

직원 해고

해고의 제한

해고란 사용자 일방적 의사로 근로계약을 종료시키는 것으로 해고의 자유는 경제적, 사회적 약자의 지위에 있는 근로자에게 직장상실의 위험을 의미하므로 근로기준법은 해고 사유와 절차를 제한하고 있음.

해고의 정당한 사유

- 근로자를 해고하기 위해서는 정당한 사유가 있어야 함.
- 정당한 사유란 사회통념상 근로계약을 유지시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있거나 부득이한 경영상의 필요가 있는 것을 말함.
- 정당한 사유(예시)
 - 노동능력의 상실로 근로자가 경미한 업무조차 감당할 수 없는 경우
 - 무단 결근지각조퇴의 반복 등 근로제공 의무 위반
 - 불성실한 업무태도로 인한 실적부진
 - 업무와 관련된 절도횡령 등

해고예고(근기법제26조, 제27조)
근로자를 해고할 경우에는 해고일을 명시하여 개별 근로자에게 해고일의 30일 전에 해고사유와 해고시기를 첨부하여 서면으로 예고하고, 해고예고를 하지 아니하였을 경우 30일분의 이상의 통상임금을 해고예고 수당으로 지급하여야 함.

해고의 절차

- 해고의 서면통지 규정을 제외하고는 근기법에서는 해고 절차에 대해 별다른 규정을 두고 있지 않음.
- 구체적인 해고 절차는 취업규칙으로 정하되, 해고는 근로계약을 소멸시키는 사용자의 의사표시이므로 사용자의 의사표시가 반드시 선행 되어야 함.
- 취업규칙에서 정하고 있는 해고절차를 위반한 해고는 절차상의 흠으로 위법한 해고가 됨.

근로계약관련 판례

- 근로계약 만료에 따른 재계약 거부(대법원 2011.04.14. 선고 2007두1729 판결)
 - 기간을 정하여 체결한 근로계약에서 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우, 그 기대권에 반하는 사용자의 부당한 근로계약 갱신 거절의 효력은 무효임. 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일함.
- 정년과 근로계약 기간(대법원 2003. 12. 12 선고 2002두12809판결)
 - 근로자가 정년이 지난 후에도 사용자의 동의 하에 기간의 정함이 없이 사용자와의 근로관계를 계속 유지하여 온 경우에 단순히 당해 근로자가 정년이 지났다거나 고령이라는 이유만으로 근로관계를 해지할 수 없음.