



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 해고의 종류에 따른 사용자의
구체적인 해고사유 통지 〉

■ 윤건영의원 대표발의(의안번호 제2204059호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 해고의 종류 및 요건	3
3. 검토의견	6

I. 제안경위

2024년 9월 19일 윤건영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유 등을 서면으로 통지하여야 그 해고가 효력이 있다고 규정하고 있음. 이는 사용자가 근로자를 함부로 해고할 수 없도록 해고절차를 분명히 하는 동시에 사후 법적 분쟁에서 쟁점을 명확하게 하려는 것임.

이러한 취지에 따라 해고사유는 구체적이고 명확하게 통지하여야 할 것이나, 우리 법원은 근로자가 해고사유를 충분히 알 수 있었다면 사용자가 해고사유를 구체적으로 통지하지 않더라도 그 해고를 적법한 것으로 보아 효력을 인정해왔음.

이에 사용자가 근로자에게 통지해야 할 해고사유와 사실관계 등을 법률에 구체적으로 명시하고 사용자는 이를 서면으로 통지하도록 하여 해고근로자의 방어권을 보호하고자 함(안 제27조).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 근로자를 해고하려는 경우에 해고사유와 해고시기 뿐만 아니라 해고사유가 된 근로자의 업무실적·업무수행능력·행태 또는 기업의 경영상황 등 구체적인 사실관계 등도 함께 명시하여 서면으로 통지(관련 법령이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 해고의 근거가 되는 규정이 있으면 명시 가능)하도록 하는 내용임(안 제27조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 <u>해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.</u>	제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 <u>다음 각 호에 따른 해고사유 및 해고사유가 된 근로자의 업무실 적·업무수행능력·행태 또는 기 업의 경영상황 등 구체적인 사실 관계와 함께 해고시기를 서면으 로 통지하여야 한다. 이 경우 관 련 법령이나 단체협약 또는 취업 규칙 등에 해고의 근거가 되는 규정이 있으면 이를 명시할 수 있다.</u> 1. <u>통상해고(근로계약 이행에 필요한 정신적·육체적 또는 그 밖의 업무수행 적격성이</u>

② (생략) ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 <u>해고사유와</u> 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.	<u>현저히 부족하여 근로 제공을 원활히 할 수 없음에 따른 해고를 말한다)</u> 2. <u>징계해고(근로자가 근로제공 의무 또는 기업에 대한 충실 의무 등을 위반하는 등 근로자의 행태상 사유에 따른 해고를 말한다)</u> 3. <u>경영상 해고(기업의 긴박한 경영상 이유에 따른 해고를 말한다)</u> ② (현행과 같음) ③ ----- -----<u>제1항에 따라 해고사유, 구체적인 사실관계 및</u>----- ----- ----- -----.
--	--

2. 해고의 종류 및 요건

해고는 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것으로, 근로자의 일신상 사유, 사용자의 파산이나 폐업에 의한 해고인 통상해고와 근로자의 행동상 사유에 의한 해고인 징계해고, 사용자의 긴박한 경영상 필요에 따른 경영상 해고로 나누어 볼 수 있음.¹⁾

1) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 II」, pp. 86-88.

근로자의 해고가 적법하기 위해서는 ‘정당한 이유(해고 사유의 정당성)’가 있고 ‘적법한 절차’를 거쳐야 함.

판례는 **정당한 이유(해고 사유의 정당성)**에 대하여 ①통상해고의 경우 ‘사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유’가 있을 것을 요구하고,²⁾

②징계해고의 경우 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 정한 징계해고 사유가 있어야 하고, 구체적인 사안에서 사회통념상 근로계약을 존속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있을 것을 요하나, 일단 해고사유에 해당되는 이상 근로자의 과실 정도, 피해의 경중, 평소의 소행, 징계사유 발생 이후의 정황 등을 종합적으로 판단할 것을 요구하며³⁾,

③경영상 해고의 경우 긴박한 경영상의 필요성, 해고 회피노력, 해고 대상자 선정의 합리성과 공정성, 사전 통보와 협의 절차 등 「근로기준법」 제24조⁴⁾가 정한 요건을 갖추되, 구체적 사건에서 경영상 이유에

2) 통상해고의 경우 취업규칙상 해고사유로 규정하고 있다는 사정만으로 이에 기한 해고가 당연히 정당하다고 볼 수 없고, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되며, 사회통념상 당해 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부를 판단해야 함(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결).

