

근로기준법 일부개정법률안
(윤건영의원 대표발의)

의안 번호	4059
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 19.

발 의 자 : 윤건영 · 박지원 · 이기현
한병도 · 염태영 · 신정훈
박선원 · 서영석 · 김영배
송기현 · 노종면 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유 등을 서면으로 통지하여야 그 해고가 효력이 있다고 규정하고 있음. 이는 사용자가 근로자를 함부로 해고할 수 없도록 해고절차를 분명히 하는 동시에 사후 법적 분쟁에서 쟁점을 명확하게 하려는 것임.

이러한 취지에 따라 해고사유는 구체적이고 명확하게 통지하여야 할 것이나, 우리 법원은 근로자가 해고사유를 충분히 알 수 있었다면 사용자가 해고사유를 구체적으로 통지하지 않더라도 그 해고를 적법한 것으로 보아 효력을 인정해왔음.

이에 사용자가 근로자에게 통지해야 할 해고사유와 사실관계 등을 법률에 구체적으로 명시하고 사용자는 이를 서면으로 통지하도록 하여 해고근로자의 방어권을 보호하고자 함(안 제27조).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항 중 “해고사유와”를 “제1항에 따라 해고사유, 구체적인 사실관계 및”으로 한다.

① 사용자는 근로자를 해고하려면 다음 각 호에 따른 해고사유 및 해고사유가 된 근로자의 업무실적·업무수행능력·행태 또는 기업의 경영상황 등 구체적인 사실관계와 함께 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. 이 경우 관련 법령이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 해고의 근거가 되는 규정이 있으면 이를 명시할 수 있다.

1. 통상해고(근로계약 이행에 필요한 정신적·육체적 또는 그 밖의 업무수행 적격성이 현저히 부족하여 근로 제공을 원활히 할 수 없음에 따른 해고를 말한다)
2. 징계해고(근로자가 근로제공의무 또는 기업에 대한 충실의무 등을 위반하는 등 근로자의 행태상 사유에 따른 해고를 말한다)
3. 경영상 해고(기업의 긴박한 경영상 이유에 따른 해고를 말한다)

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제27조(해고사유 등의 서면통지) ① <u>사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.</u>	제27조(해고사유 등의 서면통지) ① <u>사용자는 근로자를 해고하려면 다음 각 호에 따른 해고사유 및 해고사유가 된 근로자의 업무실적 · 업무수행능력 · 행태 또는 기업의 경영상황 등 구체적인 사실관계와 함께 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. 이 경우 관련 법령이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 해고의 근거가 되는 규정이 있으면 이를 명시할 수 있다.</u> 1. <u>통상해고(근로계약 이행에 필요한 정신적 · 육체적 또는 그 밖의 업무수행 적격성이 현저히 부족하여 근로 제공을 원활히 할 수 없음에 따른 해고를 말한다)</u> 2. <u>징계해고(근로자가 근로제공 의무 또는 기업에 대한 충실 의무 등을 위반하는 등 근로자의 행태상 사유에 따른 해고를 말한다)</u>

<p>② (생략)</p> <p>③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 <u>해고사유와</u> 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.</p>	<p>3. <u>경영상 해고(기업의 긴박한 경영상 이유에 따른 해고를 말한다)</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- -----<u>제1항에 따라 해고사유, 구체적인 사실관계 및</u> ----- ----- -----.</p>
--	---