

※ 근로기준법

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고하려면 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

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다

※ 근로기준법 시행규칙

제4조(해고 예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유)

법 제26조 단서에서 "고용노동부령으로 정하는 사유"란 별표와 같다.〈개정 2021.11.19.〉

[별표]

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
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 허위 서류 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

나. 아래의 사유 발생 시 계약기간 중 계약해지 가능(계약서에 명시)

- 1) 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 때
- 2) 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약내용을 수행하기 곤란한 때
- 3) 복무 상 의무를 위반한 때
- 4) 채용자격에 결격사유가 있거나 형사사건으로 기소된 때, 다만, 약식명령이 청구된 경우에는 제외
(단, 혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주운전 적발 시는 계약해지 가능)
- 5) 부당한 방법으로 채용된 경우 또는 부당한 방법으로 채용된 적이 있는 경우
- 6) 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 않는 경우
- 7) 학급감축으로 학교정원이 초과되거나, 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 정규교원이 조기 복직·복귀하여 과원이 발생하는 경우

* 휴직교원의 조기복직으로 불가피하게 계약해지하는 경우 계약서에 계약해지 조건으로 명시하여야 하며, 이 경우 관할교육지원청과 협의하여 타 학교 계약제교원 임용 시 우선 추천하여 최대한 신분보장을 위한 노력 강구