고 구제절차 개관



<출처: 고용노동부>

▪ 노동위원회 구제신청 및 행정소송 제기에 의한 부당해고 구제절차는 [구제신청 → 조사 → 심문 → 판정 → (재심) → (행정소송) → 확정 → 종료]의 순서에 따라 진행됩니다.

▪ 부당해고를 당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청 및 행정소송과 별개로 법원에 해고무효확인의 소를 제기할 수 있습니다.

지방노동위원회에 의한 부당해고 구제(초심)

▪ 사용자가 근로자를 부당해고하면 근로자는 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조).

▪ 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내 재심을 신청하지 않으면 그 구제명령, 기각결정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항 및 제1항).

중앙노동위원회에 의한 부당해고 구제(재심)

▪ 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제1항).

▪ 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기하지 않으면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항 및 제1항).

법원에 의한 부당해고 구제(행정소송)

▪ 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제2항).

▪ 제1심 법원이 선고한 종국판결에 대해 불복하는 경우, 근로자와 사용자는 판결서가 송달된 날부터 2주 이내(판결서 송달 전에도 가능)에 제1심 법원에 항소장을 제출하여 항소(抗訴)할 수 있습니다(「행정소송법」 제8조 및 「민사소송법」 제390조제1항 본문, 제396조제1항, 제397조제1항).

▪ 고등법원이 선고한 종국판결과 지방법원 합의부가 제2심으로서 선고한 종국판결에 대해 불복하는 경우, 근로자와 사용자는 판결서가 송달된 날부터 2주 이내(판결서 송달 전에도 가능)에 항소심법원에 상고장을 제출하여 상고(上告)할 수 있습니다(「행정소송법」 제8조 및 「민사소송법」 제422조제1항, 제425조, 제396조제1항, 제397조제1항).

※ 상고는 판결에 영향을 미친 헌법·법률·명령 또는 규칙의 위반이 있다는 것을 상고 이유로 들 때에만 할 수 있습니다(「행정소송법」 제8조 및 「민사소송법」 제423조).

해고무효확인의 소(민사소송)

해고무효확인의 소의 제기

▪ 부당해고를 당한 근로자는 법원에 해고무효확인의 소를 제기할 수 있습니다.

▪ 해고무효 확인의 소는 사용자의 일방적 의사로 행한 해고의 무효를 확인해 달라는 소입니다.

▪ 부당해고 구제신청과 민사상 해고무효확인의 소는 별개의 제도이므로 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있습니다.

▪ 제1심 법원이 선고한 종국판결에 대해 불복하는 경우, 근로자와 사용자는 판결서가 송달된 날부터 2주 이내(판결서 송달 전에도 가능)에 제1심 법원에 항소장을 제출하여 항소(抗訴)할 수 있습니다(「민사소송법」 제390조제1항 본문, 제396조제1항 및 제397조제1항).

▪ 고등법원이 선고한 종국판결과 지방법원 합의부가 제2심으로서 선고한 종국판결에 대해 불복하는 경우, 근로자와 사용자는 판결서가 송달된 날부터 2주 이내(판결서 송달 전에도 가능)에 항소심법원에 상고장을 제출하여 상고(上告)할 수 있습니다(「민사소송법」 제422조제1항, 제425조, 제396조제1항 및 제397조제1항).

※ 상고는 판결에 영향을 미친 헌법·법률·명령 또는 규칙의 위반이 있다는 것을 이유로 드는 때에만 할 수 있습니다(「민사소송법」 제423조).

4.2. 지방노동위원회에 의한 부당해고 구제(초심)

4.2.1. 지방노동위원회에 대한 부당해고 구제신청

부당해고 구제신청

부당해고 구제신청

▪ 사용자가 근로자를 정당한 이유 없이 해고를 하면 근로자는 주된 사업장의 소재지 관할 지방노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조제1항 및 「노동위원회법」 제3조제2항).

구제신청을 할 수 있는 노동위원회

Q. 거주지와 사업장 소재지가 다를 경우 구제신청을 할 수 있는 노동위원회는 어디인가요?
A. 노동위원회 관장은 사건 발생지 원칙이므로(「노동위원회법」 제3조제2항) 해당 사업장 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 하면 될 것입니다.
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-심판>

지방노동위원회	전화번호
서울지방노동위원회	☎ 02-3218-6077~6079
부산지방노동위원회	☎ 051-559-3700
경기지방노동위원회	☎ 031-259-5001 / 5046
충남지방노동위원회	☎ 042-520-8090
전남지방노동위원회	☎ 062-975-6100
경북지방노동위원회	☎ 053-667-6520
경남지방노동위원회	☎ 055-239-8020
인천지방노동위원회	☎ 032-430-3100
강원지방노동위원회	☎ 033-269-3404
충북지방노동위원회	☎ 043-299-1260
전북지방노동위원회	☎ 063-240-1600
제주지방노동위원회	☎ 064-710-7990
울산지방노동위원회	☎ 052-208-0001

※ 지방노동위원회를 통한 부당해고 구제 신청은 인터넷, 방문, 우편의 방법으로 할 수 있으며, 인터넷

신청은 < 정부24(https://www.gov.kr) > 홈페이지를 통해 할 수 있습니다.

※ 그 밖에 자세한 내용은 사업장 소재지의 관할 지방노동위원회로 직접 문의하시기 바랍니다.

부당해고 구제신청서 기재사항

기재사항

▪ 부당해고 구제신청서에는 다음의 사항을 기재해야 합니다(「노동위원회규칙」 제39조 및 별지 제9호서식·별지 제9호의2서식·별지 제9호의3서식).

- 근로자의 성명, 주소
- 사업주의 성명, 주소(근로자가 본점이나 본사에 소속되어 있지 않은 경우에는 근로자가 소속되어 있는 사업장의 명칭·주소·대표자 성명 등도 함께 기재)
- 신청취지(근로자가 구제받고자 하는 사항)
- 신청이유(부당해고의 경위와 부당한 이유를 기재, 해고 사건의 경우 해고통지서 수령일자 포함)
- 신청일자

보정요구

▪ 지방노동위원회위원장은 신청서에 「노동위원회규칙」 제39조의 기재 사항이 일부 누락되거나 기재 내용이 명확하지 않은 때에는 기간을 정하여 보정을 요구할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제41조).

신청 취지의 추가·변경

▪ 근로자는 부당해고 구제신청 후 누락된 신청 취지를 추가하거나 징계처분 변경 등으로 신청 취지를 변경하려는 경우에는 새로운 구제신청을 하는 대신 노동위원회로부터 승인을 받아 신청취지를 추가·변경할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제42조제1항).

▪ 관할 지방노동위원회는 위에 따라 신청취지의 추가·변경 승인을 한 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방(피신청인)에게 서면으로 통지해야 합니다(「노동위원회규칙」 제42조제2항).

부당해고 구제신청기간

구제신청기간

▪ 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 해야 합니다(「근로기준법」 제28조제2항 및 「노동위원회규칙」 제40조 전단).

기산일

▪ 부당해고 구제신청을 하는 경우 그 기산일은 다음과 같습니다(「노동위원회규칙」 제40조 후단 제1호·제4호).

- 해고의 경우에는 「근로기준법」 제27조에 따라 근로자가 받은 해고통지서에 기재된 해고일

※ 다만, 해고통지서에 기재된 해고일이 해고통지서를 받은 날보다 이전인 때에는 해고통지서를 받은 날

▹ 징계 재심절차를 거친 경우에는 원처분일

※ 다만, 다음의 경우에는 재심처분일

√ 징계의 재심절차에서 원처분이 취소되고 새로운 징계처분을 한 때

√ 징계의 재심절차에서 원처분이 변경된 때

√ 단체협약이나 취업규칙 등에서 재심청구시 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우

※ 부당해고가 있었던 날 예시(「노동위원회규칙」 제40조 참조)

- 사용자가 2007년 7월 1일 해당 근로자에게 2007년 7월 1일 자로 해고(정직 등 인사상 불이익조치 포함)한다는 내용의 통지서를 교부한 경우

  · 해고가 있었던 날: 2007년 7월 1일

- 사용자가 2007년 7월 1일 해당 근로자에게 2007년 7월 11일 자로 해고한다는 내용의 통지서를 발송하여 해당 근로자가 2007년 7월 7일 그 통지서를 수령하였고 2007년 7월 11일 사용자가 해당 근로자를 퇴직 처리한 경우

  · 해고가 있었던 날: 2007년 7월 11일

- 사용자가 2007년 7월 1일 해당 근로자에게 2007년 7월 1일 자로 해고한다는 내용의 통지서를 발송하여 해당 근로자가 2007년 7월 7일 그 통지서를 수령한 경우

  · 해고가 있었던 날: 2007년 7월 7일

수습기간 중의 해고

Q. 수습기간 중에 해고되었는데 노동위원회에 구제신청을 할 수 있나요?
A. 수습기간 중의 근로자에 대한 본 채용 거부도 해고로 볼 수 있고 수습기간 중이라도 정당한 이유가 있어야 해고할 수 있는 것입니다. 따라서 수습기간 중의 근로자도 부당해고구제를 신청할 수 있습니다.
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지>

4.2.2. 조사와 심문

조사와 심문

조사와 심문

▪ 지방노동위원회는 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 해야 하며 관계 당사자를 심문해야 합니다(「근로기준법」 제29조제1항).

▪ 지방노동위원회가 관계 당사자를 심문할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있습니다(「근로기준법」 제29조제2항).

▪ 지방노동위원회가 관계 당사자를 심문할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 합니다(「근로기준법」 제29조제3항).

▪ 지방노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따릅니다(「근로기준법」 제29조제4항).

조사절차

심판위원회의 구성

▪ 지방노동위원회위원장은 구제신청서가 접수되면 사건처리를 담당할 심판위원회를 지체 없이 구성해야 합니다(「노동위원회규칙」 제44조제1항).

▪ 심판위원회는 심판담당공익위원(이하 “위원”이라 함) 3명으로 구성합니다(「노동위원회규칙」 제44조제2항 본문).

※ 다만, 심판담당공익위원에게 사건이 과도하게 집중되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 차별시정담당공익위원이나 조정담당공익위원 중에서 위원을 지명할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제44조제2항 단서).

조사의 개시

▪ 지방노동위원회위원장은 구제신청서가 접수된 후 지체 없이 조사관을 지정하고 관계 당사자에게 이유서·답변서 제출 방법, 위원의 제척·기피, 단독심판과 화해 절차 등 심판사건의 진행에 관한 사항을 안내해야 합니다(「노동위원회규칙」 제45조제1항).

※ “조사관”이란 노동위원회 사무처나 사무국에서 심판·차별시정이나 조정 등에 관한 업무를 담당하는 직원을 말합니다(「노동위원회규칙」 제2조제9호).

▪ 조사관은 해당 사건의 신청인이 제출한 구제신청서 및 이유서의 부본을 상대방 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 요구해야 하며, 제출받은 답변서의 부본은 지체 없이 신청인에게 송달해야 합니다(「노동위원회규칙」 제45조제2항).

부당해고 구제신청 사건의 요건조사

▪ 조사관은 해당 사건이 구제신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 합니다(「노동위원회규칙」 제45조제3항 전단).

▪ 조사관이 요건을 조사할 때에 해당 구제신청이 명백히 다음의 각하사유에 해당된다고 판단하는 경우에는 조사를 중단하고 심판위원회에 보고해야 합니다(「노동위원회규칙」 제45조제3항 후단 및 제60조제1항).

▹ 관계 법령에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우

▹ 「노동위원회규칙」 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 않은 경우

▹ 같은 당사자가 같은 취지의 구제신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(「노동위원회법」 제16조의3에 따른 화해조서 포함)이 있음에도 구제신청을 제기한 경우나 판정이 있은 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우

▹ 신청하는 구제의 내용이 법령상이나 사실상 실현할 수 없음이 명백한 경우

▹ 신청인이 2회 이상 심문회의 출석에 불응하거나 주소불명 또는 소재불명으로 2회 이상 심문회의 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우

부당해고 구제신청 사건의 사실조사 등

▪ 자료제출요구

▹ 지방노동위원회는 구제신청사건에 대한 증거자료가 필요하다고 판단하는 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제46조제1항).

▪ 증인·참고인 조사

▸ 지방노동위원회는 당사자의 주장이 일치하지 않는 경우에는 당사자와 증인 또는 참고인을 출석시켜 조사할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제46조제2항 전단).

※ 이 경우 진술서를 작성·제출하는 것으로 조사를 대신할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제46조제2항 후단).

▪ 업무현황, 서류 등의 조사

▸ 위원이나 조사관은 사실관계 확인을 위하여 사업장 등을 방문하여 업무현황, 서류 및 그 밖에 물건을 조사할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제46조제3항 전단).

※ 이 경우 그 권한을 증명하는 증표를 관계인에게 제시해야 합니다(「노동위원회규칙」 제46조제3항 후단).

조사보고서의 작성

▪ 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 조사보고서를 작성해야 합니다(「노동위원회규칙」 제49조제1항 및 별지 제10호서식).

▪ 위에 따른 조사보고서를 작성할 때에는 사실관계와 쟁점사항별 당사자의 주장 등을 객관적이고 공정하게 기재해야 합니다(「노동위원회규칙」 제49조제2항).

심문절차

심문회의 개최

▪ 지방노동위원회는 사건 접수일부터 60일 이내에 심문회의를 개최해야 합니다(「근로기준법」 제29조제1항 및 「노동위원회규칙」 제51조 본문).

※ 다만, 「노동위원회규칙」 제53조에 따른 연기신청이 있거나 다수인 사건 등 조사에 상당기간이 필요한 경우에는 노동위원회위원장이나 해당 심판위원회위원장(다만, 심판위원회위원장이 호선되기 전인 경우에는 해당 심판위원회 위원 중 노동위원회위원장 또는 상임위원을 말하되, 해당 심판위원회에 노동위원회위원장이나 상임위원이 포함되어 있지 않은 때에는 위원 중 최고 연장자를 말함)의 승인을 받아 그 기간을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제29조제4항 및 「노동위원회규칙」 제51조 단서).

부당해고 구제신청 처리기간

Q. 부당해고 구제신청의 처리 기한은 얼마나 되나요?
A. 노동위원회는 구제신청서 접수일부터 60일 이내 심문회의를 개최하게 됩니다. 노동위원회는 심문회의 후 판정회의를 개최하고 그 결과는 판정회의일부터 30일 이내 판정서 정본을 당사자에게 서면으로 송달하게 됩니다(「노동위원회규칙」 제51조 및 제74조제2항).
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-심판>

심문일정 통지

▪ 심판위원회는 심문회의 일자를 정하여 심문일정 통지서를 심문회의 개최일 7일 전까지 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제52조제1항 및 별지 제11호서식).

▪ 심문일정통지서에는 사건명, 관할 심판위원회, 당사자, 심문일시와 장소, 당사자가 출석해야 한다는 뜻을 기재해야 합니다(「노동위원회규칙」 제52조제2항).

▪ 심문일정을 통지 받은 당사자는 심문회의 개최 전까지 심문회의 참석자 명단을 노동위원회에 제출해야 합니다(「노동위원회규칙」 제52조제3항 및 별지 제12호서식).

