

# 제9장

## 근로관계의 종료와 법률관계

### 1. 해고와 근로관계의 종료

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## 1. 해고(징계해고, 경영상해고, 통상해고)

- 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못함(제23조 1항)
- **법률상 해고의 유형**
  - ① 근로계약상 의무위반 내지 경영질서 위반 등 근로자에게 책임이 있는 사유가 있는 경우(징계해고)
  - ② 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우(경영상 해고)

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## 2. 해고시기 및 제한

### <1> 해고시기의 제한

- 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 해고할 수 없음
- 산전 산후 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일간
- 육아휴직기간은 해고할 수 없음
- 4인 이하 사업장에도 일괄적용)

# 해고와 근로관계의 종료

## 2. 해고시기 및 제한

### <2> 해고절차의 제한

- 해고예고: 30일 전 해고 예고
- 해고예고 수당: 해고예고 하지 않은 경우 30일분의 통상 임금을 주어야 함(법에서 정한 경우 및 근로자의 중대한 과실 있는 경우 예외) → 4인 이하 사업장에도 일괄 적용
- 서면 통지 의무(해고 사유, 해고 시기 기재 - 5인이상)  
단, 전자적 방법에 의한 서면 통지는 유효함(이메일 등)

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## 3. 경영상 해고

- 사용자가 긴급한 경영상 필요에 의해 실시하는 해고
- 근로기준법상 요건을 갖추어야 함

### <경영상 해고의 4가지 요건>

- ① 긴박한 경영상 필요
- ② 해고회피 노력
- ③ 합리적이고 공정한 해고기준과 대상자 선정
- ④ 근로자대표와의 협의

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## <1> 긴박한 경영상 필요(24조 1항)

- 긴박한 경영위기를 피하기 위한 경우로, 반드시 도산 임박을 의미하는 것은 아님: 장래의 위기에 대처하기 위한 경우도 인정될 수 있음
- 회사 전체적으로 이익을 냈지만, 특정 사업부, 특정 공장은 매년 적자를 냈고 그 생산량도 지속 감소하고 있는 추세에 있다면 그 공장에 고용된 근로자를 경영상 해고함에 있어서 **긴박한 경영상 필요가 인정됨.**
- 계속된 적자로 일정 사업부를 하도급제로 운영하기로 한 경우에도 인정

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## <2> 해고회피 노력(24조 2항 전문)

- 긴박한 경영상 필요가 있다고 하더라도, 해고를 최대한 회피하는 방안을 모색해보도록 하고 있음.
- 감원을 피하기 위한 경영 경비 절감, 신규채용 중단, 일시 휴직, 희망퇴직자 모집, 전직(배치전환), 조업시간 단축
- 외주화 도급계약의 해지 → 그 자리를 정규직이 대체
- 이와 같이 해고 회피를 위한 가능한 조치들을 최대한 시행할 것 요구

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## <3> 합리적이고 공정한 해고 대상자 선정(24조2항 후문)

- 해고대상자 선정 기준이 합리성과 공정성을 가져야 함
- 남녀간 차별 없는 선정
- 근속기간, 연령, 부양의무, 재산정도, 건강상태, vs 근무성적, 경력, 업무능력, 숙련도, 상벌여부

[판례]

정규직 VS 비정규직

장기근속자 vs 단기근속자

남성 vs 여성

간부사원 vs 신입사원



# 해고와 근로관계의 종료

## <4> 근로자대표와의 협의

- 과반수노조, 없으면 근로자과반수를 대표하는 자
- 50일전 통보
- 협의의 의미: 성실히 협상할 것. 반드시 합의를 요구하는 것은 아님.
- 노사협의회는 해당되지 않음.

## ※ 해고근로자의 재고용 의무

해고한 날로부터 3년 이내에 해고된 근로자가 당시 담당했던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우, 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

\*\* 4인이하 사업장 미적용

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## 4. 당연 퇴직

- 일정한 사유에 해당되면 별도의 해고절차나 통지 없이 근로관계가 당연히 종료되는 것
- 취업규칙 등에서 정한 사유(사망, 정년, 계약기간의 만료)

## 5. 합의 사직

- 사용자와 근로자가 서로 합의하여 근로관계를 종료
- 의원면직(근로자가 종료 의사표시를 하고 회사가 수용)

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## 6. 정년

- 근로자가 취업규칙 또는 근로계약에서 정한 일정한 연령에 도달하면, 근로자의 의사나 능력과 무관하게 근로계약을 종료시킴
- 법률상 정년 규정은 근로기준법이 아니라, 고령자고용촉진법에서 규정하고 있음
- 정년은 60세 이상으로 정하여야 함. 60세 미만으로 정한 경우에는 60세로 봄.

❖ 남녀차별 금지

# 해고와 근로관계의 종료

## 7. 부당해고 구제

### <1> 노동위원회

- 해고된 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제신청
- 법원보다 비용이 저렴하고 신속한 제도
- 구제대상은 해고, 전직, 정직, 감봉 등도 포함됨
- **구제절차**
  - 지방노동위원회(초심) → 중앙노동위원회(재심) → 행정
  - 판정의 내용: 기각결정, 각하결정, 구제명령
  - **구제명령 판정시: 원직복귀명령, 해고시부터 원직복귀까지의 임금상당액 지급명령**
  - 근로자가 원직복직 불원시, 금전보상제 명령 가능

# 해고와 근로관계의 종료

## <2> 법원

- 노동위원회에 의한 구제와 별도로, 근로자는 법원에 해고 무효확인의 소를 제기할 수 있음
- 소송의 특성상 구제비용과 시간이 많이 소요됨
- 제소기간: 특별히 정해진 것은 없으나, 아무런 다툼이 없이 오랜 기간이 지난 경우에는 신의칙상 해고무효확인소송을 제기할 수 없음. 또한 근로자가 해고의 효력을 인정한 것으로 볼 수 있는 경우에도 불가함
- ✓ 퇴직금을 수령하면서 상당기간 동안 아무런 이의나 제기 없는 경우
- ✓ 해고의 효력을 인정한 후 수년이 지난 후 소송 제기

---

# 해고와 근로관계의 종료

---

## <요약>

1. 회사의 경영상 이유로 인해, 법적 요건을 갖추어 이루어지는 해고를 ○○○○○○라고 한다
2. 경영상해고 요건 중 하나로, 회사는 희망퇴직, 조업단축, 신규사원 채용 중단, 비용 절감 등을 통해 가능한 해고를 하지 않도록 하는 ○○○○○○을 다하여야 한다.
3. 사용자가 근로자를 해고하려면, ○○일전 해고예고를 하여야 한다. 해고예고를 하지 않은 경우 통상임금 ○○일분의 ○○○○○○을 지급해야 한다.
4. 회사가 시행한 해고가 부당해고로 판정된 경우, 회사는 그 근로자를 ○○에 복직시키고, 해고기간 동안 미지급된 ○○을 지급해야 한다.