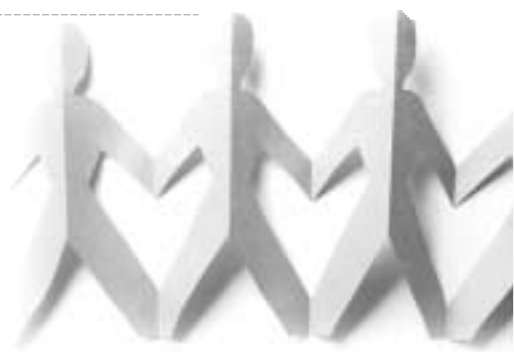


글 _ 김은희(공인노무사)

일반해고와 징계해고의 차이점 & 주5일 근무 시 임금보전방법



벤처기업 인사 · 노무 ● & A 시리즈 9

징계해고 목적은 기업의 공동질서 유지

Q 근로자를 해고할 때 정당한 사유에는 어떤 것이 있는지, 또 일반해고와 징계해고의 차이점은 무엇인지요?

A 해고란 사용자에 의한 근로관계의 일방적인 종료를 의미하며 근로기준법 제30조 제1항은 '사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고하지 못한다'고 규정하고 있습니다. 여기서 정당한 이유라 함은 그 내용과 범위가 결국 개별적 사안에 따라 결정되어야 하는, 즉 법관의 법형성적 판결에 의하여 구체화되는 법률 개념입니다. 판례에서는 '사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 존재한다'는 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말한다'고 하여 추상적 기준으로 정의하고 있습니다.

근로계약상의 노무급부의무 위반 등과 관련한 일반해고의 정당한 사유는 근로자의 일신상 사유, 행태상 사유, 사용자의 경영상 사유로 분류할 수 있습니다. 일신상의 사유로 인한 해고는 근로자의 개인적 적성과 능력에 기인한 사유를 이유로 하는 해고를 말합니다. 행태상의 사유는 노무급부를 중심으로 근로제공이라는 주된 의무뿐만 아니라 계속적 관계에서 발생하는 부수적 충실의무의 위반을 기준으로 해고의 정당성을 판단합니다.

징계해고는 노사의 공동규범(취업규칙, 단체협약, 노사규정)에 의한 징계해고권의 근거가 있어야 하며 해고의 사유, 절차, 효력요건에 있어서 일반해고와 구별됩니다. 여기서 징계는 노동력의 제공과 임금의 지급이라는 채권적 대가관계에서 발생하는 의무위반에 대한 제재가 아닌, 기업 내 노사의 공동질서를 유지하기 위한 질서벌의 제재에 해당합니다. 때문에 기업 내 공동질서 유지를 위한 사유가 부당하게 확대되어서는 안 되며 구체적으로 판단되어야 할 것입니다.

노사합의 후 새로운 임금체계 설계

Q 당사는 주5일제를 시행하더라도 법정근로시간을 줄일 수는 없습니다. 이 경우 임금보전은 어떻게 해야 하나요?

A 주5일 근무제를 실시하는 사업장은 근기법상 1주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 할증임금을 지급해야 합니다. 결국 법정근로시간이 단축되더라도 실제 근로시간을 줄이기 어려운 사업장의 경우 연장근로에 대한 할증임금 지급에 따른 인건비 상승이 불가피하다는 문제점이 제기됩니다. 기존의 유급휴일에 대한 규정의 변경 없이 근로시간 단축만을 가져왔기 때문에, 근무하지 않은 기간에 대해 몇 시간을 유급으로 처리할지 등 소정근로시간의 합의과정에서 논란의 소지가 있습니다.

보전되어야 할 임금은 기존의 임금수준과 시간당 통상임금임이라 할 것입니다. 개정법에는 '임금수준'의 개념을 명확히 언급하지 않아 많은 혼란을 주고 있는 것 같습니다. 다만 그동안의 개정취지를 통해 살펴보면 '임금수준'의 의미는 '임금의 범위'를 뜻한다고 볼 수 있습니다. 여기서 문제는 부칙4조가 법적 구속력이 있는 강행규정이냐, 아니면 단지 권고사항에 불과한 임의규정이냐 하는 것입니다.

강행규정이라면 노사합의에 의한다 하더라도 근로기준법상의 최저기준에 미달하는 근로조건을 설정할 수는 없으므로 임금수준을 보전하지 않기로 한 노사합의는 무효입니다. 하지만 임의규정이라면 노사합의에 따라 임금수준을 보전하지 않는다 하더라도 문제가 되지는 않습니다. 결국 최종 판단은 법원에 의해 이루어지겠지만 이 역시 입법적 미비가 아닌가 합니다. 노사합의에 의해 근로시간을 단축하면서 임금수준을 보전하지 않기로 하고 새로운 임금체계를 설계하는 것은 가능할 것으로 봅니다.

문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com