※ 심문회의 일정을 통지 받은 자는 「노동위원회규칙」 제53조제1항에 따른 연기사유가 있는 경우 심문회의 개최일 3일 전까지 심문회의 연기신청서에 따라 심문회의의 연기를 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제53조제1항 본문 및 별지 제13호서식).

※ 금전보상명령의 신청

· 근로자는 부당해고 구제신청 사건에 있어서 원직 복직을 원하지 않는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제64조제1항).

· 근로자는 사용자의 부당해고 구제 재심 신청 사건에 있어서 원직복직을 원하지 않는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제64조제2항).

· 금전보상명령을 신청하려는 근로자는 심문회의 개최일을 통보받기 전까지 금전보상명령신청서를 제출해야 합니다(「노동위원회규칙」 제64조제3항 및 별지 제17호서식).

심문의 개시

▪ 조사관은 심문회의 개최일 7일 전까지 「노동위원회규칙」제49조의 조사보고서와 관련 기록을 해당 심판위원회 위원에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제54조제1항).

▪ 심문회의는 당사자 쌍방이 참석한 가운데 진행합니다(「노동위원회규칙」 제54조제2항 본문).

※ 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 참석하지 않은 경우에는 그렇지 않습니다(「노동위원회규칙」 제54조제2항 단서).

▪ 당사자가 심문회의에 참고인과 함께 참석하고자 하는 경우에는 심문회의 개최 전에 해당 심판위원회위원장의 승인을 받아야 합니다(「노동위원회규칙」 제54조제3항).

▪ 지방노동위원회위원장은 심문회의에 근로자위원과 사용자위원 각 1명을 참여하게 해야 합니다(「노동위원회규칙」 제54조제5항 본문).

※ 다만, 단독심판의 경우에는 그렇지 않습니다(「노동위원회규칙」 제54조제5항 단서).

※ 단독심판 등

· 지방노동위원회위원장은 신청기간을 넘기는 등 신청 요건을 명백하게 갖추지 못한 경우 또는 관계 당사자 양쪽이 모두 단독심판을 신청하거나 단독심판으로 처리하는 것에 동의한 경우에는 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원 중 1명을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있습니다(「노동위원회법」 제15조의2).

심문의 진행

▪ 심판위원회위원장은 심문회의를 진행하며, 심문에 참여한 위원은 당사자와 증인을 심문할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제55조제1항).

▪ 조사관은 심판위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 심판위원회위원장의 승인을 받아 의견을 진술할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제55조제2항).

▪ 당사자는 위원의 심문 사항에 대해 성실하게 답변해야 하며 심문사항 외의 진술을 하려면 심판위원회위원장의 승인을 받아야 합니다(「노동위원회규칙」 제55조제3항).

▪ 심판위원회위원장은 심문을 종결하고자 할 때에는 당사자가 최종 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 합니다(「노동위원회규칙」 제55조제4항).

증인의 심문

▪ 당사자는 심문회의 시 자기의 주장을 입증하기 위해 심문회의 개최일 5일전까지 증인신청서와 증인심문사항을 제출하여 증인을 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제56조제1항, 별지 제14호서식 및 별지 제14호의3서식).

▪ 심판위원회위원장은 필요한 경우 직권으로 증인을 지정하여 심문회의에 출석하게 할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제56조제2항).

▪ 지방노동위원회위원장은 위에 따른 당사자가 신청한 증인의 채택 또는 심판위원회위원장의 직권에 따른 증인의 지정 여부를 결정하고 심문회의 개최일 2일 전까지 다음에 해당하는 자들에게 그 결과를 통지해야 합니다(「노동위원회규칙」 제56조제4항 및 별지 제14호의2서식).

- 신청한 증인의 채택을 결정한 경우: 증인 신청 당사자와 채택된 증인
- 직권에 따라 증인을 지정한 경우: 지정된 증인

▪ 증인 신청 당사자는 위에 따라 채택된 증인과 함께 심문회의에 출석해야 합니다(「노동위원회규칙」 제56조제6항).

심문회의의 생략

▪ 지방노동위원회는 구제신청사건이 다음의 각하사유에 해당하는 경우에는 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제57조제1항, 제60조제1항제1호·제2호·제5호·제7호).

1. 관계 법령에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우
2. 「노동위원회규칙」 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 않은 경우
3. 같은 당사자가 같은 취지의 구제신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(「노동위원회법」 제16조의3에 따른 화해조서 포함)이 있음에도 구제신청을 제기한 경우나 판정이 있은 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우
4. 신청인이 2회 이상 심문회의 출석에 불응하거나 주소불명 또는 소재불명으로 2회 이상 심문회의 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우
5. 당사자 쌍방이 모두 정당한 이유없이 심문회의에 참석하지 않은 경우(이 경우에는 심문회의를 생략하지 않고 다음 심문회의 일정을 정할 수 있음)
6. 당사자 일방 또는 쌍방이 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 인해 심문회의에 참석하거나 「노동위원회규칙」 제11조의2에 따른 원격영상회의에 참석하는 것이 어려운 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의 생략에 동의하는 경우
7. 「재난 및 안전관리 기본법 시행령」 제13조에 따른 대규모 재난이 선포된 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의 생략에 동의하는 경우

▪ 위 1.부터 4.까지, 6. 및 7.의 경우 지방노동위원회는 판정회의 개최일 10일 전(위 6. 또는 7.에 따른 사유로서 긴급하다고 인정되는 경우는 판정회의 개최 전일)까지 당사자에게 이 사실을 서면 또는 전자시스템으로 알려야 하며 관계 당사자는 해당 판정회의 개최 전일까지 서면으로 의견을 제출할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제57조제2항).

4.2.3. 판정

판정의 의의와 범위

판정의 의의와 범위

▪ 판정은 당사자의 구제신청에 대해 조사·심문 결과를 토대로 구제신청의 전부 또는 일부가 이유있다면 구제명령을, 구제신청의 이유가 없다고 인정되면 기각(또는 각하 포함)에 대한 결정을 하는 것을 말합니다(「노동위원회규칙」 제60조 참조).

▪ 지방노동위원회는 근로자가 구제를 신청한 범위 안에서 판정할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제58조).

판정절차

판정회의

▪ 심판위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최해야 합니다(「노동위원회규칙」 제59조제1항).

회의록 작성

▪ 조사관은 의장선출, 회의 공개 여부, 근로자위원과 사용자위원의 의견, 토의내용 요지, 의결사항 등을 기재한 회의록을 작성해야 합니다(「노동위원회규칙」 제61조제1항 및 별지 제15호 서식).

판정서 작성

▪ 심판위원회는 의결 사항을 토대로 판정서를 작성해야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제1항 및 별지 제16호서식).

▪ 판정서에는 다음의 사항이 포함되어야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제2항).

- 사건명
- 당사자
- 판정일
- 주문
- 신청취지
- 이유(당사자, 구제 신청 경위, 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론)
- 지방노동위원회 명칭과 심판위원

▪ 부당해고에 대한 구제명령을 하는 경우에는 주문에 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시해야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제3항).

▪ 지방노동위원회는 판정서 정본을 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제5항).

판정의 유형

각하 결정

▪ 심판위원회는 심판사건이 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하합니다(「노동위원회규칙」 제60조제1항).

- 관계 법령에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우
- 「노동위원회규칙」 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 않은 경우
- 같은 당사자가 같은 취지의 구제신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(

「노동위원회법」 제16조의3에 따른 화해조서 포함)이 있음에도 구제신청을 제기한 경우나 판정이 있은 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우

- 신청하는 구제의 내용이 법령상이나 사실상 실현할 수 없음이 명백한 경우
- 신청인이 2회 이상 심문회의 출석에 불응하거나 주소불명 또는 소재불명으로 2회 이상 심문회의 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우

기각 결정

- 심판위원회는 부당해고가 성립하지 않는다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 해야 합니다(「근로기준법」 제30조제1항 및 「노동위원회규칙」 제60조제2항).

구제명령

- 지방노동위원회는 부당해고가 성립한다고 판단하면 사용자에게 구제명령을 합니다(「근로기준법」 제30조제1항 및 「노동위원회규칙」 제60조제2항).
- 지방노동위원회는 「근로기준법」 제30조제1항에 따라 사용자에게 구제명령을 할 때에는 이행기한을 정해야 합니다. 이 경우 이행기한은 「근로기준법」 제30조제2항에 따라 사용자가 구제명령을 서면으로 통지받은 날부터 30일 이내로 합니다(「근로기준법 시행령」 제11조).

구제명령의 내용

원직복직 명령

- 지방노동위원회는 부당해고로 판단하는 경우 원직복직 및 해고기간 동안 임금상당액을 금전으로 지급하도록 명할 수 있습니다(「근로기준법」 제30조제3항 및 「노동위원회규칙」 제64조 참조).

금전보상명령

- 지방노동위원회는 해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 않으면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다(「근로기준법」 제30조제3항).

부당해고 판정성의 임금상당액

Q. 노동위원회의 부당해고 판정서에서 말하는 “임금상당액”이란 무엇인가요?
A. 부당해고기간 동안에 대해 지급해야 할 "임금상당액"이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에서 규정하는 임금의 전부를 의미하며, 여기에는 「근로기준법」 제2조제1항제6호에서 말하는 평균임금산정의 기초가 되는 임금의 총액에 포함될 임금이 포함됩니다.
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-FAQ>

- 금전보상명령의 신청
  - 근로자는 부당해고 구제신청 사건에 있어서 원직 복직을 원하지 않는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제64조제1항).
  - 근로자는 사용자의 부당해고 구제 재심 신청 사건에 있어서 원직복직을 원하지 않는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제64조제2항).
  - 위에 따른 금전보상명령을 신청하고자 하는 근로자는 심문회의 개최일을 통보받기 전까지 금전보상명령신청서를

제출해야 합니다(「노동위원회규칙」 제64조제3항 및 별지 제17호서식).

▪ 금전보상 금액의 산정

▹ 지방노동위원회는 근로자가 금전보상명령을 신청한 경우에는 당사자에게 근로계약서, 임금대장 등 금액 산정에 필요한 자료를 제출하도록 명할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제65조제1항).

▹ 보상금액의 산정기간은 해고일부터 해당 사건의 판정일까지로 합니다(「노동위원회규칙」 제65조제2항).

▪ 금전보상명령의 방법

▹ 지방노동위원회가 금전보상명령을 하는 때에는 그 보상금액과 구제명령을 한 날부터 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시해야 합니다(「노동위원회규칙」 제66조).

금전보상명령제도

Q. "금전보상명령제도"란 무엇인가요?
A. 노동위원회가 부당해고에 대한 구제명령을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있는 제도입니다(「근로기준법」 제30조제3항).
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-FAQ>

근로자가 원직복직이 불가능한 경우

▪ 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에도 구제명령이나 기각결정을 해야 합니다(「근로기준법」 제30조제4항 전단).

▪ 이 경우 노동위원회는 부당해고가 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있습니다(「근로기준법」 제30조제4항 후단).

4.2.4. 종결 및 확정

심판사건의 종결

심판사건의 종결

▪ 지방노동위원회는 취하, 화해 성립 및 판정이 있는 경우에 심판사건을 종결합니다(「노동위원회규칙」 제74조제1항).

판정

▪ 지방노동위원회는 판정회의가 종료된 때에는 판정서를 30일 이내에 당사자에게 서면으로 통보해야 합니다(「노동위원회규칙」 제74조제2항).

▪ 위에 따른 통보에는 판정결과에 불복하면 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 합니다(「노동위원회규칙」 제74조제3항).

취하

▪ 신청인은 판정서가 도달되기 전까지 서면으로 신청의 전부나 일부를 취하할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제75조제1항).

▪ 지방노동위원회위원장은 취하서가 접수되면 해당 사건을 종결하고 그 사실을 당사자 쌍방에게 서면 또는 전자문서로

통지해야 합니다(「노동위원회규칙」 제75조제2항).

구제신청 취하 후 재신청의 효과

Q. 노동위원회에 구제를 신청했으나 취하하였다가 사용자 귀책으로 다시 구제신청을 하는 것이 가능한가요?
A. 다시 구제신청하는 것이 가능합니다. 다만, 노동위원회의 판정이 있은 후에 취하한 경우는 다시 신청하지 못합니다(「노동위원회규칙」 제60조제1항제5호).
<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-FAQ>

화해

▪ 화해의 신청

▹ 당사자는 화해를 신청하고자 할 때에는 화해신청서를 제출해야 합니다(「노동위원회규칙」 제68조 본문 및 별지 제20호서식).

※ 다만, 심문회의에서는 구술로 화해를 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제68조 단서).

▪ 화해의 권고

▹ 지방노동위원회는 부당해고의 구제신청에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청을 받아 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있습니다(「노동위원회법」 제16조의3제1항).

▪ 화해안 작성

▹ 지방노동위원회는 화해안을 작성할 때 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 합니다(「노동위원회법」 제16조의3제2항, 「노동위원회규칙」 제70조제1항 및 별지 제21호서식).

▪ 화해 성립

▹ 지방노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하거나 화해 조건에 합의한 때에는 화해조서를 작성해야 합니다(「노동위원회법」 제16조의3제3항, 「노동위원회규칙」 제71조제1항 및 별지 제22호서식).

▹ 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 부문별 위원회(「노동위원회법」 제15조의2에 따른 단독심판 포함)의 위원 전원이 서명 또는 날인함으로써 성립되며, 화해가 성립된 후 당사자는 이를 번복할 수 없습니다(「노동위원회법」 제16조의3제4항 및 「노동위원회규칙」 제71조제2항).

▪ 화해조서 송부

▹ 지방노동위원회위원장은 화해가 성립된 날부터 5일 이내에 화해조서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제72조).

▪ 화해조서의 효력

▹ 관계 당사자가 화해안을 수락한 때 작성되고, 관계 당사자와 화해에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인하여 작성된 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖습니다(「노동위원회법」 제16조의3제5항).

구제명령 등의 확정 및 효력

구제명령 등의 확정

▪ 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다(

「근로기준법」 제31조제1항).

▪ 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내 재심을 신청하지 않으면 그 구제명령, 기각결정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항 및 제1항).

구제명령 등의 효력

▪ 지방노동위원회의 구제명령, 기각결정은 「근로기준법」 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청에 따라 그 효력이 정지되지 않습니다(「근로기준법」 제32조).

이행강제금

이행강제금의 부과

▪ 지방노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정 포함)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과합니다(「근로기준법」 제33조제1항).

※ 구제명령의 이행기간

▸ 지방노동위원회는 「근로기준법」 제30조제1항에 따라 사용자에게 구제명령을 할 때에는 이행기한을 정해야 합니다. 이 경우 이행기한은 「근로기준법」 제30조제2항에 따라 사용자가 구제명령을 서면으로 통지받은 날부터 30일 이내로 합니다(「근로기준법 시행령」 제11조).

이행강제금

Q. 이행강제금은 어느 경우에 부과되나요?

A. 노동위원회는 「근로기준법」에 따른 부당해고에 대한 구제명령을 하는 경우 30일 이내의 이행기한을 정하는데 이행기한까지 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게 이행강제금을 부과할 수 있습니다.

