

건설업 인사노무관리 실무 안내④

4대보험 및 산재처리 등 각종 노무실무는 내용이 복잡하여 주의를 기울이지 않으면 불필요한 노무비 지출로 이어진다. 대한설비건설협회 서울특별시회 회원사가 인사노무관리를 체계적으로 유지하고 노무관련 실무에 참고가 될 수 있도록 지난 6월 25일 <건설업 인사노무관리 실무 강습회>를 개최했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 「건설업 인사노무관리 실무」를 지난 8월호부터 연재하고 있다. [편집자주]

근로관계 종료

■ 근로관계 종료사유

- ▶ 근로관계 종료에 대한 근로자의 일방적 의사표시인 사직
- ▶ 근로관계 종료에 대한 사용자의 일방적 의사표시인 해고
- ▶ 근로자와 사용자간의 합의에 의해 근로관계를 종료시키는 합의 해지

근로관계 종료 (해고 예약)

■ 해고예고의 의의

- ▶ 갑작스러운 해고로 인한 생계유지 곤란으로부터 근로자 보호
- ▶ 해고가 아닌 경우(근로계약기간만료, 사직)에는 적용되지 않음.

■ 사용자의 해고예고 의무

- ▶ 해고일 30일 전 예고 또는 30일분 이상의 통상임금(해고예고수당) 지급

▼ 근로기준법의 규율대상 : 해고

사유	내용	적용규정
사직	근로자 자발적 의사표시	민법(의사표시의 효력)
해고(징계, 통상, 경영상 해고)	사용자의 강제적 퇴직의사표시	근로기준법 제30조, 제31조
합의해지	근로자와 사용자의 합의(권고사직, 희망퇴직 등)	민법(의사표시의 효력)
정년	당사자가 정한 정년의 도래	단체협약, 취업규칙, 근로계약
근로계약기간, 사업기간 만료	당사자가 정한 근로계약기간 등의 종료	근로기준법 제23조, 근로계약

▣ **해고예고의 예외(즉시해고사유)**

- ▶ 천재지변 등 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우
- ▶ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하는 등의 사유로 해고되는 경우

▣ **해고예고 적용 제외자**

- ▶ 일용근로자로서 3월 계속근무 하지 않은 자
- ▶ 2월이내 기간 정해 사용된 자
- ▶ 월급근로자로서 6월 미만자
- ▶ 계절적 업무에 6월이내의 기간을 정해 사용된 자
- ▶ 수습사용 중의 근로자(3월이내)

근로관계 종료 실무

▣ **회사 규정상 1개월 전에 사직의사를 밝히도록 되어 있음에도 불구하고 갑자기 직원이 사직서를 제출하는 경우 어떻게 처리할 것인가?**

- ▶ 민법제660조
 - ◇ 해지 통보를 받은 날로부터 1개월 경과시 퇴직의 효력 발생
 - ◇ 기간으로 보수를 정한 경우는 통고를 받은 당기 후의 1기 경과 필요

▣ **다소 위협적인 문구와 표현을 빌어 권고사직을 시킨 경우 법적으로 효력이 있는가?**

- ▶ 권고 사직의 사유 - 구조조정(명예퇴직/희망퇴직), 징계해고 대체
- ▶ 강박에 의한 의사표시 여부 판단 - 민법제110조
- ▶ 권고사직의 효력
 - ◇ 일괄 사직서 제출 및 선별수리 - 비진의 의사표시(민법제107조) → 무효
 - ◇ 명예퇴직을 하지 않을 경우 정리해고를 하고

퇴직 위로금은 없다고 한 경우

▣ **근로자가 사직서를 제출한 후 사직의사를 철회할 수 있는가?**

- ▶ 퇴직에 대한 청약과 승낙(권고사직이나 명예퇴직 신청 등) → 수리전 철회 가능
- ▶ 일방적인 근로관계 해지 통보 → 회사의 동의 없는 의사표시 철회 불가

▣ **업무능력 부족만을 이유로 직원을 해고할 수 있는지?**

- ▶ 다음과 같은 기준 고려 필요
 - ◇ 근로계약시 예정한 업무를 정상적으로 수행할 수 없는지
 - ◇ 업무능력을 평가하는 객관적 기준이 존재하는지
 - ◇ 회사가 근로자에게 업무능력 개선을 위한 기회를 제공했는지
 - ◇ 업무능력 부족이 해고 사유임을 당사자가 인식하고 있는지(규정, 근로계약)
 - ◇ 업무능력 부족과 불성실한 근무자세의 상관성이 존재하는지

▣ **형사상 유죄판결을 받은 것을 사유로 해고할 수 있는지?**

- ▶ 사회적 공동체의 질서 보호차원의 형사처벌이 회사 공동체의 질서에 끼치는 영향을 고려하여 결정 → 근로관계를 지속시키기 어려운 정도인지 판단
 - ◇ 형사상 유죄판결을 받은 경우 '당연퇴직' 또는 '해고사유'로 명시한 경우
 - ◇ 형사상 유죄판결로 정상적인 근로를 제공하지 못하는 경우
 - ◇ 형사상 유죄판결 행위와 직무와의 연관성- 경리담당자의 횡령
 - ◇ 형사상 유죄판결과 회사에 미친 영향 - 명예훼손

