

근로자 해고 시 해고통지서면의 효력요건

1. 서설

회사에서 근로자를 해고시킬 경우 근로기준법 제27조에 의거 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다. 고 규정하고 있습니다. 이하에서는 해고 사유를 어느 정도까지 명시해야하며 해고 시기는 언제로 명시해야하는 지에 대해서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 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.

3. 관련 대법원 판결 요지 ; 대법 2011다42324, 2011.10.27

- 1) 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.

2) 피고가 원고에 대한 징계를 위하여 인사소위원회에 출석을 요구하면서 보낸 통보서와 원고의 참여 없이 실시한 인사소위원회의 심의결과를 통지한 통보서, 2008.11.5.자 해고통보서의 각 기재내용 등에 관한 판시사실을 인정한 후, 위 서면 어디에도 구체적으로 원고의 어떠한 행위가 사규위반에 해당하여 징계사유와 해고사유가 되는지에 관한 내용이 전혀 기재되어 있지 아니하다는 이유로 피고의 원고에 대한 이 사건 해고에는 그 절차상 근로기준법 제27조를 위반한 위법이 있다고 판단하였다.

4. 해고서면통지서의 효력요건

1) 해고사유 기재와 정도

해고사유의 기재와 관련하여 대법원(대법 2011다42324, 2011.10.27)에서는 “사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계 대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다.” 고 하여, 사용자가 근로자를 징계해고하면서 인사위원회 출석요구 통보서와 인사위원회 심의결과 통보서, 해고 통보서에 근로자의 어떠한 행위가 사규위반에 해당하여 징계사유와 해고사유가 되는지를 전혀 기재하지 않고 취업규칙 조문만 나열하여 서면 통지한 해고는 위법이 있다고 판단하였습니다.

따라서 회사에서 근로자에게 해고통지서 통지 시에는 반드시 구체적인 비위행위 및 해고사유를 취업규칙 또는 단체협약의 해당조문과 함께 명시하여 해고사유에 기재하여야 할 것입니다.

2) 해고시기 기재

해고일자를 해고통지서 상에 명시하여야 할 것입니다. 일반적인 해고의 경우 근로기준법 제26조(해고의 예고)에 의하여 해고일로부터 30일전에 해고통지서를 통지하여야 하며, 근로기준법 시행규칙 [별표] 해고예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유에 해당되어 즉시 해고되는 경우에도 반드시 해고일자를 명시한 해고통지서를 통지하여야 효력이 있습니다.

참고로 해고일자를 2015. 8. 10일로 하면서 해고통지서 발송일자를 2015. 8. 15일로 하여 해고일 이후 통지한 해고통지서는 위법하다고 법원에서 판단하고 있으므로 주의를 해야 할 것입니다.

3) 해고통지서 통지 형식

문자메시지, 이메일 등에 의한 해고통지는 효력이 없습니다. 근로기준법 제27조에는 명확히 ‘서면’ 이란 종이로 된 문서로 통지해야 효력이 있다고 규정하고 있습니다. 참고로 회사의 전자문서에 의한 통지의 경우 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무의 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 등 특별한 사정이 있는 경우 이외에는 위 근로기준법 제27조 상 ‘서면’ 에 해당되지 않는다고 판단되고 있습니다.(서울행정법원 2010.6.18.선고, 2010구합11269판결)

예를 들어 문자메시지에 의한 통보는 서면 통지가 아니며, 예외적으로 인정할 만한 특별한 사정이 없는 한 문자메시지, 이메일에 의한 통지는 서면에 의한 해고통지에 해당이 되지 않습니다.

5. 결어

해고는 근로자의 계속근로 의사와는 무관하게 회사에서 규정위반 등의 사유로 회사에서 일방적인 결정에 따라 근로관계를 단절시키는 법률행위로 근로자를 해고하고자 할 경우에는 근로기준법 제27조에 의거 해고사유와 해고시기를 서면으로 명시한 해고통지서를 해당 근로자에게 통지하게 되어 있습니다.

이것은 사용자로 하여금 근로자를 해고하는데 신중을 기함과 동시에 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 발생할 법적 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고 근로자는 사용자가 실시한 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위해 2007.1.26. 신설된 제도로 사용자는 근로자를 해고할 경우 반드시 서면으로 해고사유를 구체적인 사유와 내용 및 근거와 해고시기를 명확히 명시함으로써 해고의 절차상 하자로 인한 법적 분쟁의 문제점을 최소화하도록 해야 할 것입니다. 끝.

2015. 8. 3
노무법인 두레