사용자가 구제명령을 이행하였는지 여부는 다음과 같은 기준으로 판단합니다. 다만, 당사자가 부당해고 구제명령과 다른 내용으로 합의한 경우에는 그 구제명령을 이행한 것으로 봅니다(「노동위원회규칙」 제79조).

① 원직복직의 이행은 해당 근로자에게 해고 등을 할 당시와 같은 직급과 같은 종류의 직무를 부여하였거나 해당 근로자의 동의를 받아 다른 직무를 부여하였는지 여부

※ 다만, 같은 직급이나 직무가 없는 등 불가피한 사유가 발생한 경우에는 유사한 직급이나 직무를 부여하였는지 여부

② 임금상당액 지급의무 이행은 구제명령의 이행기한까지 지급하였는지 여부

③ 금전보상을 내용으로 하는 구제명령은 주문에 기재된 금액을 전액 지급하였는지 여부

④ 그 밖의 구제명령의 이행은 구제명령 주문에 기재된 대로 이행하였는지 여부

Q. 이행강제금은 어떻게 부과되나요?

A. 노동위원회는 부당해고 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게 이행강제금 부과예정일 30일 전까지 이행강제금 부과 예고서에 따라 이행강제금 부과 예고를 해야 합니다(「노동위원회규칙」 제80조제1항). 이때 노동위원회는 사용자에게 10일 이상의 기간을 정해 사용자에게 서면으로 의견을 제출할 기회를 부여하게 됩니다(「노동위원회규칙」 제80조제2항).

사용자의 의견을 들은 후 노동위원회는 심판위원회의 의결로 최고 3천만원 이하(해고의 경우에는 500만원부터 3,000만원까지)의 이행강제금을 부과하게 됩니다(「근로기준법 시행령」 제13조, 별표 3 및 「노동위원회규칙」 제81조제3항). 다만, 천재지변, 그 밖의 부득이한 사유로 구제명령을 이행하기 어렵다고 인정되는 경우 등에는 이행강제금 부과를 유예할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제82조제2항).

노동위원회는 사용자가 계속해서 부당해고 구제명령을 이행하지 않는 경우 구제명령일부터 1년에 2회 범위 내에서 총 4회까지 이행강제금을 부과할 수 있고, 이행강제금의 반복 부과는 이전 이행강제금 납부종료일부터 6개월 이내에 해야 합니다(「노동위원회규칙」 제83조제1항·제2항 전단).

확정된 구제명령 불이행시 벌칙

벌칙

- 「근로기준법」 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 않은 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처합니다(「근로기준법」 제111조).

고발

- 「근로기준법」 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제112조제1항).

이행강제금과 고발(구제명령 불이행죄)

Q. 이행강제금을 부과받은 후 확정된 구제명령 불이행에 대해 구제명령 불이행죄로 노동위원회가 고발을 하여 처벌을 받는 경우 이중처벌에 해당하지 않나요?

A. 노동위원회의 구제명령에 대하여 사용자가 이를 이행하지 않을 때 이를 강제하는 방법에는 이행강제금(「근로기준법」 제33조)과 구제명령 불이행죄(「근로기준법」 제111조)를 이유로 한 고발(「근로기준법」 제112조)이 있습니다.

이행강제금 제도는 구제명령이 확정되었는지에 관계 없이 사용자가 구제명령을 이행하지 않을 때 부과하는 행정상 강제집행(집행벌 즉, 간접 강제)의 하나인 반면 구제명령 불이행죄를 이유로 한 고발은 구제명령이 확정되었음에도 불구하고 사용자가 구제명령을 이행하지 않을 경우 할 수 있는 형사제재로서 양자는 절차의 성질 및 제재 요건이 상이합니다.

따라서 사용자가 구제명령을 이행하지 않은 경우 위 두 가지 제재를 모두 가하여도 헌법상 이중처벌 금지 원칙(「대한민국헌법」 제13조제1항)에 어긋나는 것은 아니며 이러한 점은 대법원의 판례에서도 확인됩니다.

※ 참고 판례: 「건축법」상 이행강제금과 형사처벌을 병과하는 것은 이중처벌에 해당되지 않습니다.

개발제한구역 내의 건축물에 대하여 허가를 받지 않고 한 용도변경행위에 대한 형사처벌과 「건축법」 제83조제1항에 따른 시정명령 위반에 대한 이행강제금의 부과는 그 처벌 내지 제재 대상이 되는 기본적 사실관계로서의 행위를 달리하며, 또한 그 보호법익과 목적에서도 차이가 있으므로 이중처벌에 해당한다고 할 수 없다(대법원 2005. 8. 19. 자 2005마30 결정).

4.3. 중앙노동위원회에 의한 부당해고 구제(재심)

4.3.1. 지방노동위원회 구제명령 등에 대한 재심

재심의 신청

재심의 신청

▪ 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제1항 및 「노동위원회규칙」 제90조제1항).

▪ 위에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 해당 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 봅니다(「노동위원회규칙」 제90조제2항).

▪ 위의 기간 이내에 재심을 신청하지 않으면 지방노동위원회의 구제명령, 기각결정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항).

재심의 범위

재심의 범위

▪ 당사자의 재심 신청은 초심에서 신청한 범위를 넘어서는 안 됩니다(「노동위원회규칙」 제89조 전단).

▪ 중앙노동위원회의 재심 심리와 판정은 당사자가 재심신청한 불복의 범위 안에서 해야 합니다(「노동위원회규칙」 제89조 후단).

※ 근로자의 지위승계

- 지방노동위원회의 부당해고 금전보상 명령에 대해 사용자가 재심 신청을 한 후 재심 피신청인인 근로자가 사망한 경우에는 그 상속인이 재심 피신청인의 지위 승계를 중앙노동위원회에 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제91조).

재심 조사보고서 작성

재심 조사보고서 작성

- 조사관은 당사자 주장이 초심(지방노동위원회)에서의 주장과 다른 부분이 있는 경우 이를 추가하여 조사보고서를 작성해야 합니다(「노동위원회규칙」 제93조).

재심판정 및 판정서 작성

재심판정

- 중앙노동위원회는 재심신청이 요건을 충족하지 못한 경우 재심신청을 각하하고, 재심신청이 이유 없다고 판단하는 경우에는 기각하며, 이유 있다고 판단하는 경우에는 지방노동위원회의 처분을 취소하고 구제명령이나 각하 또는 기각결정을 해야 합니다(「노동위원회규칙」 제94조제1항).

- 중앙노동위원회는 근로관계의 소멸이나 사업장 폐쇄 등으로 초심(지방노동위원회)의 구제명령 내용을 그대로 유지하는 것이 적합하지 않다고 판단하는 경우에는 그 내용을 변경할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제94조제2항).

재심판정서 작성

- 재심판정서는 다음의 사항이 포함되어야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제1항·제2항, 제95조제1항 및 별지 제32호서식).
  - 사건명
  - 당사자
  - 판정일
  - 주문
  - 신청취지
  - 이유(당사자, 구제 신청 경위, 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론)
  - 중앙노동위원회 명칭과 심판위원

- 중앙노동위원회가 부당해고에 대한 구제명령을 하는 경우에는 주문에 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시해야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제3항).

- 중앙노동위원회는 재심판정서 정본을 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제62조제5항).

- 재심판정이 초심판정과 결론을 같이하고 초심판정의 인정사실, 당사자 주장, 판단 내용 등이 재심판정과 대체로 같은 경우에는 초심판정서를 인용할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제95조제2항).

공시송달

- 중앙노동위원회위원장은 서류의 송달을 받아야 할 사람이 다음의 어느 하나에 해당하는 사유에 해당 될 때에는 공시송달을 명할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제195조제1항 및 「노동위원회법」 제17조의3제1항).
  - 주소가 분명하지 않은 경우
  - 주소가 국외에 있거나 통상적인 방법으로 확인할 수 없어 서류의 송달이 곤란한 경우
  - 등기우편 등으로 송달하였으나 송달을 받아야 할 사람이 없는 것으로 확인되어 반송되는 경우

▪ 공시송달은 중앙노동위원회가 송달할 서류를 보관하고 그 사유와 내용 등을 중앙노동위원회의 게시판이나 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 합니다(「노동위원회규칙」 제195조제2항).

▪ 공시송달은 위에 따라 게시한 날부터 14일이 지난 때에 그 효력이 발생합니다(「노동위원회규칙」 제195조제3항).

재심사건의 종결

재심사건의 종결

▪ 중앙노동위원회는 취하, 화해 성립, 판정이 있는 경우에 재심사건을 종결합니다(「노동위원회규칙」 제33조 및 제74조제1항).

판정

▪ 중앙노동위원회는 판정회의가 종료된 때에는 판정서 등 그 결과를 30일 이내에 당사자에게 서면으로 통보해야 합니다(「노동위원회규칙」 제33조 및 제74조제2항).

▪ 위에 따른 통보에는 판정결과에 불복하면 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 합니다(「노동위원회규칙」 제33조 및 제74조제3항).

취하

▪ 신청인은 판정서가 도달되기 전까지 서면으로 신청의 전부나 일부를 취하할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제33조 및 제75조제1항).

▪ 중앙노동위원회위원장은 취하서가 접수되면 해당 사건을 종결하고 그 사실을 당사자 쌍방에게 서면 또는 전자문서로 통지해야 합니다(「노동위원회규칙」 제33조 및 제75조제2항).

화해

▪ 화해의 신청

▹ 당사자는 화해를 신청하고자 할 때에는 화해신청서를 제출해야 합니다(「노동위원회규칙」 제68조 본문 및 별지 제20호서식).

※ 다만, 심문회의에서는 구술로 화해를 신청할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제68조 단서).

▪ 화해의 권고

▹ 중앙노동위원회는 부당해고의 구제신청(「근로기준법」 제28조)에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청을 받아 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있습니다(「노동위원회법」 제16조의3제1항).

▪ 화해안 작성

▹ 중앙노동위원회는 화해신청서와 당사자의 화해 조건 등을 충분히 검토하여 화해안을 작성해야 하며, 화해안을 작성할 때 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 하고, 그 취지와 내용을 당사자에게 충분히 설명해야 합니다(「노동위원회법」 제16조의3제2항, 「노동위원회규칙」 제70조제1항 및 별지 제21호서식).

▪ 화해 성립 및 화해조서 작성

▹ 중앙노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하거나 화해 조건에 합의한 경우에는 화해조서를 작성해야 합니다(「노동위원회법」 제16조의3제3항, 「노동위원회규칙」 제71조제1항 및 별지 제22호서식).

▹ 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 부문별 위원회(「노동위원회법」 제15조의2에 따른

단독심판을 포함)의 위원 모두가 서명 또는 날인함으로써 성립되며, 화해가 성립된 후 당사자는 이를 번복할 수 없습니다(「노동위원회법」 제16조의3제4항 및 「노동위원회규칙」 제71조제2항).

- 화해조서 송부
  - 중앙노동위원회위원장은 화해가 성립된 날부터 5일 이내에 화해조서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제72조).
- 화해조서의 효력
  - 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖습니다(「노동위원회법」 제16조의3제5항).

재심판정의 확정 및 효력

재심판정의 확정

- 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」에 따라 소(訴)를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제2항).
- 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기하지 않으면 그 재심판정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항).

재심판정의 효력

- 재심판정은 「근로기준법」 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 행정소송 제기에 따라 그 효력이 정지되지 않습니다(「근로기준법」 제32조).

이행강제금과 확정된 구제명령 불이행 시 벌칙

이행강제금

- 중앙노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 않은 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과합니다(「근로기준법」 제33조제1항).

확정된 구제명령 불이행 시 벌칙

- 「근로기준법」 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 않은 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처합니다(「근로기준법」 제111조).
- 「근로기준법」 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제112조제1항).

4.4. 법원에 의한 부당해고 구제(행정소송)

4.4.1. 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 행정소송

제소기간

제소기간

- 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」에 따라 소(訴)를 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제2항).
- 근로자가 「행정소송법」에 따라 제기할 수 있는 소(訴)는 취소소송과 무효등 확인소송이 있습니다.

구제명령 등의 확정 및 효력

구제명령의 확정

▪ 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기하지 않으면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정됩니다(「근로기준법」 제31조제3항).

구제명령의 효력

▪ 노동위원회의 재심판정은 행정소송 제기에 따라 그 효력이 정지되지 않습니다(「근로기준법」 제32조).

취소소송의 당사자

취소소송의 원고

▪ 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구할 법률상 이익이 있는 사용자나 근로자는 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 취소소송을 제기할 수 있습니다(「근로기준법」 제31조제2항 및 「행정소송법」 제12조 전단)

취소소송의 피고

▪ 취소소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고로 합니다(「노동위원회법」 제27조제1항 및 「행정소송법」 제13조제1항).

소의 이익(권리보호 이익)

소의 이익

▪ 대법원은 위법한 행정처분의 취소를 구하는 소는 위법한 처분에 의하여 발생한 위법상태를 배제하여 원상으로 회복시키고, 그 처분으로 침해되거나 방해받은 권리와 이익을 보호, 구제하고자 하는 소송이므로 비록 그 위법한 처분을 취소한다고 하더라도 원상회복이 불가능한 경우에는 그 취소를 구할 이익이 없다고 할 것이다고 하여 소의 이익을 소송요건의 하나로 인정하고 있습니다(대법원 1987.2.24. 선고 86누676 판결 참조).

▪ 따라서 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 취소소송이 적법하려면 소의 이익이 있어야 합니다.

> ※ **판례 정리**
>
> · 해고의 효력을 다투던 중 사직원 제출로 근로관계가 종료된 근로자는 중앙노동위원회의 재심판정을 다툴 소의 이익이 없다(대법원 1997. 7. 8. 선고 96누5087 판결).
>
> · 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료 등으로 근로관계가 종료하였다면 근로자로서는 해고기간 중의 지급받지 못한 임금을 지급받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 임금청구소송 등 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 구제이익은 소멸한다고 보아야 한다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2012두4036 판결).
>
> · 재심판정 후에 사업장이 폐쇄되어도 해고 다음날부터 복직명령의 이행이 가능하였던 사업장 폐쇄 시까지의 기간 동안의 임금상당액의 지급의무는 소급하여 소멸하는 것이 아니므로, 사용자로서는 그 의무를 면하기 위하여 재심판정의 취소를 구할 법률상 이익이 있다(대법원 1994. 4. 29. 선고 93누16680 판결).

위법성 판단

위법성 판단

▪ 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 취소소송은 재심판정을 취소해야 할 위법성이 있는지 여부가 판단의 대상이 됩니다(대법원 1963.8.31. 63누111 판결 참조)

▪ 재심판정에 대한 위법성 여부는 판결(구두변론종결)할 때가 아니라 처분(재심판정)한 때를 기준으로 판단해야 합니다(대법원 1996. 10. 11. 선고 96누6172 판결 참조).

행정소송 절차

행정소송 절차



<출처: 전자소송포털-사건유형별 절차안내-행정>

판결의 확정과 효력

판결의 선고

▪ 법원은 소송요건이 갖추어지지 않은 경우에 각하 판결을 하며, 본안심리 결과 원고의 주장이 이유가 없는 경우에는 기각판결, 원고의 주장이 이유가 있는 경우에는 취소판결을 합니다.