3) 대법원 1997. 4. 8. 선고 96다33556 판결

…특히 징계해고가 정당성을 부여받기 위하여는 구체적인 사안에서 사회통념상 근로계약을 존속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있음을 요하는 것이기는 하나, 일단 해고사유에 해당되는 이상 원고의 과실 정도, 피해의 경중, 평소의 소행, 징계사유 발생 이후의 정황 등을 종합적으로 보아 해고의 상당성 여부를 판별할 수 있는 것이지…

4) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차

의한 해고가 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 개별 사정 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다고 보고 있음.⁵⁾

한편, **적법한 절차**와 관련하여 현행법은 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하도록 하고 서면으로 통지해야 해고의 효력이 발생한다고 규정하고 있는바,⁶⁾ 이는 해고 일반에 모두 적용되고, 이는 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 동시에 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확히 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 것임.⁷⁾

별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

5) 대법원 2010. 9. 30. 선고 2010다41089

…구 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 개정되기 전의 것) 제31조 제1항 내지 제3항에 의하여 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는, 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하고, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하며, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. 한편 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정하여지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다…

6) **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.

7) 대법원 2015. 11. 27. 선고 2015두48136

…근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하

3. 검토의견

최근 대법원은 사립학교 기간제 교원을 징계해고 함에 있어 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때 해고통지서에 징계사유 개개의 행위를 모두 구체적으로 특정하지 않고 축약하여 기재한 것이 적법한 절차를 위반한 해고통지인지 여부가 쟁점이 된 사안에서,

해고통지서에 징계사유를 상세하게 적지 않았더라도 해고 대상자가 구체적으로 알고 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고 사유 및 시기에 대한 서면통지 절차 위반이라고 볼 수 없다고 판시하였음.

[대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결]

「근로기준법」 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있는 바, 이는 해고사유 등의 서면 통지를 통해 사용자로 하여금 근로자를 해고하는데 신중을 기하게 함과 아울러 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 쉽게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하지만, 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다고 하면 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 위 조항을 위반한 해고통지라고 할 수는 없다.

개정안은 이러한 법원의 판단이 사용자 일방의 통지에 의한 해고에 관한 분쟁 시 근로자의 방어권 행사에 영향을 미칠 수 있다는 점을

여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 그 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다...

고려하여 사용자의 서면통지 시 해고사유에 해당되는 사실관계 등을 구체적으로 명시하게 하려는 것으로, 해고의 절차적 요건을 강화하는 한편, 해고와 관련한 분쟁해결에 어려움을 겪는 근로자를 보호함에 그 의의가 있음.

다만, 개정안은 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유 및 해고사유가 된 근로자의 업무실적·업무수행능력·행태 또는 기업의 경영상황 등 구체적인 사실관계를 기재하도록 규정하고 있는데, 구체성의 기준과 관련하여 당사자 간 의견이 다를 수 있어 해고 사유 및 사실관계를 둘러싼 법적 분쟁이 발생할 수 있고, 특히 기업의 경영상황 등에 대해서는 기업의 경영여건, 재무제표 등 경영상 비밀에 해당하는 사항이 많아 구체적인 사실관계 적시에 한계가 발생할 수 있는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 개정안은 통상해고, 징계해고, 경영상 해고를 구분하여 각각 그 개념을 구체적으로 규정하는데, 해고는 다양한 사유가 복합적으로 작용하여 이루어질 수 있다는 점, 현행법은 해고의 종류에 관한 정의를 별도로 규정하고 있지 않아 개정안이 해고의 사유를 구체적으로 제한하는 내용이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①현행법상 사용자가 근로자를 해고하는 경우 해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 하고 판례는 해고사유의 구체적인 적시가 필요하다고 밝히고 있어⁸⁾ 현행 규정으로도 개정안의 취지가

8) 법원에서도 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다고 하여 해고사유는 구체적으로

달성되고 있다고 보인다는 점, ②개정안에 따라 해고 시 기재하여야 할 근로자의 업무실적, 업무수행능력 등을 어느 정도까지 구체적으로 명확히 기재하여야 하는지 분명하지 않아 해고사유 및 사실관계를 둘러싼 법적 분쟁을 유발할 수 있고 사용자에게 과도한 부담이 될 수 있다는 점, ③해고는 다양한 사유가 복합적으로 작용하는 경우가 많아 일률적으로 유형을 구분하기 어렵고, 해고의 유형화에 대한 다양한 학술⁹⁾이 존재하고 있어 전문가 등을 중심으로 해고의 개념에 대한 면밀한 검토가 필요하다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

적시하되, 근로자의 입장에서 이해가능하게 표현되어야 한다는 기준을 제시한 바 있음. 특히 징계 해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재해야 하며, 징계 대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하지 않다고 보고 있고, 해고 대상자가 해고사유를 알고 있고, 대응할 수 있는 상황이었다 하더라도 해고사유를 전혀 기재하지 않은 경우에는 그 효력을 인정하지 않고 있음.

9) 해고의 목적(징계목적 vs. 근로계약 해지 목적), 해고예고기간의 요부(통상해고 vs. 즉시해고), 해고 사유(일신상 vs. 행태상 vs. 경영상 사유), 해고의 원인(특정해고 vs. 불특정 해고) 등