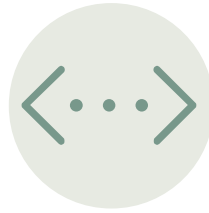


IT업종의 인사노무관리실무

6차시  
근로관계 종료시  
유의사항





## 학습목차

- 근로관계 종료 사유
- 해고의 제한
- 해고의 구제 및 사후관계



## 학습목표

- 근로관계 종료 사유에 대해 설명할 수 있다.
- 해고의 제한에 대해 설명할 수 있다.
- 해고의 구제 및 사후관계에 대해 설명할 수 있다.

1

# 근로관계 종료 사유



# 1. 근로관계 종료 사유

## 근로관계의 종료 사유

근로관계는 해고, 사직, 계약 기간의 만료, 정년의 도달, 당사자의 소멸 등으로 종료·소멸됨



# 1. 근로관계 종료 사유

## 사직

### ◆ 내용

#### 사직

근로자가 주도하여 근로관계를 종료시키는 법률행위(합의해지, 임의퇴직)

해고와 달리 근로자의 의사나 동의에 의해 이루어짐

사직의 의사표시는 자발적인 의사에 따라 이루어져야 하고,  
서면으로 하는 것이 일반적이지만 구두로 하여도 유효함

# 1. 근로관계 종료 사유

## 사직

### ◆ 내용

구분	주요 내용
임의퇴직	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 근로자가 일방적으로 사직의 의사표시로 근로계약을 해지하는 것을 의미하고, ‘근로자의 일방적인 사직의 의사표시’는 근로계약을 종료시키는 취지의 <b>해약고지(해지의 통지)</b>에 해당</li></ul>

# 1. 근로관계 종료 사유

## 사직

### ◆ 내용

구분	주요 내용
합의해지	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 당사자 일방(근로자 또는 사용자)의 청약에 대하여 상대방이 승낙함으로써 근로관계를 종료시키는 것을 의미</li><li>▪ 해고나 임의사직은 일방의 의사표시에 의하여 근로계약이 해지되므로 단독행위에 해당하지만 <b>합의해지는 청약과 승낙이라는 쌍방의 의사합치에 의해 이루어지므로 민사상 계약에 해당</b></li></ul>

# 1. 근로관계 종료 사유

## 사직

### ◆ 내용

구분	주요 내용	
합의해지	의원 면직	<ul style="list-style-type: none"><li>근로자가 스스로의 의사에 따라 사직의 의사를 표시하고 사용자가 이를 승낙함으로써 근로관계가 해지되는 것</li></ul>
	권고 사직	<ul style="list-style-type: none"><li>사용자가 근로자에게 사직할 것을 권고하고, 근로자가 이를 받아들임으로써 근로관계가 해지되는 경우를 의미</li><li>실제로는 의원면직 형식 시행</li><li>사용자의 강요에 의해 사직원을 제출하게 된 것이므로 근로계약의 해지가 무효라고 주장하며 부당해고구제신청을 하는 사례 다수</li></ul>
	명예 퇴직	<ul style="list-style-type: none"><li>사용자가 경영상 어려움을 극복하기 위한 고용조정 또는 승진적체 해소 등의 일환으로 미리 요건을 정해놓고 희망자를 모집한 후 이를 심사하여 승인함으로써 근로관계를 종료시키는 것 (대판 2003. 4.22, 2002다11458)</li></ul>



# 1. 근로관계 종료 사유

## 사직

### ◆ 사직의 철회가능 여부

#### 1 사직의 의사표시가 **합의해지의 청약**인 경우,

- 사직원이 수리되면 사용자의 동의가 없는 한 이를 철회할 수 없음
- 다만, 사용자의 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달되어 확정적으로 근로계약종료의 효과가 발생하기 전에는, 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우가 아니면, 근로자는 그 사직의 의사표시를 철회할 수 있음  
(대판 1994.8.9, 94다14629)