판결의 확정

▪ 판결은 상소를 제기할 수 있는 기간 또는 그 기간 이내에 적법한 상소제기가 있을 때에는 확정되지 않습니다(「행정소송법」 제8조 및 「민사소송법」 제498조).

※ 상소 없이 상소기간이 지나는 경우 판결이 확정됩니다.

확정판결의 효력

▪ 기속력

▸ 중앙노동위원회의 재심판정을 취소하는 확정판결은 그 사건에 관하여 당사자인 중앙노동위원회를 기속합니다(「행정소송법」 제30조제1항 참조).

▪ 중앙노동위원회의 재처분 의무

▸ 중앙노동위원회는 재심판정을 취소하는 법원의 판결이 확정되면 심판위원회의 의결을 거쳐 해당 사건을 재처분해야 합니다(「노동위원회규칙」 제99조제1항 본문).

▹ 다만, 법원의 확정 판결이 구제명령 등을 취소하는 내용인 경우에는 심판위원회의 의결 없이 재처분 할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제99조제1항 단서).

※ 당사자의 신청이나 동의가 있는 때에는 단독심판으로 재처분을 할 수 있습니다(「노동위원회규칙」 제99조제4항).

> **※ 단독심판**
>
> · 노동위원회위원장은 신청기간을 넘기는 등 신청 요건을 명백하게 갖추지 못한 경우 또는 관계 당사자 양쪽이 모두 단독심판을 신청하거나 단독심판으로 처리하는 것에 동의한 경우에는 심판담당 공익위원 1명을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있습니다(「노동위원회법」 제15조의2, 「노동위원회규칙」 제67조제1항 및 별지 제18호서식).

▹ 위에 따른 재처분 신청이 있으면 재처분에 따른 판정서(결정서)를 재심사건 당사자에게 송부해야 합니다(「노동위원회규칙」 제99조제2항, 별지제34호서식).

정당해고 판결과 임금의 반환

Q. 노동위원회의 복직명령을 받고 근무하였으나 확정판결 시 정당해고로 판정될 경우 그동안 지급받은 임금은 어떻게 되나요?

A. 노동위원회에서 부당해고로 판정되어 복직명령을 받고 근무한 후 다시 행정법원의 판결 확정으로 정당해고로 판결되더라도 복직명령 후 근로자가 실제 제공한 근로에 대하여 지급된 임금은 사용자가 반환청구할 수 없습니다.

<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-FAQ>

4.5. 해고무효확인의 소(민사소송)

4.5.1. 해고무효확인의 소(민사소송)

“해고무효확인의 소”의 의의

해고무효확인의 소

▪ 해고무효 확인의 소는 사용자의 일방적 의사로 행한 해고의 무효를 확인해 달라는 소입니다.

> **※ 법령 용어 정리**
>
> · “확인의 소”는 주로 원고와 피고 사이의 권리·의무의 존부에 관하여 법적인 불안상태가 존재할 때 그 불안을 제거하기 위해 법원에 그 권리·법률관계의 존부를 확정하는 판결을 해달라고 신청하는 소입니다.

부당해고구제신청과 해고무효확인의 소와의 관계

부당해고구제신청과 해고무효확인의 소와의 관계

▪ 「근로기준법」 제28조는 부당해고를 당한 근로자에게 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있는 길을 열어 놓고 있으나 그렇다고 해서 해고를 둘러싼 쟁송에 대한 민사소송의 관할권을 박탈한 것으로 해석되지 않습니다(대법원

1991.7.12. 선고 90다9353 판결).

▪ 부당해고 구제신청과 민사상 해고무효확인의 소는 별개의 제도이므로 양자를 선택하거나 동시에 진행할 수 있습니다.

▹ 구제명령은 직접 근로자와 사용자 간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니므로 노동위원회의 결정이 확정되었더라도 근로자는 사법상의 지위의 확보 및 권리의 구제를 받기 위해 별도의 민사소송을 제기할 수 있습니다(대법원 1992. 5. 22. 선고 91다22100 판결).

▹ 다만, 구제절차 진행 중 근로자가 같은 사유로 제기한 별도의 해고무효확인청구의 소에서 패소확정판결을 받았다면 부당해고가 아니라는 점은 이미 확정되어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없으므로 구제이익은 소멸한 것으로 보아야 합니다(대법원 1992. 7. 28. 선고 92누6099 판결, 대법원 1996. 4. 23. 선고 95누6151 판결).

▪ 부당해고 구제신청은 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 해야 하지만, 해고무효확인의 소는 실효의 원칙을 위반하지 않는 한 특별히 청구기간의 제한을 받지 않습니다.

해고무효확인의 소와 신의칙

해고무효확인의 소와 신의칙

▪ 해고무효확인소송이 신의칙(금반언의 원칙, 실효의 원칙)을 위반하는 경우 해고무효확인의 소는 허용되지 않습니다.

> ※ **판례 정리**
>
> · 사용자로부터 해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하지 않았다면 특별한 사정이 없는 한 그 해고의 효력을 인정하였다고 할 것이고, 따라서 그로부터 오랜 기간이 지난 후에 그 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위배되어 허용될 수 없으나, 다만 이와 같은 경우라도 해고의 효력을 인정하지 않고 이를 다투고 있었다고 볼 수 있는 객관적인 사정이 있다거나 그 외에 상당한 이유가 있는 상황하에서 이를 수령하는 등 반대의 사정이 있음이 엿보이는 때에는, 명시적인 이의를 유보함이 없이 퇴직금을 수령한 경우라고 하여도 일률적으로 해고의 효력을 인정하였다고 보아서는 안 된다(대법원 1996. 3. 8. 선고 95다51847 판결).
>
> · 해고처분에 불복하던 근로자가 이의 없이 퇴직금을 수령하고 다른 생업에 종사하다 해고일부터 2년 10개월 후에 제기한 해고무효확인청구는 신의칙 및 실효의 원칙에 위배되어 허용될 수 없다(대법원 1996. 11. 26. 선고 95다49004 판결).

해고무효확인의 소에서 확인의 이익

해고무효확인의 소에서 확인의 이익

▪ "확인의 이익"이란 권리나 법률관계의 존부에 관하여 법적 불안이 존재하고 법원이 그 존부를 판결로 확정하면 불안이 즉시 제거될 수 있는 경우를 말합니다.

> ※ **판례 정리**
>
> · 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툴 소의 이익이 있다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결).

입증책임

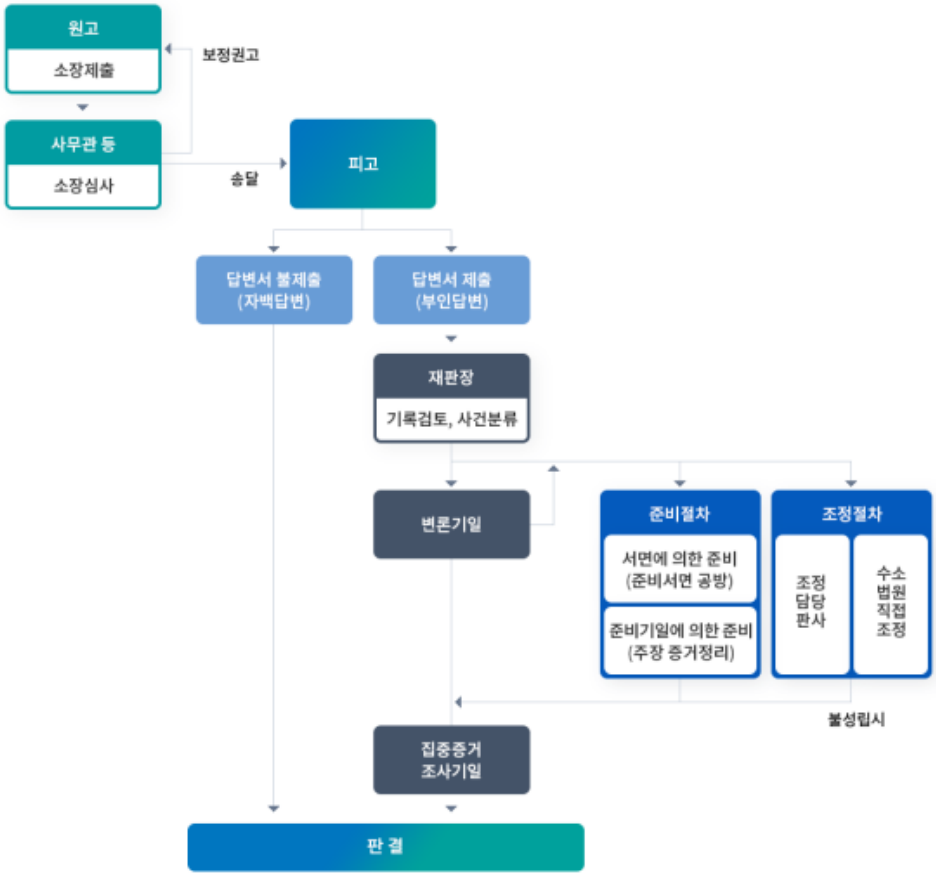
입증책임

▪ 해고무효확인의 소에서 해고의 정당한 이유의 입증책임은 사용자(이를 주장하는 자)가 부담합니다(대법원 1992. 8. 14. 선고 91다29811 판결, 대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202 판결).

해고무효확인의 소의 절차

해고무효확인의 소의 절차

▪ 해고무효확인의 소는 [소의 제기 → 소장의 송달(送達) → 답변서의 제출 → 변론 및 증거조사 → 판결선고 → (항고) → (상고) → 소송 종료]의 순서에 따라 진행됩니다.



<출처: 전자소송포털-사건유형별 절차안내-민사>

해고무효확인의 효력

원직복귀

▪ 근로자가 해고무효확인의 소에서 인용판결을 받은 경우 해고의 효력은 무효가 되어 근로자는 원래의 근로관계를 회복하게 됩니다.

해고기간에 대한 임금 지급

▪ 해고무효확인의 소에서 인용판결을 받은 경우 근로자는 「민법」 제538조 본문에 따라 임금을 청구할 수 있습니다.

▪ 해고기간 중의 임금과 중간이익공제

▸ 근로자가 지급받을 수 있는 해고기간 중의 임금액 중 휴업수당의 한도에서는 중간수입공제를 대상으로 삼을 수

없고, 그 휴업수당을 초과하는 금액 범위에서만 공제해야 합니다(대법원 1991. 12. 13. 선고 90다18999 판결, 대법원 2014. 3. 13. 선고 2011다95519 판결).

※ "휴업수당"이란 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 그 휴업기간 동안 사용자가 그 근로자에게 지급해야 하는 수당을 말합니다(「근로기준법」 제46조).

복직과 휴업수당

Q. 사용자의 귀책사유로 해고되었다가 복직된 경우에도 휴업수당을 받을 수 있나요?

A. 「근로기준법」 제46조의 휴업에는 개개의 근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공할 의사가 있음에도 불구하고 그 의사에 반하여 취업이 거부되거나 또는 불가능하게 된 경우도 포함되므로 근로자가 사용자의 귀책사유로 인하여 해고되었다 복직된 경우에도 휴업수당을 지급받을 수 있습니다(대법원 1991.12.13. 선고 90다18999 판결).

Q. 사용자의 귀책사유로 해고되었다 복직되기 전 다른 직장에서 근무한 경우 중간수입공제는 얼마만큼 되나요?

A. 판례는 「민법」 제528조제2항과 관련하여 해고기간 중 근로자가 다른 직장에서 근무한 경우에는 휴업수당(평균임금의 100분의 70 또는 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금, 이하 같음)을 초과하는 금액 범위에서만 중간수입공제를 할 수 있다고 판시하고 있습니다(대법원 1991.12.13. 선고 90다18999 판결).

즉, 월 임금이 100만원인 근로자가 2009년 1월 1일부터 2009년 6월 30일까지 사용자의 귀책사유로 해고되었고 다른 직장에서 월 90만원의 수입을 얻었다고 한다면 사용자는 「민법」 제538조제2항에 따라 10만원(100만원-90만원)만 지급해도 될 것 같지만, 판례에 따르면 사용자가 중간수입공제를 하는 경우에도 휴업수당을 초과하는 금액 범위에서만 중간수입공제를 할 수 있으므로, 최소한 휴업수당 상당액 이상은 지급해야 합니다.

따라서 사용자가 근로자에게 지급해야 하는 해고기간 중의 휴업수당은 월 10만원이 아니라 월 70만원입니다.

5. 해고근로자 보호

5.1. 사용증명서 발급 및 취업방해금지 등

5.1.1. 사용증명서 발급 및 취업방해금지 등

사용자의 사용증명서 발급 의무

사용자의 사용증명서 발급 의무

▪ 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 합니다(「근로기준법」 제39조제1항).

▪ 위의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 합니다(「근로기준법」 제39조제2항).

※ 사용자의 사용증명서 발급 의무(「근로기준법」 제39조)를 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

※ 근로계약에 관한 중요서류 보존

· 사용자는 근로자 명부와 다음의 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년 간 보존해야 합니다(「근로기준법」 제42조 및 「근로기준법 시행령」 제22조제1항).

√ 근로계약서

√ 임금대장

√ 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류

√ 고용·해고·퇴직에 관한 서류

√ 승급·감급에 관한 서류

√ 휴가에 관한 서류

√ 「근로기준법」 제51조제2항, 제51조의2제1항·제2항 단서·제5항 단서, 제52조제1항·제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항, 제59조제1항 및 제62조에 따른 서면 합의 서류

√ 「근로기준법」 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

※ 근로계약에 관한 중요서류 보존의무(「근로기준법」 제42조)를 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제1항제2호).

취업 방해의 금지

취업 방해의 금지

▪ 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하면 안 됩니다(「근로기준법」 제40조).

※ 취업 방해의 금지 의무(「근로기준법」 제40조)를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

5.2. 임금, 퇴직금 등 지급

5.2.1. 금품청산

사망·퇴직한 근로자에 대한 금품청산

사망·퇴직한 근로자에 대한 금품청산

▪ 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제36조 본문).

※ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의에 따라 기일을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제36조 단서).

미지급 임금에 대한 지연이자

지연이자의 이율

▪ 사용자는 금품청산에 따라 지급해야 하는 임금과 퇴직급여제도에 따라 근로자에게 지급되는 일시금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의에 의해 연장 가능)까지 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항제1호 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

지연이자의 적용제외 사유

▪ 위의 미지급 임금에 대한 지연이자 지급규정은 사용자가 천재사변, 그 밖에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 적용하지 않습니다(「근로기준법」 제37조제3항, 「근로기준법 시행령」 제18조 및 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지).

1. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 고용노동부장관의 도산등사실인정이 있는 경우
4. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
5. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
6. 그 밖에 위 1.부터 5.까지에 준하는 사유가 있는 경우

금품청산의무 위반에 대한 벌칙

금품청산의무 위반에 대한 벌칙

▪ 금품청산의무를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

▪ 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다. 다만, 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 금품청산의무를 위반한 경우에는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제107조제2항).

임금채권의 시효

임금채권의 시효

▪ 「근로기준법」에 따른 임금채권은 3년 간 행사하지 않으면 시효로 소멸합니다(「근로기준법」 제49조).

