

수습기간과 해고

2021년 협동조합 전문상시상담기관(인사·노무) 인사노무 의연

상담구분	인사노무
분류키워드	#수습기간 #해고

Q.

협동조합에서 얼마 전 근로자를 채용하였고, 업무적격성을 판단할 수 있도록 3개월간 수습기간을 두었습니다. 수습기간 중 해당 근로자의 업무적격성을 판단한 결과 협동조합과 부적합하다고 판단되어 근로계약을 종료하려고 합니다. 수습기간이 중 또는 수습기간이 끝났을 때, 근로계약을 종료하는 것이 가능할까요?

A.

기간정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 대하여 입사 후 일정 기간을 수습기간으로 적용한 경우 수습기간이 끝난다고 하여 근로계약관계가 종료되는 것은 아닙니다. 수습계약이란 정식채용된 근로자의 직업능력 양성 및 교육을 목적으로 설정되는 것으로 기간정함이 있는 근로계약(기간제 근로계약)과는 개념상 구별됩니다. 즉, 수습기간 중 또는 수습기간이 끝났을 때 협동조합이 일방적으로 근로관계를 종료하는 것은 해고에 해당하며, 근로기준법에 따른 해고의 제한이 적용되어야 합니다.

한편, 수습기간 업무 적격성 판단을 통해 근로관계를 종료할 수 있는지에 대하여 판례는 수습기간 종료 후 정식채용 여부 또는 수습기간 중의 해고에 관하여는 통상의 근로자에 대한 해고와 동일한 기준에 따라야 한다고 볼 수는 없다고 판시하면서도 업무적격성이나 일반적격성에 대한 부정적 평가로 인해 정식채용을 거부하거나 해고하고자 할 때는 합리적 이유가 있어야한다는 입장입니다. 즉, 수습기간 중 해고에 대해서는 통상의 해고에 대한 제한보다 완화된다고 할 수 있으나 이 또한 주관적인 평가가 아닌 객관적인 평가를 실시하고 그 결과가 바탕이 되어야 정당성이 인정될 수 있습니다.

보수규정의 변경

2021년 협동조합 전문상시상담기관(인사·노무) 인사노무 의연

상담구분	인사노무
분류키워드	#보수규정

Q.

저희 협동조합은 "직원의 급여관련 사항의 변경"은 이사회의 의결이 필요하다는 점을 정관으로 명시하고 있습니다. 얼마 전 보수규정의 변경을 통하여 새로운 수당을 신설하였고, 이에 대한 이사회의 의결이 있었습니다. 보수규정의 변경절차는 이사회의 의결만 거쳐도 무방할까요?

A.

판례는 "근로기준법 제96조 소정의 취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것을 말하는 것으로서, 그 명칭에 구애받을 것은 아니 (대법원 2004. 2. 12., 선고, 2001다63599, 판결)"라고 판단하고 있으므로, 협동조합에서 근로자의 근로조건으로서 임금에 대한 사항을 정하고 있는 보수규정은 넓은 범위에서 근로기준법에 따른 취업규칙에 해당합니다.

취업규칙의 변경 절차에 대해서는 근로기준법에서 명시하고 있으며, 이는 정관에 명시된 "이사회의 의결" 절차와 별개로 근로기준법상 요구되는 절차에 해당합니다. 근로기준법 제94조 제1항에 따르면 "사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야" 하므로, 질의하신 협동조합 보수규정이 불이익하게 변경되는 경우에는 집단적 의사결정방법에 의한 근로자과반수(과반노동조합이 있을 때는 그 노동조합)의 동의가 있어야 하고, 불이익하게 변경되는 것이 아니라면 의견청취를 얻어야 할 것입니다.

이 때 판례는 "취업규칙 불이익 변경에 대하여 적법한 동의가 있으려면 불이익 변경 내용에 대하여 근로자들이 주지할 수 있도록 적당한 방법에 의한 공고 및 설명 절차가 존재해야 하고, 근로자들이 회의를 개최하여 불이익 변경 내용에 대하여 찬반 의견을 교환해야 한다(대법원 2017.5.31. 선고 2017다209129)"고 판단하고 있으므로, 협동조합 이사회의 의결과 별개로 보수규정에 대한 설명 절차, 근로자들의 회의 및 의견 교환을 통해 보수규정 변경 절차를 진행하여야 하겠습니다.

즉, 취업규칙의 성격을 갖는 보수규정을 변경함에 있어서는 (정관에 정해진 이사회의 의결 절차와 별개로) 근로기준법에 따른 취업규칙 변경 절차, 즉 근로자 과반수의 의견청취 또는 동의를 얻어야 하며, 그 후 관할 고용노동지청에 취업규칙 변경신고를 진행하시기 바랍니다.