

학습자료 [경비원 직무교육(법률상 권리의무)]

■ 1차시 채용(근로계약의 체결)(1)

*근로계약: 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약

*근로계약 체결

-근로계약의 주된 의무는 근로자의 근로제공의무와 사용자의 임금지급의무

-수습근로자에게도 근로기준법이 전면적으로 적용된다.

-근로기준법 제15조에서는 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 이 법에 정한 기준에 따른다고 규정하고 있다.

*근로계약서에 반드시 명시해야 할 사항

-임금의 구성항목/ 연차유급휴가/ 주휴일

-사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다(근로기준법 제20조)

*근로계약 체결에 따른 근로자의 부수적 의무로서 충실의무

-직무전념의무/ 진실고지의무/ 비밀유지의무

*근로자 채용에 대한 법적 제한을 둔 법률

-근로기준법/ 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률/ 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

*취업규칙의 작성 및 신고의무자

-상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사업장(근로기준법 제93조).

*수습근로자의 근로조건

-수습근로자도 근로기준법이 적용된다.

-수습근로자로서 3개월 이내인 자는 해고예고가 적용되지 않는다.

-수습근로자의 임금은 근로계약·취업규칙 등을 통해 정규 근로자보다 낮게 정할 수 있다.

-수습기간은 평균임금 산정 기간에 포함되지 않는다.

■ 2차시 채용(근로계약의 체결)(2)

*연령차별 :합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정한 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 것

*고령자, 장애인 고용

-65세 이상 인구 비율이 7% 이상이면 고령화 사회(Aging Society)로 본다.

-고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률 제2조에서는 고령자의 연령을 55세 이상으로 규정하고 있다.

-사용자가 근로자의 정년을 정하는 경우 60세 이상으로 정해야 한다.(고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제19조)

-우리나라는 고령자 고용 등을 위해 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자'이라 함)을 제정하여 시행하고 있다.

-고령자법은 근로자 1명 이상을 사용하는 모든 사업장에 적용된다.

-상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인을 고용해야한다.

-장애인을 차별하는 경우 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

*외국 국적 동포의 고용 절차 내용

-내국인 구인노력/ 특례고용가능확인서 신청 및 발급/ 근로계약 체결

-사증발급신청서는 사용자가 일반 외국인 근로자를 고용할 때 법무부 출입국관리사무소에 신청하는 절차(외국인 고용법 제10조)

*외국인 근로자의 법률관계 내용

-사용자에게 중대한 귀책사유가 있는 경우 고용 허가가 취소되고, 3년간 외국인 근로자 고용이 제한된다.

-고용 허가를 받은 사용자와 외국인 근로자는 3년의 범위 내에서 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 체결할 수 있다.

-외국인 근로자도 건강보험이 적용된다.(외국인 고용법 제14조)

-외국인 근로자의 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 적용 여부가 결정된다.

*외국인 근로자의 근로관계

-사용자에게 중대한 귀책사유가 있으면 고용 허가가 취소될 수 있다.

-사용자에게 중대한 귀책사유가 있으면 3년간 외국인 근로자 고용이 제한될 수 있다.

-외국인 근로자에게도 국내 근로자와 동일하게 산재보험이 적용된다(산재법 제6조).

-사용자는 외국인 근로자의 인적 사항 변동이 발생하면 사유 발생을 안 날로부터 10일 이내에 고용센터에, 15일 이내에 출입국관리사무소에 각각 신고해야 한다.

■ 3차시 근로자의 사용 및 근로관계 변동

*전출

-근로자가 근로계약상 근로자의 지위를 그대로 유지하면서 일정 기간 타 기업으로 옮겨 그 기업의 지휘·명령을 받아 노무를 제공하는 것

*근로기준법상 취업규칙의 필요적 기재 사항

-가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항/ 근로자의 교육 시설에 관한 사항/ 안전과 보건에 관한 사항

-기숙사에 관한 사항은 근로기준법상 취업규칙의 필요적 기재 사항이 아니다. 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 기숙사 규칙을 별도로 작성하여야 하고, 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사 규칙을 지켜야한다.(근로기준법 제99조)

*취업규칙

-취업규칙이란 사용자가 복무규율과 임금 등 당해 사업의 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 통일적으로 규정한 것

-취업규칙이 정하는 근로조건 기준은 당해 사업에 적용되는 근로조건 중 최저기준을 설정하는 기능을 가지고 있다.

-취업규칙의 작성 및 변경권한과 관련하여 근로기준법 제93조에서는 취업규칙을 작성하고 이를 변경하는 권한은 사용자에게 있다.

-사용자는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어 취업규칙을 작성하여야 한다.

-취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다.

-상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성 및 신고의무가 있으며, 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사용자도 취업규칙을 작성할 수 있다.

*취업규칙의 법정 기재 사항

-업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

-임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급 시기 및 승급에 관한 사항

-근로자퇴직급여 보장법 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항

-해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항은 법정 기재 사항이지만, 개인에게만 적용될 사항은 법정 기재 사항이 아니다.