※ 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년 간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

임금채권의 우선변제

임금채권의 우선변제

▪ 「근로기준법」은 사용자가 도산이나 경영위기에 처하여 사용자의 재산이 경매처분된 경우, 임금 등 근로관계로 인한 채권 등을 지급받지 못한 근로자를 보호하기 위해 임금채권의 우선변제제도를 마련해 두고 있습니다.

▪ 임금채권은 다음의 순서에 따라 우선하여 변제되어야 합니다(「근로기준법」 제38조).

1. 최종 3개월분의 임금, 재해보상금, 최종 3년 간의 퇴직금
2. 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금
3. 사용자의 총재산에 대해 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권
4. 임금, 재해보상금, 퇴직금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권
5. 조세·공과금 및 다른 채권

> ※ 임금채권의 우선변제에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『임금-임금의 지급보장-임금채권의 우선변제』에서 확인할 수 있습니다.

5.2.2. 퇴직금의 지급

퇴직금의 지급요건

퇴직금의 지급요건

▪ 퇴직금은 1년 이상 계속 근로한 근로자가 퇴직하는 경우 지급합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

> ※ 퇴직의 사유는 제한이 없기 때문에 근로자의 일방적 의사표시에 의한 근로계약의 해지(퇴직)만이 아니고 근로자의 사망 또는 기업의 소멸, 일의 완료, 정년의 도래 및 해고 등 근로계약이 종료되는 모든 경우가 퇴직금 지급요건의 퇴직에 해당합니다(출처: 고용노동부>민원>민원신청>빠른인터넷상담).
>
> ※ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 해고예고를 하지 않고 근로자를 즉시 해고(「근로기준법」 제26조제3호)할 수 있는데, 이 경우에도 해고근로자의 퇴직금은 지급해야 합니다.

> ※ 퇴직금에 대한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『퇴직급여제도』에서 확인할 수 있습니다.

퇴직금의 산정

퇴직금의 산정

▪ 사용자는 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

퇴직금의 지급

퇴직금의 지급

▪ 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 본문).

▪ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 단서).

※ 위의 사항을 위반하여 퇴직금을 지급하지 않은 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제1호).

미지급 퇴직급여에 대한 지연이자

미지급 퇴직급여에 대한 지연이자

▪ 사용자는 퇴직급여제도에 따라 근로자에게 지급되는 일시금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의에 의해 연장 가능)까지 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항제1호 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

▪ 위의 미지급 퇴직급여에 대한 지연이자 지급규정은 사용자가 천재사변, 그 밖에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유에 따라 퇴직금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 적용하지 않습니다(「근로기준법」 제37조제3항, 「근로기준법 시행령」 제18조 및 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지).

1. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 고용노동부장관의 도산등사실인정이 있는 경우
4. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
5. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
6. 그 밖에 1부터 5까지에 준하는 사유가 있는 경우

퇴직금의 압류금지

퇴직금의 압류금지

▪ 퇴직금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액은 압류하지 못합니다(

「민사집행법」 제246조제1항제4호).

퇴직금 청구권의 시효

퇴직금 청구권의 시효

▪ 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년 간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

퇴직금 채권의 우선변제

퇴직금 채권의 우선변제

▪ 「근로자퇴직급여 보장법」은 사용자가 도산이나 경영위기에 처하여 사용자의 재산이 경매처분이 된 경우에 근로자의 퇴직금 채권 보호를 위해 퇴직금 채권의 우선변제제도를 마련해 두고 있습니다.

▪ 퇴직금 채권은 다음의 순서에 따라 우선하여 변제되어야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항·제2항).

1. 최종 3개월분의 임금, 재해보상금, 최종 3년 간의 퇴직금
2. 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금
3. 사용자의 총재산에 대해 질권 또는 저당권에 따라 담보된 채권
4. 임금, 재해보상금, 퇴직금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권
5. 조세·공과금 및 다른 채권

※ 퇴직금 채권의 우선변제에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『퇴직급여제도-퇴직급여 미지급 시 구제방법-사업장이 도산한 경우-대지급금 신청』에서 확인할 수 있습니다.

퇴직금 수령과 부당해고 구제신청

Q. 퇴직금을 수령한 후 부당해고 구제신청을 할 수 있나요?

A. 사용자로부터 해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하지 않았다면, 해고의 효력을 인정하지 않고 이를 다투고 있었다고 볼 수 있는 객관적인 사정이 있다거나 그 외에 상당한 이유가 있는 상황 하에서 이를 수령하는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 해고의 효력을 인정하였다고 할 것이고, 따라서 그로부터 오랜 기간이 지난 후에 그 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 신의칙이나 금반언의 원칙에 위배되어 허용될 수 없다고 보아야 할 것입니다(대법원 1992. 4. 14. 선고 92다1728 판결, 1996. 3. 8. 선고 95다51847 판결 등 참조).

<출처: 중앙노동위원회 홈페이지-위원회 소개-업무안내-FAQ>

5.2.3. 미지급 임금 · 퇴직금(체불임금) 구제 절차

미지급 임금·퇴직금(체불임금)의 의의

미지급 임금·퇴직금의 의의

▪ “미지급 임금·퇴직금(체불임금)”이란 일반적으로 임금의 지급 의무(「근로기준법」 제43조), 금품청산 의무(「근로기준법」 제36조) 및 퇴직금 지급의무(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 본문)를 위반한 것을 말합니다.

> ※ 임금미지급체불임금구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『임금-임금의 지급보장-임금체불 해결방법』에서 확인할 수 있습니다.

미지급 임금에 대한 지연이자 및 손해배상 청구

미지급 임금에 대한 지연이자

▪ 사용자는 임금의 전부 또는 일부를 매월 1회 이상 정한 일정한 날짜에 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항제2호, 제43조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제17조).

▪ 위의 미지급 임금에 대한 지연이자 지급규정은 사용자가 천재사변, 그 밖에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대해서는 적용하지 않습니다(「근로기준법」 제37조제3항, 「근로기준법 시행령」 제18조 및 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지).

1. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 고용노동부장관의 도산등사실인정이 있는 경우
4. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
5. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
6. 그 밖에 1.부터 5.까지에 준하는 사유가 있는 경우

미지급 임금에 대한 손해배상 청구

▪ 근로자는 사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 법원에 사업주가 지급해야 하는 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(퇴직금은 제외함. 이하 "임금등"이라 함)의 3배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조의2제1항 및 제43조의8제1항 참조).

- 명백한 고의로 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 경우
- 1년 동안 임금등의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 개월 수가 총 3개월 이상인 경우
- 지급하지 않은 임금등의 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우

지방고용노동관서 신고에 의한 해결

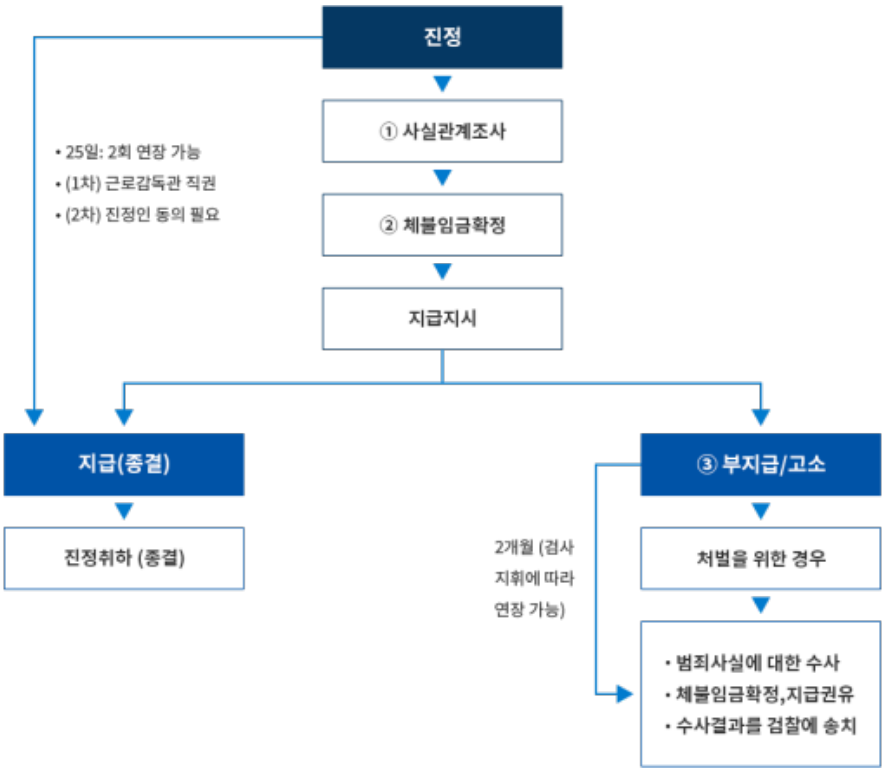
진정·고소

▪ 임금을 지급받지 못한 근로자는 필요한 경우 사전상담을 한 후에 진정 또는 고소 여부를 결정한 후 사업장소재지 관할 지방고용노동관서에 진정 또는 고소를 할 수 있습니다(출처: 고용노동부 홈페이지).

- 진정은 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라는 요구를 말합니다.

▹ 고소는 사용자를 「근로기준법」 위반으로 처벌해 달라는 요구를 말합니다.

진정·고소 처리절차도



<출처: 고용노동부-민원정보-민원제도안내-체불임금해결방법>

민사절차에 의한 해결

법률구조제도

▪ 법률구조 대상

▹ 임금 및 퇴직금 체불 당시 최종 3개월분의 월평균 임금이 400만원 미만인 임금 및 퇴직금 체불로 인한 피해근로자(국내 거주 외국인 포함)는 대한법률구조공단의 무료법률구조를 받을 수 있습니다(「법률구조법」 제33조의3, 「법률구조법 시행규칙」 제7조 및 「법률구조사건처리규칙」 제5조제2항제1호).

> ※ 법률구조 신청절차 및 제출서류에 관한 자세한 사항은 『대한법률구조공단-법률구조-법률구조안내』에서 확인할 수 있습니다.

임금미지급(임금체불) 관련 민사절차 개요

▪ 가압류의 신청

▹ 가압류는 금전채권이나 금전으로 환산할 수 있는 채권에 관하여 장래 그 집행을 보전하려는 목적으로 미리 채무자의 재산을 압류하여 채무자가 처분하지 못하도록 하는 제도입니다(출처: 전자소송포털-사건유형별 절차안내-민사-가압류).

▹ 가압류절차는 가압류할 물건이 있는 곳을 관할하는 지방법원이나 본안의 관할법원이 전속관할합니다(「민사집행법」 제278조).

> ※ 가압류에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『가압류 신청』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 지급명령의 신청(독촉절차)

▹ 금전, 그 밖에 대체물이나 유가증권의 일정한 수량의 지급을 목적으로 하는 청구에 대해 법원은 채권자의 신청에 따라 지급명령을 할 수 있습니다. 다만, 대한민국에서 공시송달(公示送達) 외의 방법으로 송달할 수 있는 경우에 한합니다(「민사소송법」 제462조).

▹ 지급명령의 신청(독촉절차)은 채무자의 보통재판적이 있는 곳의 지방법원이나 「민사소송법」 제7조, 제8조, 제9조, 제12조 또는 제18조에 따른 관할법원의 전속관할로 합니다(「민사소송법」 제463조).

> ※ 지급명령의 신청(독촉절차)에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『금전거래』 및 『소액사건재판』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 소액사건재판

▹ 지방법원 및 지방법원지원의 관할사건 중 제소한 때의 소송목적의 값이 3,000만원을 초과하지 않는 금전, 기타 대체물이나 유가증권의 일정한 수량의 지급을 목적으로 하는 제1심의 민사사건을 “소액사건”이라 합니다(「소액사건심판법」 제2조제1항, 「소액사건심판규칙」 제1조의2 본문).

▹ 소액사건재판은 지방법원 및 지방법원지원, 시·군법원이 관할합니다(「소액사건심판법」 제2조제1항, 「법원조직법」 제34조제1항제1호).

> ※ 소액사건재판에 대한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『소액사건재판』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 민사재판절차

▹ 민사재판절차는 [소의 제기 → 소장의 송달(送達) → 답변서의 제출 → 변론 및 증거조사 → 판결선고 순서]에 따라 진행됩니다.

> ※ 민사재판절차에 대한 자세한 사항은 『전자소송포털-사건유형별 절차안내-민사』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 강제집행

▹ “강제집행”이란 국가의 집행기관이 채권자를 위하여 집행권원에 표시된 사법상의 청구권을 국가권력으로 강제적으로 실현시키는 것을 말합니다.

▹ 집행권원

√ 강제집행을 하기 위해서는 집행권원이 있어야 합니다.

√ 강제집행의 전제가 되는 집행권원은 사법상의 이행청구권의 존재 및 범위를 표시함과 동시에 강제집행을 할 수 있음을 인정하는 공적문서를 말합니다.

▹ 집행권원은 다음과 같습니다(「민사집행법」 제24조 및 「민사집행법」 제56조).

√ 확정된 종국판결

√ 가집행의 선고가 있는 종국판결

√ 항고로만 불복할 수 있는 재판

√ 가집행의 선고가 내려진 재판

√ 확정된 지급명령

√ 공증인이 일정한 금액의 지급이나 대체물 또는 유가증권의 일정한 수량의 급여를 목적으로 하는 청구에 관하여 작성한 공정증서로서 채무자가 강제집행을 승낙한 취지가 적혀 있는 것

√ 소송상 화해, 청구의 인낙(認諾) 등 그 밖에 확정판결과 같은 효력을 가지는 것

▪ 집행문

▹ 강제집행은 집행문이 있는 판결정본(집행력 있는 정본)이 있어야 할 수 있습니다(「민사집행법」 제28조제1항).

▹ "집행문"이란 법원 사무관이나 공증인 등이 집행권원이 존재한다는 사실, 그리고 이로써 강제집행을 하기에 적합하다는 취지를 집행권원 정본의 끝에 덧붙여 적은 공증문서를 말합니다.

※ 확정된 지급명령에 기한 강제집행은 집행문을 부여받을 필요 없이 지급명령 정본에 따라 행합니다(「민사집행법」 제58조제1항 본문).

※ 이행권고결정에 기한 강제집행은 집행문을 부여받을 필요 없이 이행권고결정서의 정본에 따라 행합니다(「소액사건심판법」 제5조의8제1항).

5.2.4. 임금채권의 지급보장(대지급금)

임금채권의 지급보장(대지급금)

대지급금

▪ "임금채권 지급보장제도"란 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면, 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 미지급 임금 등을 지급하는 제도를 말합니다(「임금채권보장법」 제7조제1항).

1. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에 따라 도산등사실인정을 하는 경우
4. 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 다음의 어느 하나에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등이 있는 경우

① 「민사집행법」 제24조에 따른 확정된 종국판결

② 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령

③ 「민사집행법」 제56조제5호에 따른 소송상 화해, 청구의 인낙(認諾) 등 확정판결과 같은 효력을 가지는 것

④ 「민사조정법」 제28조에 따라 성립된 조정

⑤ 「민사조정법」 제30조에 따른 확정된 조정을 갈음하는 결정

⑥ 「소액사건심판법」 제5조의7제1항에 따른 확정된 이행권고결정

5. 고용노동부장관이 근로자에게 체불임금 등과 체불사업주 등을 증명하는 서류(이하 “체불 임금등·사업주 확인서”라 함)를 발급하여 사업주의 미지급임금 등이 확인된 경우

> **※ 법령 용어 정리**
>
> · “근로자”란 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말합니다(「임금채권보장법」 제2조제1호 및 「근로기준법」 제2조제1항제1호).
>
> · “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말합니다(「임금채권보장법」 제2조제2호).
>
> · “임금 등”이란 「근로기준법」 제2조·제34조·제46조 및 제74조제4항에 따른 임금·퇴직금·휴업수당 및 출산전후휴가기간 중 급여를 말합니다(「임금채권보장법」 제2조제3호).

▪ 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금 등 대지급금(이하 "대지급금"이라 함)의 범위는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항 본문).

1. 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지에 해당하는 경우

▸ 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 중 최종 6개월분의 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

▸ 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 6개월분으로 한정함)

▸ 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 6개월분으로 한정함)

2. 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호 및 제5호에 해당하는 경우

▸ 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 최종 3개월분의 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

▸ 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월분으로 한정함)

▸ 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정함)

▪ 다만, 「임금채권보장법 시행령」 제6조에 따라 위 1.에 따른 대지급금(이하 "도산대지급금"이라 함)의 상한액과 위 2.에 따른 대지급금(이하 “간이대지급금”이라 함)의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 대지급금이 적은 경우에는 지급하지 않을 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항 단서).

> ※ 고용노동부장관이 정하는 대지급금의 상한액은 「체불 임금등 대지급금 상한액 고시」에서 확인하실 수 있습니다.

※ 공인노무사 지원

• 사업장 규모 등 아래의 요건을 모두 갖춘 사업장에서 퇴직한 근로자가 대지급금을 청구하는 경우 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있습니다(「임금채권보장법」 제7조제5항, 「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의2제1항 및 「체불 임금등 대지급금 관련업무 지원대상이 되는 퇴직한 근로자의 퇴직 전 월평균보수액」).

· 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항제2호 및 제3호에 모두 해당하는 사업장에서 퇴직했거나 「임금채권보장법 시행규칙」 제2조에 따라 도산등사실인정을 신청한 사업장

· 퇴직한 사업장의 상시근로자수(「임금채권보장법 시행령」 별표1에 따라 산정한 상시근로자수를 말함)가 30명 미만인 사업장

· 퇴직 전 월평균보수가 350만원 이하인 사업장

• 퇴직한 근로자가 공인노무사로부터 지원을 받은 경우 그에 드는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있으며, 지원금액 및 구체적인 지급방법 등에 관한 사항은 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제6항).

① 지원 금액: 아래의 기준에 준하여 지급하되, 사업장당 총 300만원을 초과할 수 없습니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의4제1항 및 「공인노무사에게 지원하는 체불 임금등 대지급금 관련업무 지원금액」).

√ 도산등사실인정: 90만원(도산등사실인정이 되어 산정된 지원금액이 지원 사업장의 전체 대지급금 지급금액보다 많은 경우에는 대지급금 지급금액까지만 지원하되, 최소 지원금액은 57만원으로 함)

√ 도산등사실불인정: 45만원

√ 사실확인 및 대지급금 지급 1명당: 6만원

② 지급 신청: 지원을 받으려는 공인노무사는 지원 활동이 종료된 날부터 다음 달 말일까지 「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제6호의3서식의 대지급금 관련업무 지원비용청구서에 본인 명의의 통장 사본을 첨부하여 관할지방고용노동관서의 장에게 제출해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의4제2항).

③ 지급 방법: 관할지방고용노동관서의 장은 대지급금 관련업무 지원비용청구서를 받은 날부터 14일 이내에 그 비용을 지급하되, 예산사정 등 특별한 사유가 있는 경우에는 해당 청구인에게 그 사유를 통보하고 14일이 지난 후에 지급할 수 있습니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조의4제3항).

도산등사실인정 요건 및 신청 등

도산등사실인정의 요건

▪ "도산등사실인정"이란 사업주로부터 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자의 신청이 있는 경우로서 해당 사업주가 다음의 요건에 모두 해당되어 미지급 임금 등을 지급할 능력이 없다고 고용노동부장관이 인정하는 경우를 말합니다(「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항).

▹ 「임금채권보장법 시행령」 별표 1의 방법에 따라 산정한 상시 사용하는 근로자의 수(이하 "상시근로자수"라 함)가 300명 이하일 것

▹ 사업이 폐지되었거나 다음의 어느 하나의 사유로 사업이 폐지되는 과정에 있을 것

√ 그 사업의 생산 또는 영업활동이 중단된 상태에서 주된 업무시설이 압류 또는 가압류되거나 채무 변제를 위하여 양도된 경우(「민사집행법」에 따른 경매가 진행 중인 경우 포함)

√ 그 사업에 대한 인가·허가·등록 등이 취소되거나 말소된 경우

√ 그 사업의 주된 생산 또는 영업활동이 1개월 이상 중단된 경우

▹ 임금 등을 지급할 능력이 없거나 다음의 어느 하나의 사유로 임금등의 지급이 현저히 곤란할 것

√ 도산등사실인정일 현재 1개월 이상 사업주의 소재를 알 수 없는 경우

√ 사업주의 재산을 환가(換價)하거나 회수하는 데 도산등사실인정 신청일부터 3개월 이상 걸릴 것으로 인정되는 경우

√ 사업주(상시근로자수가 10명 미만인 사업의 사업주로 한정함)가 도산등사실인정을 신청한 근로자에게 「근로기준법」 제36조에 따른 금품 청산 기일이 지난 날부터 3개월 이내에 임금 등을 지급하지 못한 경우

도산등사실인정 신청

▪ 도산등사실인정 신청은 해당 사업에서 퇴직한 날의 다음 날부터 1년 이내에 해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제5조제2항).

▪ 도산등사실인정을 신청하려는 사람은 도산등사실인정 신청서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제1호서식)를 퇴직 당시의 사업장을 관할하는 지방고용노동청장 또는 지청장(이하 “관할지방고용노동관서의 장”이라 함)에게 제출해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제5조제3항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제2조제1항).

▪ 위에 따라 도산등사실인정의 신청을 하려는 사람은 그 신청서에 다음의 서류를 첨부하여 제출해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제2조제2항).

▹ 해당 사업주의 사업이 폐지되었거나 폐지되는 과정에 있으며, 임금 등을 지급할 능력이 없거나 지급이 현저히 곤란하다는 사실을 적어 넣거나 증명하는 자료(해당 사실의 기재나 증명이 가능한 경우에 한함)

▹ 대지급금 관련업무 공인노무사 지원신청서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제6호의2서식, 대지급금 관련업무 지원 대상으로서 「임금채권보장법」 제7조제5항에 따라 공인노무사의 지원을 받으려는 경우만 해당)

도산등사실인정 통지

▪ 관할지방고용노동관서의 장은 도산등사실인정의 신청에 대해 도산등사실인정의 여부를 결정하였을 때에는 지체 없이 도산등사실통지서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제2호서식)에 따라 그 내용을 신청인에게 통지해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제4조).

대지급금 지급 절차

대지급금의 지급 청구

▪ 대지급금을 받으려는 사람은 다음의 구분에 따른 기간 내에 고용노동부장관에게 대지급금의 지급을 청구해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제9조제1항).

▹ 도산대지급금의 경우: 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호 또는 제2호에 따른 회생절차개시의 결정 또는 파산선고의 결정(이하 “파산선고 등”이라 함) 또는 「임금채권보장법」 제7조제1항제3호에 따른 도산등사실인정이 있은 날부터 2년 이내

▹ 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호에 따른 대지급금의 경우: 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호 각 목에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등(이하 "판결 등"이라 함)이 있은 날부터 1년 이내

▹ 「임금채권보장법」 제7조제1항제5호에 따른 대지급금의 경우: 체불 임금등·사업주 확인서가 최초로 발급된 날부터 6개월 이내

▪ 대지급금의 지급 청구 방법은 다음과 같습니다(「임금채권보장법 시행령」 제9조제2항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제5조).

▹ 도산대지급금: 도산대지급금 지급청구서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제3호서식)를 관할지방고용노동관서의 장을 거쳐 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단(이하 "공단"이라 함)에 제출

▹ 간이대지급금: 간이대지급금 지급청구서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제3호의2서식)에 다음의 구분에 따른 서류를 첨부하여 공단에 제출

① 간이대지급금 중 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호에 해당하는 경우: 다음의 서류

√ 판결 등이 있는 경우 그 정본 또는 사본

√ 다음의 종국판결, 소송상 화해 또는 결정이 있는 경우에는 그 확정증명원 정본 또는 사본

가) 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호가목에 따른 종국판결

나) 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호다목에 따른 확정판결과 같은 효력을 가지는 것 중 소송상 화해

다) 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호마목에 따른 조정을 갈음하는 결정

② 간이대지급금 중 「임금채권보장법」 제7조제1항제5호에 해당하는 경우: 대지급금 청구를 위한 용도로 발급받은 체불 임금등·사업주 확인서의 원본 또는 사본

확인신청

▪ 도산대지급금의 지급을 청구하려는 사람은 다음의 사항에 관해 고용노동부장관의 확인을 받아야 하며, 그 확인의 신청은 도산대지급금 지급 청구와 함께 해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제10조제1항).

▹ 파산선고 등 또는 도산등사실인정이 있은 날 및 그 신청일

▹ 퇴직일 및 퇴직 당시의 연령

▹ 「임금채권보장법」 제7조제2항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 임금등 중 미지급액

▹ 받아야 할 도산대지급금의 금액

▹ 해당 사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제8조제1항에 따른 사업주에 해당하는 사실

▪ 파산선고 등 대지급금 지급 사유의 확인을 받으려는 사람은 「임금채권보장법 시행규칙」 제5조제1항에 따라 도산대지급금 지급 청구를 할 때 대지급금 등 확인신청서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제4호서식)를 도산대지급금 지급청구서와 함께 관할지방고용노동관서의 장에게 제출해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제10조제3항 및 「임금채권보장법 시행규칙」 제6조).

재판상 도산현황보고서 요청

▪ 고용노동부장관은 파산선고 등 대지급금 지급 사유의 확인을 위해 필요한 경우에는 해당 사업주·파산관재인·관재인·관리인 등에게 파산선고 등과 관련된 사항의 보고 또는 관계 서류의 제출을 요구하는 등 필요한 조치를 해야 합니다(「임금채권보장법 시행령」 제10조제2항).

확인결과 통지

▪ 확인신청서를 접수한 관할지방고용노동관서의 장은 파산선고 등 대지급금 지급 사유의 확인사항에 대해 사실 확인을 한 후 그 결과를 확인통지서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제5호서식)에 따라 신청인에게 통지해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제7조제1항 본문).

※ 다만, 확인사항에 대한 사실확인이 불가능한 경우에는 확인불가통지서(「임금채권보장법 시행규칙」 별지제5호의2서식)에 따라 그 사유를 통지해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제7조제1항 단서).

지급청구서 송부(확인통지서 사본 첨부)

▪ 관할지방고용노동관서의 장은 확인 결과 해당 신청인이 도산대지급금 지급요건을 갖추고 있는 경우에는 신청인이 제출한 도산대지급금 지급청구서에 확인통지서 사본을 첨부하여 지체 없이 공단에 송부해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제7조제2항).

대지급금 지급

▪ 도산대지급금 지급청구서를 송부받은 공단은 특별한 사유가 없으면 도산대지급금 지급청구서를 받은 날부터 7일 이내에 청구인에게 지급할 도산대지급금을 지급해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조제1항).

▪ 간이대지급금 지급청구서를 제출받은 공단은 특별한 사유가 없으면 그 지급청구서를 제출받은 날부터 14일 이내에 다음의 사항을 확인하여 간이대지급금의 지급 여부를 결정하고 청구인에게 지급할 간이대지급금을 지급해야 합니다(「임금채권보장법 시행규칙」 제8조제2항).

- 청구인이 「임금채권보장법 시행령」 제7조제2항 또는 제3항에 따른 대지급금 지급대상인 퇴직 근로자 또는 재직 근로자 기준을 충족하는지 여부
- 청구인이 「임금채권보장법 시행령」 제9조제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 기간 이내에 간이대지급금 지급청구서를 공단에 제출하였는지 여부
- 「임금채권보장법」 제7조제2항제2호 각 목에 해당하는 임금 등 중 미지급액
- 지급받아야 할 간이대지급금의 금액
- 해당 사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제8조제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 사업주 기준에 해당하는지 여부

청구권 대위 행사

▪ 고용노동부장관은 근로자에게 대지급금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대해 미지급 임금 등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位) 행사합니다(「임금채권보장법」 제8조제1항).

> ※ 임금채권의 지급보장제도에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://www.easylaw.go.kr) 『임금』 콘텐츠의 <임금의 지급 보장-임금채권 보장제도>에서 확인할 수 있습니다.

6. 해고근로자 지원

6.1. 실업급여

6.1.1. 실업급여의 의의와 종류

실업급여의 의의

실업급여의 의의

▪ “실업급여”란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 피보험자의 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위한 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제2조제3호).

> ※ **법령 용어 정리**
>
> · “피보험자”란 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항 및 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자를 말합니다(「고용보험법」 제2조제1호).
>
> · “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인 및 「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말함)을 말합니다(「고용보험법」 제2조제2호).
>
> · “실업”이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말합니다(「고용보험법」 제2조제3호).
>
> · “실업의 인정”이란 직업안정기관의 장이 「고용보험법」 제43조에 따른 수급자격자가 실업한 상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위하여 노력하고 있다고 인정하는 것을 말합니다(「고용보험법」 제2조제4호).
>
> · “보수”란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액을 말합니다(「고용보험법」 제2조제5호 본문 및 「고용보험법 시행령」 제1조의2).
>
> ※ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 노동조합의 전임자가 그 전임기간동안 노동조합으로부터 급여의 명목으로 지급받는 금품은 보수로 봅니다(「고용보험법」 제2조제5호 단서 및 「고용보험료 산정범위에 속하는 금품」).

실업급여의 종류

실업급여의 종류

▪ 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분되며, 취업촉진 수당의 종류는 조기재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역 구직활동비, 이주비가 있습니다(「고용보험법」 제37조).

구직급여

▪ 구직급여

▹ 구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 일정한 요건을 모두 갖춘 경우에 지급받을 수 있습니다(「고용보험법」 제40조제1항 본문).

※ 구직급여의 지급요건에 대한 내용은 이 사이트 『실업급여』 콘텐츠의 <구직급여-구직급여 수급대상-구직급여 수급자격 >에서 확인하실 수 있습니다.

▪ 구직급여 연장지급(연장급여)

▹ “연장급여”란 직업안정기관의 장이 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시한 경우, 취업이 특히 곤란하고 생활이 어렵다고 취업인정 기관의 장이 인정한 경우, 고용노동부장관이 실업의 급증 등 일정한 사유가 발생한 경우 소정급여일수를 초과하여 지급할 수 있는 연장된 구직급여를 말합니다(「고용보험법」 제51조, 제52조 및 제53조).

