

협동조합 근로자에 대한 징계절차

2021년 협동조합 전문상시상담기관(인사·노무) 인사노무 의연

상담구분	인사노무
분류키워드	#징계 #퇴사 #사직 #해고

Q.

우리 협동조합 규약에 따르면 직원의 징계를 "이사회에서 결정" 하도록 정하고 있습니다. 최근 협동조합에 고용되어 있는 근로자가 비위행위를 저지름에 따라 징계절차를 진행하고자 하는데, 징계절차를 어떻게 진행해야 할까요?

A.

1. 협동조합에 고용된 근로자에 대한 인사권자

원칙적으로 근로자의 인사권은 "사용자"가 가지나 조직 내부의 규정으로 다르게 정할 수 있습니다. 이 때 협동조합에서 근로자 인사와 관련한 내부 규정 또는 취업규칙이 마련되어 있고, 해당 규정 및 취업규칙에서 징계위원회를 거쳐서 징계하도록 정하는 등 근로자에 대한 인사처분권한을 별도로 정하고 있다면 그것에 따라야 합니다.

2. 근로관계에 있는 직원에 대한 징계절차

우선, 근로자에 대한 인사절차는 내부 취업규칙을 먼저 검토해야 합니다. 취업규칙에서 정한 절차가 별도로 없다면 질의하신 것처럼 협동조합 내부 규정에 따라 최종적인 이사회 결정으로 처리할 수 있습니다. 협동조합 내에 취업규칙을 마련하고 있다면, 그 취업규칙에서 정하는 징계절차(혹은 인사절차)에 따릅니다. 예를 들어, 취업규칙에 징계절차로서 징계위원회의 절차를 함께 정하고 있다면 징계위원회에서 사안을 심의한 후 그 결정 결과를 이사회가 최종적으로 승인하는 형태로 진행할 수 있을 것입니다.

만약 취업규칙이 없거나, 취업규칙에서 징계절차에 대하여 정한 바 없다고 하더라도, 징계대상 근로자에 대하여 최소한의 소명의 기회는 보장하여야 합니다.

협동조합 임원 근로제공 가능여부

2021년 협동조합 전문상시상담기관(인사·노무) 인사노무 의연

상담구분	인사노무
분류키워드	#노무계약

Q.

협동조합에 출자를 한 임원(이사장, 이사, 감사)이 협동조합에서 근로자로서 근로를 제공할 수 있을까요?

A.

협동조합 기본법 제44조는 ‘임직원의 겸직금지’를 정하면서 제3항은 임원은 직원을 겸직할 수 없다고 정하고 있습니다. 노동법은 모든 국민에 대하여 근로계약에 따라 근로자가 되는 것은 제한하지 않고 있으므로, 협동조합의 조합원도 당연히 자기가 출자한 협동조합의 근로자가 될 수 있습니다. 그러나 조합원의 이익과 근로조건 형성 사이의 균형을 위해 직원이 임원이 될 수 없도록 제한하고 있는 것입니다.

그러나 이 경우도 예외는 존재합니다. 조합원의 2/3가 직원이고 직원의 2/3가 조합원인 경우(소위 노동자 협동조합), 조합원 수가 10인 이하인 경우, 사회적협동조합 및 사회적협동조합연합회인 경우에는 임직원 겸직이 가능합니다. 단, 사회적협동조합 또는 사회적협동조합연합회는 협동조합의 사정에 따라 그 비율을 달리 적용(임원 총수의 1/3 범위 or 전체)하기도 합니다.

다만, 이사장은 어떤 경우에도 근로자가 될 수 없습니다. 이사장은 노동법상 사용자의 책임을 부담해야 합니다.