■ **직위해제와 직권면직, 대기발령과 직권면직의 법적평가는 어떠한가?**

- ▶ 대기발령 사유
- ▶ 3개월 대기발령 후 직권면직 처분할 수 있는지
- ▶ 대기발령 기간 동안의 처우는 어떻게 해야 하는지

■ **경영환경 악화로 사업장 중 일부만 폐쇄하고 해당 직원들만 해고할 수 있는지?**

- ▶ 사업의 종료가 아니라 축소이므로 경영상 해고요건을 충족해야 함
- ▶ 위로금 등을 지급하고 당사자간 근로관계 종료에 대해 합의

■ **희망퇴직 대상자가 희망퇴직을 신청하지 않아 정리해고를 했을 경우 그 적법성은?**

- ▶ 희망퇴직 기준 설정은 회사의 재량사항임
- ▶ 대상자 선정의 합리성과 공정성 문제 발생
 - ◇ 희망퇴직 대상자 선정기준과 경영상 해고 대상자 선정기준은 동일하지 않음

■ **고용안정 협약에 위반하여 정리해고를 실시할 수 있는지 여부?**

- ▶ 고용안정 협약을 이행할 수 없는 사정변경이 발생했는지
- ▶ 구조조정의 합리성과 공정성을 담보하려는 협의의 취지
- ▶ 대안없이 무조건 반대하는 등 노동조합이 합의 거부권을 남용하였는지

반보호는 축소

- ◇ 야간근로 및 휴일근로, 시간외 근로제한, 위험업무에의 사용금지
- ◇ 주40시간 제한 생리휴가 무급화

■ **산전후휴가 / 생리휴가제도 / 육아휴직제도**

- ▶ 휴가기간 중 근로계약이 만료되는 경우는 계약만료 시점에 산전후휴가도 종료됨
- ▶ 임신중인 여성 근로자에 대해 청구시 경이한 근로로의 전환
- ▶ 육아휴직기간을 승진의 기초가 되는 체류연수에서 제외하는 경우 적법성은?

◇ 남녀고용평등법제11조3항 참조

① 사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 95.8.4>

② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다. <개정 95.8.4>

③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다. <개정 95.8.4>

④ 육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 95.8.4>

여성인력관리

■ **여성인력 관리의 중요성**

- ▶ 여성근로자 증대
- ▶ 모성보호 및 보육지원은 확대 ↔ 여성에 대한 일

■ **야간 / 휴일 근로의 제한**

- ▶ 임신중인 여성 → 본인의 명시적 청구 + 노동부장관 인가
- ▶ 산후 1년이 경과되지 않은 여성 → 본인의 동의+ 노동부장관 인가

▣ 해고등의 제한

- ▶ 근로계약 체결시 보호 - 임신을 사유로 채용거부, 결혼퇴직제 등
- ▶ 산전후 휴가기간과 그 후 30일간은 해고가 금지됨

- ◇ 500만원이하의 벌금, 효력은 유효함
- ◇ 의견청취 절차를 위반한 경우의 효력 - 효력은 유효, 벌칙적용

취업규칙

▣ 취업규칙의 의의

- ▶ 근로자 일부에 적용되는 별도 취업규칙을 작성할 수 있는가?
 - ◇ 근로조건, 근로형태, 직종 등이 다른 경우
- ▶ 정규직과 비정규직에 적용되는 취업규칙을 별도로 운영할 수 있는지?

▣ 취업규칙의 작성

- ▶ 취업규칙의 기재사항
 - ◇ 사업, 종업의 시각, 휴게시간, 휴일/휴가와 취업교체에 관한 사항
 - ◇ 임금의 결정, 계산과 지급방법, 임금의 마감, 지급시기와 승급에 관한 사항
 - ◇ 가족 수당의 계산과 지급방법에 관한 사항
 - ◇ 퇴직에 관한 사항 / 퇴직금, 상여와 최저임금에 관한 사항
 - ◇ 근로자의 식비, 작업용품등 부담에 관한 사항
 - ◇ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항 / 안전과 보건에 관한 사항
 - ◇ 산전후휴가, 육아휴직등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항
 - ◇ 업무상과 업무외의 재해 부조에 관한 사항
 - ◇ 표창과 제재에 관한 사항
- ▶ 회사에서 취업규칙을 변경하였으나 노동부에 신고하지 않은 경우 효력은?

▣ 취업규칙 작성 및 변경절차

- ▶ 취업규칙의 작성 - 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견청취
- ▶ 취업규칙의 변경
 - ◇ 불이익 하지 않은 변경 - 의견청취
 - ◇ 불이익한 변경 - 동의
- ▶ 불이익 여부의 판단
 - ◇ 세부 절차 규정의 신설 / 기존제도의 구체화/ 연장근로의 축소
 - ◇ 징계 및 해고 사유 추가
- ▶ 복수의 취업 규칙인 경우 - 해당 근로자의 과반수 동의나 의견 청취

▣ 취업규칙 중점 심사사항 - 근로감독관 집무 규정

- ▶ 필수적 기재사항의 기재여부 및 취업규칙 부속서류(인사, 급여, 승급, 징계규정 등)
- ▶ 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견서 첨부 여부
- ▶ 규칙의 내용이 관계법령 또는 단체협약에 저촉되는지 여부
- ▶ 불이익 조항 변경절차의 적법 여부
- ▶ 해고 등의 사유 및 절차 등을 규정한 조항이 적법한지 여부
- ▶ 규칙의 내용 또는 용어의 불명확으로 노사간 다툼의 소지가 있는지 여부
- ▶ 기타 취업규칙의 심사요령에 위배되거나 사회 통념상 극히 부당하다고 판단되는 조항이 있는지 여부