▹ 연장급여의 종류에는 훈련연장급여, 개별연장급여, 특별연장급여가 있습니다.

▪ 질병 등의 특례(상병급여)

▹ “상병급여(傷病給與)”란 수급자격자가 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대해서 그 수급자격자의 청구에 따라 구직급여일액에 해당하는 금액을 직업안정기관의 장이 구직급여를 갈음하여 지급하는 실업급여입니다(「고용보험법」 제63조제1항 본문).

취업촉진 수당

▪ “취업촉진 수당”이란 수급자격자의 재취업을 장려하기 위해 구직급여 외에 조기재취업 수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비를 지급하는 것을 말합니다.

▪ 조기재취업 수당

▹ 조기재취업수당은 수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우에 일정한 요건을 충족하면 지급되는 실업급여입니다(「고용보험법」 제64조제1항).

▪ 직업능력개발 수당

▹ 직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 받은 날로서 구직급여의 지급대상이 되는 날에 대해 지급하는 실업급여입니다(「고용보험법」 제65조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제88조제1항).

▪ 광역 구직활동비

▹ 광역 구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우에 지급하는 실업급여입니다(「고용보험법」 제66조제1항).

▪ 이주비

▹ 이주비는 수급자격자가 취업하거나 직업안정기관이 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우에 지급되는 실업급여입니다(「고용보험법」 제67조제1항).

수급권의 보호 및 공과금의 면제

수급권의 보호 및 공과금의 면제

▪ 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없습니다(「고용보험법」 제38조제1항).

▪ 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액에 대해서는 압류할 수 없습니다(「고용보험법」 제38조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제58조의3).

▪ 실업급여로서 지급된 금품에 대해서는 국가나 지방자치단체의 공과금(「국세기본법」 제2조제8호 또는 「지방세기본법」 제2조제1항제26호에 따른 공과금)을 부과하지 않습니다(「고용보험법」 제38조의2).

6.1.2. 구직급여

구직급여의 수급요건 등

구직급여의 수급요건

▪ 구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 일정한 요건을 모두 갖춘 경우에 지급받을 수 있습니다(「고용보험법」 제40조제1항 본문).

> ※ 구직급여의 지급요건에 대한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급대상-구직급여 수급자격>에서 확인하실 수 있습니다.

수급자격의 제한

▪ 「고용보험법」 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 봅니다(「고용보험법」 제58조 및 「고용보험법 시행규칙」 제101조제1항·제2항).

▹ 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

√ 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우

√ 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 「고용보험법 시행규칙」 별표 1의2에서 정하는 기준에 해당하는 경우

√ 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우

▹ 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

√ 전직 또는 자영업을 하기 위해 이직한 경우

√ 위의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 않고 사업주의 권고로 이직한 경우

√ 그 밖에 「고용보험법 시행규칙」 별표 2에서 정당한 사유에 해당하지 않는 사유로 이직한 경우

※ “수급자격”이란 「고용보험법」 제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실을 말합니다(「고용보험법」 제43조).

> ※ 구직급여의 수급자격과 수급자격의 제한에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급대상-구직급여 수급자격>에서 확인할 수 있습니다.

구직급여 수급기간

▪ 구직급여는 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 다음날부터 계산하기 시작하여 12개월 내에

피보험기간과 연령에 따라 최장 270일까지 지급됩니다(「고용보험법」 제48조제1항, 제50조제1항 및 별표1).

실업급여 신청 기간

Q. 실업급여는 언제까지 신청해야 하나요?
A. 퇴직 후 언제까지 실업급여 지급을 신청해야 하는지에 대한 제한은 없으나, 실업급여는 이직일의 다음날로부터 12개월이 초과하면 지급받을 소정급여일수가 남아있는 경우라도 지급을 받을 수 없으므로 바로 신청하시는 것이 좋습니다. 퇴직 후 즉시 거주지 관할 고용센터에 가셔서 구직신청(인터넷 신청 가능) 및 수급자격 인정신청을 하시면 됩니다.
<출처: 고용노동부>민원>민원신청>빠른인터넷상담>

구직급여의 수급일수

▪ 구직급여는 수급기간 내에 소정급여일수를 한도로 하여 지급됩니다(「고용보험법」 제48조제1항).

※ "소정급여일수"란 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날을 말합니다(「고용보험법」 제50조제1항).

▪ 구직급여의 소정급여일수는 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 다음에서 정한 일수가 되는 날까지로 합니다(「고용보험법」 제50조제1항 및 별표 1).

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직(離職)일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일
※ "장애인"이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인을 말합니다.						

▪ 위의 표에서 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서의 고용기간으로 합니다(「고용보험법」 제50조제3항 본문).

▪ 다만, 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하며, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인해 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외합니다(「고용보험법」 제50조제4항).

※ 구직급여의 수급기간 및 수급기간의 연기에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급일수>에서 확인할 수 있습니다.

구직급여의 산정

▪ 구직급여일액은 평균임금·통상임금·기준임금에 따라 기초일액을 산정한 경우 그 산정된 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 합니다. 다만 최저기초일액에 따라 기초일액을 산정한 경우에는 그 산정된 기초일액에 100분의 80을 곱합니다(「고용보험법」 제46조제1항).

※ 기초일액은 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액으로서 수급자격자의 기초일액은 평균임금·통상임금·기준임금·최저기초일액에 따라 산정되며 기초일액의 상한은 11만3500원을 초과할 수 없습니다(「고용보험법」 제45조 및 「고용보험법 시행령」 제68조제1항).

> ※ 구직급여의 산정에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급액>에서 확인할 수 있습니다.

구직급여 연장지급(연장급여)

▪ 직업안정기관의 장이 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시한 경우(훈련연장급여), 취업이 특히 곤란하고 생활이 어렵다고 취업인정 기관의 장이 인정한 경우(개별연장급여), 고용노동부장관이 실업의 급증 등 일정한 사유가 발생한 경우(특별연장급여) 소정급여일수를 초과하여 연장된 구직급여를 지급할 수 있습니다(「고용보험법」 제51조, 제52조 및 제53조).

> ※ 구직급여 연장지급에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 연장>에서 확인할 수 있습니다.

질병 등의 특례(상병급여)

▪ 직업안정기관의 장은 수급자격자가 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대해서 그 수급자격자의 청구에 따라 구직급여일액에 해당하는 금액[상병급여(傷病給與)]을 구직급여를 갈음하여 지급할 수 있습니다(「고용보험법」 제63조제1항).

> ※ 질병등의 특례(상병급여)에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-질병 등에 따른 구직급여 수급-상병급여>에서 확인할 수 있습니다.

구직급여의 지급절차

실업의 신고

▪ 구직급여를 지급받으려는 사람은 이직 후 지체 없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고해야 하고 실업을 신고하는 때에는 구직 신청과 수급자격의 인정 신청이 포함되어야 합니다(「고용보험법」 제42조제1항 본문 및 제2항).

▹ 실업을 신고하려는 사람은 「직업안정법」 제9조에 따른 구직 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제42조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제61조제1항).

▹ 실업을 신고하려는 자는 구직 신청을 할 때 수급자격 인정 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제42조제2항).

> ※ 실업의 신고에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급신청-실업의 신고>에서 확인할 수 있습니다.

수급자격의 인정

▪ "수급자격"이란 「고용보험법」 제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실을 말합니다(「고용보험법」 제43조제1항).

▪ 구직급여를 지급받으려는 사람은 직업안정기관의 장에게 수급자격을 인정해 줄 것을 신청해야 합니다(「고용보험법」 제43조제1항).

> ※ 수급자격 인정에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급신청-실업의 신고>에서 확인할 수 있습니다.

실업의 인정

▪ 실업의 인정

▹ "실업의 인정"이란 직업안정기관의 장이 수급자격자가 실업상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위해 노력하고 있다고 인정하는 것을 말합니다(「고용보험법」 제2조제4호).

※ "수급자격자"란 직업안정기관에게 구직급여의 수급요건을 갖추었다고 인정받은 자를 말합니다(「고용보험법」 제43조제5항).

▹ 실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 「고용보험법」 제42조에 따라 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주의 범위에서 직업안정기관의 장이 지정한 날(이하 "실업인정일"이라 함)에 출석하여 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고해야 합니다(「고용보험법」 제44조제2항 본문).

▹ 직업안정기관의 장은 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지의 각각의 날에 대해 실업의 인정을 합니다(「고용보험법」 제44조제2항 본문).

▹ 구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대해 지급합니다(「고용보험법」 제44조제1항).

> ※ 실업의 인정에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급신청-실업의 인정>에서 확인할 수 있습니다.

▪ 실업인정의 특례

▹ 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자, 천재지변·대량실업이 발생한 경우의 수급자격자, 그 밖에

일정한 사유에 해당하는 수급자격자에 대한 실업인정 방법에 대해서는 실업인정특례에 따릅니다(「고용보험법」 제44조제2항·제3항).

※ 실업인정의 특례에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급신청-실업인정의 특례>에서 확인할 수 있습니다.

▪ 실업인정대상기간 중의 근로의 신고

▹ 수급자격자는 실업의 인정을 받으려는 기간 중에 취업한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고해야 합니다(「고용보험법」 제47조제1항).

구직급여 지급

▪ 구직급여의 지급

▹ 수급자격자는 신청지 관할 직업안정기관에 출석하는 최초의 실업인정일에 구직급여를 받기 원하는 금융기관과 계좌(구직급여를 실업급여수급계좌로 받으려는 경우에는 실업급여수급계좌를 말함)를 실업인정신청서에 기재하여 신고해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제75조제1항 전단).

※ 이 경우 신고한 금융기관 또는 계좌를 변경할 때에도 신고해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제75조제1항 후단).

▹ 구직급여는 수급자격자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제75조제2항).

▪ 미지급 구직급여

▹ 수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 않은 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 사람 포함)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급분을 지급합니다(「고용보험법」 제57조제1항).

※ 미지급 구직급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <실업급여 문제해결-미지급 실업급여-미지급 실업급여 수급>에서 확인할 수 있습니다.

※ 고액 금품 수령에 따른 구직급여의 지급 유예, 훈련 거부 등에 따른 구직급여의 지급 제한 등에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『실업급여』의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급·수급유예·수급정지>에서 확인할 수 있습니다.

6.1.3. 취업촉진 수당

취업촉진 수당의 의의

취업촉진 수당의 의의

▪ 고용노동부장관은 수급자격자의 재취업활동을 장려하기 위해 구직급여 외에 조기재취업 수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비를 지급할 수 있습니다(「고용보험법」 제64조, 제65조, 제66조 및 제67조).

조기재취업 수당

조기재취업 수당의 의의

▪ 조기재취업 수당은 수급자격자(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인 근로자는 제외)가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우에 「고용보험법 시행령」 제84조 제1항에서 정하는 기준에 해당하면 지급되는 취업촉진 수당입니다(「고용보험법」 제64조제1항).

조기재취업 수당의 신청

▪ 수급자격자가 조기재취업 수당을 지급받으려면 조기재취업 수당청구서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제97호서식)에 다음의 서류를 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제86조제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 제109조제1항·제2항).

▹ 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업에 고용된 경우:

1. 재직증명서 등 고용기간을 증명하는 서류
2. 임금명세서 등 임금을 확인할 수 있는 서류

※ 다만, 고용노동부장관이 설치·운영하는 정보통신망을 통해 고용기간이나 임금의 증명이 가능한 경우에는 해당 서류를 첨부하지 않을 수 있음

▹ 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당)으로서 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우: 근로계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것을 증명하는 서류

▹ 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우: 과세증명자료 등 사업을 실질적으로 하고 있음을 증명하는 서류

▹ 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우:

1. 사업계획서
2. 사무실 임대차계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것을 증명하는 서류

▪ 조기재취업 수당청구서를 받은 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증명(주민등록번호가 제외된 사업자등록증명을 말하며, 자영업 등을 하는 경우만 해당한다)을 확인해야 합니다. 다만, 청구인이 확인에 동의하지 않으면 해당 서류를 첨부하도록 해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제109조제3항).

▪ 조기재취업 수당청구서는 「고용보험법」 제64조제1항에 따라 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 사업을 시작한 날부터 12개월 이후에 제출해야 합니다. 다만, 이직일 당시 65세 이상인 사람은 재취직하거나 사업을 시작한 날부터 조기재취업 수당청구서를 제출할 수 있습니다(「고용보험법 시행령」 제86조제2항).

조기재취업 수당의 지급

▪ 조기재취업 수당은 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제86조제3항 및 제75조제2항).

조기재취업 수당의 금액

▪ 조기재취업 수당의 금액은 구직급여일액에 미지급일수의 2분의 1을 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법」 제64조제3항

및 「고용보험법 시행령」 제85조제1항).

직업능력개발 수당

직업능력개발 수당

▪ 직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대해 지급되는 취업촉진 수당입니다(「고용보험법」 제65조제1항).

직업능력개발 수당의 신청

▪ 직업능력개발 수당을 지급받으려는 수급자격자는 훈련기관 관할 직업안정기관의 장이 고지한 실업인정일에 수강증명서를 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제88조제4항 및 「고용보험법 시행규칙」 제110조).

※ 다만, 직업능력개발 훈련 등의 기간에 대한 마지막 실업인정일이 그 훈련의 종료일과 다른 경우에는 그 훈련의 종료일에 수강증명서를 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제110조 및 제85조제3항).

직업능력개발 수당의 지급

▪ 직업능력개발 수당은 해당 수급자격자에 대한 구직급여의 지급일에 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」제88조제3항 및 제75조제2항).

▪ 「고용보험법」 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대해서는 직업능력개발수당이 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제65조제2항).

직업능력개발 수당의 금액

▪ 직업능력개발 수당의 금액은 직업능력개발훈련을 받은 날에 한정하여 1일 10,320원으로 합니다(「고용보험법」 제65조제3항, 「고용보험법 시행령」 제88조제2항 및 「직업능력개발수당 고시」 본문).

※ 다만, 직업능력개발훈련을 받는 수급자격자가 「국민 평생 직업능력 개발법」 제11조의2에 따라 공공단체에서 실시하는 직업능력개발훈련 또는 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조에 따라 국가 또는 지방자치단체에서 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제12조의 기관에 위탁하여 실시하는 직업능력개발훈련에 참여함으로써 교통비 또는 식비 등을 지급받는 경우에는 이를 제외한 금액을 지급니다(「직업능력개발수당 고시」 단서).

광역 구직활동비

광역 구직활동비의 의의

▪ 광역 구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우에 「고용보험법 시행령」 제89조제1항에서 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급될 수 있는 취업촉진 수당입니다(「고용보험법」 제66조제1항).

광역 구직활동비의 신청

▪ 수급자격자가 광역 구직활동비를 지급받으려면 광역 구직활동비 청구서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제98호서식)를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제89조제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제112조제1항).

▪ 광역 구직활동비 청구서는 광역구직활동이 끝난 날부터 14일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제112조제2항 본문).

※ 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제112조제2항 단서).

