

Q1. 근로자를 해고할 때 밟아야 할 절차에 대해 알려주세요.

1. 정당한 이유로 해고하여야한다. (근로기준법 제 23조)

- 근로자를 해고할 때에는 사회통념상 근로관계를 지속할 수 없을 정도의 사유가 인정되어야 하며, 그 사유가 매우 제한적이므로 해고에 신중을 기해야 함.
- 해당 정당한 사유에는 사규상 주어진 사유와 절차를 준수하였는지도 포함되므로, **노동실무상 사규에 정하여진 절차를 미준수하였다면 그 자체만으로 부당해고로 봄.**
- 특히, 사경기업의 경우 일자리창출 또는 지역경제 활성화가 존립이유이므로, **"해고"는 그 발생사실 자체로 사경기업의 존립이유를 부정하는 결과가 될 수 있어** 더더욱 해고에 신중을 기하여야 함.

Q1. 근로자를 해고할 때 밟아야 할 절차에 대해 알려주세요.

2. 30일 전 해고예고를 하여야한다. (근로기준법 제 26조)

- 1인 이상 사업장도 적용되며, 해고의 효력과 관계 없음.
- 해고의 통보만으로 해고예고수당의 지급의무가 발생하며, 이행기간이 해고일까지인 것임.
- 해고가 취소되거나 부당해고로 인정된다 하더라도 해고예고수당은 여전히 지급해야 함.

Q1. 근로자를 해고할 때 밟아야 할 절차에 대해 알려주세요.

3. 구체적인 해고사유와 해고시기를 통지해야한다. (근로기준법 제 27조)

- 해고사유 적시는 취업규칙 등 사규의 조문 나열만으로는 충족하지 않으며, 구체적인 비위사실등 근로자가 "왜 해고되는지" 제3자가 보아도 이해할 수 있을 정도의 구체적인 사실이 포함되어야 함. 구체적인 사실 적시되지 않은 해고통보는 부당해고로서 무효임.
- 해고시기는 해고통보일보다 후일이어서는 안됨.
Ex. 2022. 09. 01. 자로 작성일이 명시되어 근로자에게 도달한 통지서에 해고일이 2022. 08. 31. 로 적시되어 있다면 당해 해고는 부당해고로서 무효임.

Q3. 소규모 사업장은 대부분 취업규칙이 없는데 두는 것이 좋은가요?

취업규칙 필수기재사항

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항