#### 2 사직의 의사표시가 임의퇴직으로 **일방적인 해지통고**라면,

- 사직서가 사용자에게 도달한 후에는 사용자의 동의없이 철회할 수 없음  
(대판 2000.9.5, 99두8657)

# 1. 취업규칙의 개념과 내용

## 근로관계자동소멸

### ◆ 정년퇴직

#### 정년

근로자가 일정한 연령에 도달한 경우에 근로의 의거나 능력을 묻지 아니하고 근로계약을 종료시키는 제도

고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률(이하 '연령법'이라 함)에서는 정년을 만60세에 도달한 날로 정하고 있음

즉, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 법정 정년보다 낮게 정년을 설정할 경우 해당 부분에 한하여 무효가 되고 만60세 정년을 설정한 것으로 간주하게 됨

# 1. 취업규칙의 개념과 내용

## 근로관계자동소멸

### ◆ 근로자의 사망

근로관계는 당사자에게 전속되는 성격을 가지므로 근로자가 사망하면 근로관계가 종료되며 상속인에게 승계되지 않음

### ◆ 폐업 및 파산

회사가 폐업을 되는 경우에는 사업의 물적요소가 없어지는 것으로서 특별한 조치를 취함이 없이 근로관계가 자동적으로 소멸함

### ◆ 당연퇴직 사유

기간을 정한 근로계약, 자격상실 등 기타

# 1. 취업규칙의 개념과 내용

## 근로관계자동소멸

### ◆ 근로관계 종료의 효과

근로관계가 종료하면 그 사유를 불문하고, 사용자는 14일 이내에 임금, 보상금 기타 근로관계로 인한 일체의 금품을 청산하여야 함

사용자는 근로자가 퇴직 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금 기타 필요한 사항에 관한 증명서를 청구한 때에는 사실대로 기입하여 즉시 교부하여야 함

2

## 해고의 제한



## 2. 해고의 제한

### 의의

#### ◆ 개념

##### 해고

‘퇴직’과 달리 유효하게 존속하여 왔던 근로계약을 사용자측에서 일방적으로 해지하는 것

사용자의 일방적 해고권의 행사는 근로계약에 따라 제공하는 근로의 대가로써의 임금으로 생활을 유지하여 왔던 근로자의 생활에 큰 영향을 주게 되므로 ‘해고’를 둘러싸고 법률상 여러 가지 문제가 발생함

## 2. 해고의 제한

### 정당한 이유 없는 해고의 금지

#### ◆ 정당한 이유의 의미

‘정당한 이유’가 구체적으로 무엇을 의미하는 지에 관하여 근로기준법은 더 이상 규정을 정하고 있지 않음

#### 정당한 이유

사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 사유가 있거나 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우  
(대판 1992.4.24, 91다17931)

## 2. 해고의 제한

### 정당한 이유 없는 해고의 금지

#### ◆ 정당한 이유의 의미

##### 〈정당한 이유 판단기준〉

- 1 사용자측 사정인 경영상 필요에 의한 사유(정리해고) 또는 근로자 측의 사정 중 일신상의 사유(통상해고) 혹은 행태상의 사유(징계해고)가 존재하여야 하고
- 2 더 이상 근로관계를 계속하는 것을 기대할 수 없어야 하고 (근로관계와 관련한 이익의 비교형량이 필요)
- 3 근로관계를 현저하게 침해하여
- 4 최후적 수단으로서 활용되어야 함



## 2. 해고의 제한

### 해고의 절차적 정당성

#### ◆ 해고의 서면통지

##### 1 개념

- 사용자는 근로자를 해고하려면 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 함(근로기준법 제27조)

##### 2 형식

- 사용자의 기명 또는 날인이 포함된 문서를 송부하는 것이 원칙이므로 '이메일', '휴대폰 문자메세지' 등은 서면통보로 인정받기는 어려울 것

##### 3 효력

- 서면통보는 근로자에게 도달한 시점부터 의사표시의 효력이 발생함
- 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 않으면 그 해고는 정당성 여부를 다룰 필요도 없이 무효로 인정됨