▪ 직업안정기관의 장은 광역 구직활동비를 지급받으려는 수급자격자에게 운임 영수증, 숙박료 영수증 등 광역 구직활동을 증명할 수 있는 서류나 그 밖의 자료의 제출을 요구할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제112조제3항).

광역 구직활동비의 지급

▪ 광역구직활동비는 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제89조제2항 및 제75조제2항).

광역 구직활동비의 금액

▪ 광역 구직활동비의 금액은 구직활동에 통상 드는 비용으로 하되, 그 금액은 「고용보험법 시행규칙」 제111조에 따라 산정한 금액으로 합니다(「고용보험법」 제66조제2항).

이주비

이주비의 의의

▪ 이주비는 수급자격자가 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 그 주거를 이전하는 경우에 「고용보험법 시행령」 제90조제1항에서 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급될 수 있는 취업촉진 수당입니다(「고용보험법」 제67조제1항).

이주비의 신청

▪ 수급자격자가 이주비를 지급받으려면 이주비 청구서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제99호서식)에 그 수급자격자를 고용하는 사업주의 확인을 받아 영수증 등 이사화물의 운송 명세(이동구간·이동거리·운송비 등)를 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 새로운 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제90조제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제114조제1항 전단).

▪ 이주비 청구서는 이주한 날부터 14일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제114조제2항 본문).

※ 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제114조제2항 단서).

이주비의 지급

▪ 이주비는 수급자격자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제90조제2항 및 제75조제2항).

이주비의 금액

▪ 이주비의 금액은 수급권자가 및 그 수급자격자에 의존하여 생계를 유지하는 동거 친족의 이주에 일반적으로 드는 비용으로 하되, 그 금액은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제67조제2항, 「고용보험법 시행규칙」 제113조제2항, 「이주비 고시」 및 「공무원 여비규정」 별표 5).

지급기준	지급액
5톤 이하의 이사화물	해당 이사화물 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기의 이용료 포함)
5톤을 초과하는 이사화물 (이사화물이 7.5톤을 넘는 경우에는 7.5톤 상한)	5톤의 이사화물에 해당하는 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기의 이용료 포함)에 5톤 초과 7.5톤 이하의 이사화물에 해당하는 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기의 이용료 포함)의 50%를 더한 금액

6.2. 실직자 지원제도

6.2.1. 실업자 등에 대한 직업능력개발훈련

실업자 등에 대한 직업능력개발훈련

직업능력개발훈련

▪ "직업능력개발훈련"이란 모든 국민에게 평생에 걸쳐 직업에 필요한 직무수행능력(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력을 포함)을 습득·향상시키기 위해 실시하는 훈련을 말합니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제1호).

실업자 등에 대한 직업능력개발훈련 지원

▪ 국가와 지방자치단체는 국민의 고용창출, 고용촉진 및 고용안정을 위해 직업능력개발훈련을 실시하거나 직업능력개발훈련을 받는 사람에게 비용을 지원하고 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조제1항 전단).

▪ 다음에 해당하는 사람에 대해서는 우선으로 비용이 지원될 수 있도록 하고 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조제1항 후단 및 제3조제4항).

- 고령자·장애인
- 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자
- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 국가유공자와 그 유족 또는 가족이나 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따른 보훈보상대상자와 그 유족 또는 가족
- 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」에 따른 5·18민주유공자와 그 유족 또는 가족
- 「제대군인지원에 관한 법률」에 따른 제대군인 및 전역예정자
- 여성근로자
- 「중소기업기본법」에 따른 중소기업(이하 “중소기업”이라 함)의 근로자
- 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로자
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자

▪ 다음의 사람은 직업능력개발훈련 대상에서 제외됩니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제6조제1항).

- 「국민 평생 직업능력 개발법」 제55조에 따라 수강 또는 지원·융자의 제한 기간 중에 있는 사람
- 국가 또는 지방자치단체가 실시하거나 비용을 지원하는 직업능력개발훈련을 수강하고 있는 사람

실업자로서 「직업안정법」에 따른 직업안정기관 또는 지방자치단체(지방자치단체가 실시하는 훈련인 경우로 한정)에 구직등록을 하지 않은 사람

직업능력개발훈련의 구분과 실시방법

직업능력개발훈련의 구분

▪ 직업능력개발훈련은 훈련의 목적에 따라 다음과 같이 구분합니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조제2항 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제3조제1항).

1. 양성(養成)훈련: 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위해 실시하는 직업능력개발훈련
2. 향상훈련: 양성훈련을 받은 사람이나 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 사람에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키거나 기술발전에 맞추어 지식·기능을 보충하게 하기 위해 실시하는 직업능력개발훈련
3. 전직(轉職)훈련: 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위해 실시하는 직업능력개발훈련

직업능력개발훈련의 실시방법

▪ 직업능력개발훈련은 다음의 방법으로 실시합니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제3조제2항).

1. 집체(集體)훈련: 직업능력개발훈련을 실시하기 위해 설치한 훈련전용시설이나 그 밖에 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무장소는 제외)에서 실시하는 방법
2. 현장훈련: 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 방법
3. 원격훈련: 먼 곳에 있는 사람에게 정보통신매체 등을 이용하여 실시하는 방법
4. 혼합훈련: 위 1.부터 3.까지의 훈련방법을 2개 이상 병행하여 실시하는 방법

직업능력개발훈련과정

직업능력개발훈련의 훈련과정

▪ 직업능력개발훈련의 훈련과정은 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)의 용이성, 산업현장의 인력수급 상황, 훈련 수요 및 훈련대상자의 특성 등을 고려하여 고용노동부장관이 정합니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제7조제1항).

▪ 직업능력개발훈련에 필요한 교과 편성, 훈련생 관리, 취업정보 제공 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정합니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제7조제6항).

▪ 직업능력개발훈련의 훈련기간은 1년 이하로 하되, 직업능력개발훈련을 실시하는 기관의 장은 효율적인 인력양성을 위해 필요하다고 인정하는 경우에는 훈련기간을 달리 정할 수 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제7조제5항).

> ※ 훈련비 및 훈련장려금에 대한 자세한 내용은 「국민내일배움카드 운영규정」에서 확인할 수 있습니다.

> ※ 직업능력개발훈련의 훈련과정 등에 대해서는 <고용24 홈페이지(https://www.work24.go.kr)>에서 확인할 수

있습니다.

훈련비용 및 훈련수당의 지원

훈련비용 지원

▪ 국가와 지방자치단체는 직업능력개발훈련시설 등을 통해 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 직업능력개발훈련을 받는 사람이나 직업능력개발훈련시설 등에 훈련비용을 지급할 수 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제7조제3항).

훈련수당 지원

▪ 직업능력개발훈련을 받는 사람에게는 소득수준, 가족상황 등 훈련생의 여건, 훈련직종, 훈련 수강 횟수 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 훈련수당을 지급할 수 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제7조제4항).

※ 훈련비 및 훈련장려금에 대한 자세한 내용은 「국민내일배움카드 운영규정」에서 확인할 수 있습니다.

직업능력개발계좌를 통한 훈련비용의 지원

▪ 고용노동부장관은 직업능력개발계좌의 발급을 신청한 사람이 직업능력개발훈련이 필요하다고 판단되는 경우에는 직업능력개발훈련 비용과 직업능력개발에 관한 이력을 전산으로 종합 관리하는 직업능력개발계좌를 발급할 수 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제18조제4항 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제1항).

▹ “직업능력개발계좌”란 고용노동부장관이 국민의 자율적 직업능력개발을 지원하기 위해 직업능력개발훈련 비용을 지원하는 목적으로 발급하는 계좌입니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제18조제1항).

※ 직업능력개발계좌(국민내일배움카드)에 대해서는 <고용24 홈페이지(https://www.work24.go.kr)>에서 확인할 수 있습니다.

▪ 고용노동부장관은 직업능력개발계좌를 발급받은 사람이 계좌적합훈련과정(직업능력개발계좌에서 훈련비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정을 말함. 이하 같음)을 수강하는 경우에 사람 1명당 5년을 기준으로 300만원의 한도에서 그 훈련비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있습니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제4항 전단 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」 제6조의2 본문).

▹ 이 경우 고용노동부장관은 훈련직종, 훈련대상자의 특성 등을 고려하여 훈련비용의 지원수준을 달리 정할 수 있으며, 저소득층 등 고용노동부장관이 정하는 대상자에 대해서는 지원 한도의 예외가 인정됩니다(「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제4항 후단 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」 제6조의2 단서).

▪ 훈련비 지급 등

▹ 계좌적합훈련과정을 수강하는 사람이 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 신용카드를 사용하여 훈련비용을 결제하고, 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 직업능력개발훈련시설 등에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 사람을 대신해서 훈련비용을 그 신용카드업자에게 지급할 수 있습니다(「국민

평생 직업능력 개발법 시행령」 제16조제5항).

▹ 내일배움카드 훈련과정을 운영하는 훈련기관은 훈련생에게 기숙사를 제공할 수 있습니다(「국민내일배움카드 운영규정」 제52조제1항 전단).

※ 이 경우 훈련기관은 훈련생에게 기숙사 제공에 대한 동의를 서면으로 받아야 하고, 훈련생이 「민법」 제5조에 따른 미성년자에 해당하는 경우에는 법정대리인의 동의를 얻어야 합니다(「국민내일배움카드 운영규정」 제52조제1항 후단).

▹ 지방고용노동관서의 장은 일 소정훈련시간이 5시간 이상이고, 주 소정훈련일수가 4일 이상인 내일배움카드 훈련과정을 운영하는 훈련기관에서 기숙사를 훈련생에게 제공하는 경우 기숙사비를 지원할 수 있습니다(「국민내일배움카드 운영규정」 제52조제2항 전단).

※ 이 경우, 훈련기관은 훈련실시일에 반드시 1일 2식(食) 이상의 식사를 함께 제공해야 합니다(「국민내일배움카드 운영규정」 제52조제2항 후단).

> ※ 직업능력개발계좌를 통한 훈련비 등의 지원에 대한 자세한 내용은 「국민내일배움카드 운영규정」에서 확인할 수 있습니다.

6.2.2. 직업훈련 생계비 대부

직업훈련 생계비 대부의 의의

직업훈련 생계비 대부의 의의

▪ "직업훈련 생계비 대부"란 「고용보험법」 제29조제3항, 「고용보험법 시행령」 제47조의2 및 「고용정책 기본법」 제34조제1항제2호에 따라 실업자 등 취약계층이 생계에 대한 부담 없이 장기간 체계적인 훈련을 받을 수 있도록 지원하여 더 나은 일자리로 이동하는 것을 돕기 위해 생계비를 대부하는 제도를 말합니다.

직업훈련 생계비 대부대상자

대부대상자

▪ 실업자 중 가구소득이 기준 중위소득의 80% 이하인 사람은 직업훈련 생계비 대부를 받을 수 있습니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제9조제1항제4호).

※ "실업자"란 고용보험 피보험자격을 상실한 사람 중 실업상태에 있는 사람을 말합니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제2조제2호).

※ 직업훈련 생계비 대부대상 실업자에는 채용예정자와 구직자가 각각 포함됩니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제9조제1항제4호 및 「고용보험법 시행령」 제41조제1항제3호·제4호).

√ 채용예정자: 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련을 받은 사람

√ 구직자: 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련을 받은 사람

▪ 「국민기초생활보장법」 제7조 수급권자와 「국민기초생활보장법」 제2조제10호의 차상위 계층, 「아동복지법」에 따른 보호종료아동(자립준비청년)은 위의 가구소득을 충족하는 것으로 봅니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제9조제5항).

대부대상 제외자

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 대부 대상에서 제외합니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제9조제2항).

- 이미 대부한도액까지 대부를 받은 사람

  ※ 다만, 대부금을 전액 상환한 경우에는 예외로 함

- 「직업훈련 생계비 대부 규정」 제18조에 따른 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대부를 받은 사람

- 실업급여를 수급하고 있는 사람

직업훈련 생계비 대부대상 훈련

직업훈련 생계비 대부대상 훈련

▪ 직업훈련 생계비 대부대상 훈련은 다음에 해당하는 총 140시간 이상의 훈련이어야 합니다. 다만, 원격훈련은 정보통신망을 활용한 비대면 실시간 훈련에 한정합니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제10조제1항).

- 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」에 따라 지원되는 국민내일배움카드 과정, 사업주 직업능력개발훈련, 폴리텍대학 직업훈련과정
- 「고용보험법」 및 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」에 따라 지원되는 국가인적자원개발컨소시엄 훈련과정
- 그 밖에 지방자치단체의 장이 직업능력개발훈련을 위해 설치한 공공직업훈련시설에서 취업을 목적으로 실시하는 훈련
- 건설근로자공제회에서 건설일용근로자의 기능 향상을 위해 실시하는 훈련
- 「산업재해보상보험법」 제72조 및 제92조 중 어느 하나에 해당하는 훈련 또는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제11조 및 제12조 중 어느 하나에 해당하는 훈련

직업훈련 생계비 대부신청 및 한도

대부신청

▪ 대부를 받으려는 사람은 다음의 서류를 근로복지공단에 제출(전자신청 가능)해야 합니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제11조제1항 전단).

- 직업훈련 생계비 대부 신청서
- 서약서
- 훈련기관이 발급한 수강증(전산을 통해 확인이 가능한 경우 생략)
- 개인정보 수집·이용·제공동의서
- 근로계약서(비정규직 근로자에 한정함) 또는 무급휴직자 확인서(무급휴직자에 한정함)
- 국세청 발급 사실증명(만 20세 이상 가구원이 소득이 없는 경우)

▪ 근로복지공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본, 20세 이상 가구원의 소득금액 증명, 기초생활수급자증명서(해당자에 한함), 차상위계층확인서(해당자에 한함) 및 보호종료 확인서(해당자에 한함)를 확인해야 하지만, 신청인과 20세 이상 가구원이 확인에 동의하지 않는 경우에는 신청인은 이를

첨부해야 합니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제11조제1항 후단).

대부한도

▪ 월별 대부액과 대부한도액은 다음과 같습니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제12조제1항).

▹ 1명이 받을 수 있는 총 대부액은 1천만원 이내입니다.

▹ 월별 대부한도액은 200만원 이내로 합니다.

※ 이 경우 월별 대부 최소 신청액은 50만원으로 하고, 1만원 미만은 절사합니다.

▪ 위에도 불구하고 「고용정책 기본법」 제32조 및 「고용정책 기본법 시행령」 제29조에 따라 고용노동부장관이 지정한 특별고용지원업종 또는 고용위기지역에서 근로하거나 해당 지역에 주소를 두고 있는 사람 및 「재난 및 안전관리 기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 주소를 두고 있는 사람 등 고용노동부장관이 별도로 정하는 사람에 대해서는 대부한도액을 증액하여 지원할 수 있습니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제12조제2항).

▪ 상환방법은 최대 3년 거치 5년의 기간 동안 매월 균등 분할상환하며, 거치기간은 3년, 상환기간은 5년 이내에서 신청자가 그 기간을 선택할 수 있습니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제17조).

> ※ 직업훈련 생계비 대부에 관한 자세한 내용은 『근로복지넷 홈페이지-생활안정자금 융자-직업훈련생계비 융자』에서 확인할 수 있습니다.