## 2. 해고의 제한

### 해고의 절차적 정당성

#### ◆ 단체협약·취업규칙상의 해고의 절차

##### 1 의의

- 근로기준법 제23조 제1항에서 말하는 ‘정당한 이유’에는 실체적 정당성뿐만 아니라 절차적 정당성도 포함된다고 보는 것이 헌법상의 적법절차와 자연적 정의의 정신에 부합하기 때문에 **해고에 관한 절차적 제한을 규정한 단체협약이나 취업규칙 조항은 이와 같은 절차적 정당성의 요청을 확인한 것으로 이해함**
- 따라서 동 조항을 위반한 해고는 취업규칙이나 단체협약 및 근로기준법에 반하여 무효가 됨

## 2. 해고의 제한

### 해고의 절차적 정당성

#### ◆ 단체협약·취업규칙상의 해고의 절차

##### 2 판례

###### 1 별도의 절차적 제한규정이 없는 경우

- 사전에 통지하거나 변명의 기회를 부여하는 등 절차적 제한을 따르지 아니하고 해고하더라도 해고는 유효함

###### 2 별도의 절차적 제한규정이 있는 경우

- 이를 위반시 실제적으로 해고 사유가 있더라도 정당성이 부정됨

## 2. 해고의 제한

### 해고시기의 제한

#### ◆ 원칙

근로자의 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간 및 출산전후·유사산 휴가기간과 그 후 30일간은 사유를 불문하고 근로자를 해고하지 못함(근로기준법 제23조 제2항)

이를 위반한 경우 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금  
(근로기준법 제107조)

## 2. 해고의 제한

### 해고시기의 제한

#### ◆ 예외

1 근로기준법 제84조에서 정한 일시보상을 행하였을 경우

2 사업을 계속할 수 없게 된 경우

#### 일시보상 (참고)

- 요양 개시 후 2년 경과에도 완치되지 아니한 경우  
평균임금 1,340일분의 일시보상을 행하면 해고가 가능함
- 다만, 산업재해보상보험법상 요양급여를 받는 근로자가  
요양을 개시한 후 3년이 경과한 날 이후 상병보상연금을  
지급받고 있는 경우에는 근로기준법상 일시보상을  
지급한 것으로 간주됨

## 2. 해고의 제한

### 해고시기의 제한

#### ◆ 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률(제19조)상의 제한

육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고 하지 못함

다만, 사업을 계속할 수 없게 된 경우는 그러하지 아니함

이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금  
(동법 제37조 제2항 제3호)

## 2. 해고의 제한

### 해고예고의 제한

#### ◆ 의의

사용자가 근로자를 해고할 때는 정당한 이유가 있다고 하더라도  
(a) 적어도 30일전에 해고예고를 하거나  
(b) 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하여야 함  
(근로기준법 제26조)

근로자에게 재취업을 위한 시간적 여유를 부여하거나 이에 갈음하여 수당을 지급받도록 함으로써 최소한의 경제적 뒷받침 제공

## 2. 해고의 제한

### 해고예고의 제한

#### ◆ 해고예고 적용제외



#### 근로기준법 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우



## 2. 해고의 제한

### 해고예고의 제한

#### ◆ 해고예고 적용제외



근로기준법 시행규칙 제4조  
(해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유)

- 법 제26조 단서에서 “고용노동부령으로 정하는 사유”란 별표와 같다.
1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
  2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
  3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
  4. 허위 사실을 날조하여 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우

## 2. 해고의 제한

### 해고예고의 제한

#### ◆ 해고예고 적용제외



#### 근로기준법 시행규칙 제4조 (해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유)

- 법 제26조 단서에서 “고용노동부령으로 정하는 사유”란 별표와 같다.
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
  6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
  7. 인사.경리.회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
  8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
  9. 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

## 2. 해고의 제한

### 해고예고의 제한

#### ◆ 효력

이를 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금