*전직

-근로기준법에 명시적인 제한 규정이 있다.

-판례에 의하면, 전직의 정당성을 판단할 때 근로자의 생활상 불이익도 고려대상이다. (서울동부지판 1990.11.4, 90가합842)

-정당한 전직 명령에 불응할 경우 사안에 따라 해고 사유가 될 수 있다.

-전직 처분시 근로자 본인과의 협의 절차를 거쳐야 한다.

***휴직과 해고**

- 휴직이란 사용자가 근로자를 직무에 종사하게 하는 것이 불가능하거나 불합리한 경우 근로계약을 해지하지 않고 일정 기간 근로제공을 면하거나 금지하는 처분을 말한다.
- 근로기준법 제23조 제1항에서는 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 휴직을 하지 못한다고 규정하고 있다.
- 사용자는 규정이 없더라도 질병의 전염 등 사회통념상 합리성이 인정되면 휴직 명령을 내릴 수 있다.
- 휴직기간만료 후 계속되는 치료로 업무에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 해고사유가 될 수 있다.
- 요건에 미달하는 진단서를 제출한 경우 해고사유가 될 수 있다.(서울행판 2007.8.31, 2006구합17918)
- 휴직시 노사 간의 특약이 없는 한 근로계약의 주된 의무는 정지되는 것이므로, 근로자는 근로의무를 면하고 사용자는 근로의 대가인 임금 지급의무를 면한다.
- 휴직 기간이 지나도 질병이 낫지 않는 등 휴직 사유가 해소되지 않아 계속 근로가 곤란하거나 노동력 배치에 커다란 영향을 미칠 경우에는 해고가 가능하다.

***전출**

- 전출이란 근로자가 근로계약상 근로자의 지위를 그대로 유지하면서 일정기간 타 기업으로 옮겨 그 기업의 지휘·명령을 받아 노무를 제공하는 것을 말한다.
- 전출을 해도 근로계약은 유지된다.
- 전출은 원칙적으로 근로자의 동의를 필요로 한다.
- 근로자의 동의는 개별적 동의를 의미하는 것은 아니며, 사전적으로 포괄적 동의가 있는 경우에도 가능하다.

■ 4차시 근로시간(1)

*근로기준법에서 정한 법정근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간이고, 이를 초과하는 근로를 연장근무라 한다.

***근로시간에 포함되는 범위**

- 사용자의 지휘·감독 하에 있는 대기시간/ 작업장으로 이동하는 입·출입 시간/ 참석이 의무화된 교육시간
- 참석 여부가 의무적이지 않은 시간은 근로시간에 포함되지 않는다.

***공의 직무**

- 군 입대를 위한 신체검사/ 증인으로서는 법원에 출석하는 행위/ 민방위 교육
- 조합원의 노동조합 업무는 공적 직무에 해당하지 않는 바, 공의 직무가 아니다(1953.10.2, 사노 1455-323).

***경비원의 공민권 행사**

- 공민권이란 법령에 근거한 공직의 선거권, 피선거권, 국민투표권 등과 같이 국민으로서 국가 또는 지방자치의 공무에 참가하는 권리를 말한다.
- 근로자도 헌법상 국민으로서의 권리와 의무를 가지므로 공민권 행사 또는 공의 직무 집행을 위해 직장을 떠날 수 있도록 제도적으로 보장하는 것이 필요하다.
- 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그밖에 공민권의 행사 또는 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다.
- 공민권 행사 시간은 근로시간으로 간주된다.

***근로시간**

- 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 따라서 법정근로시간을 계산할 때 휴게시간을 포함하지 않는다.
- 소정근로시간에는 유급으로 처리되는 시간인 주휴일 등이 포함되지 않는다.
- 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간이다.
- 1주일이란 반드시 일요일부터 토요일까지를 의미하지는 않는다.

***근로시간의 구체적 판단**

- 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
- 교육이 소정근로시간 내외를 불문하고 사용자의 지시·명령에 의해 이루어지고 그러한 지시·명령을 근로자가 거부할 수 없다면 근로시간에 해당한다.
- 회사의 행사가 소정근로시간 밖에 또는 휴일에 실시되면 참석이 의무화되어 있는가에 따라 근로시간에 포함되는지 여부가 결정된다.
- 작업장으로 이동하는 입·출입시간처럼 중심업무와 일체를 이루는 작업에 소요되는 시간은 근로시간으로 본다.

***법정근로시간**

- 법정근로시간이란 근로기준법 제50조에 의해 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않는 시간을 의미한다.
- 법정근로시간 규정은 법이 정한 시간을 초과하여 절대로 근로를 시킬 수 없다는 것을 의미하는 것은 아니다.
- 법정근로시간을 초과하여 근로하는 경우 사업주는 연장근로 등 가산수당을 지급해야 한다.
- 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으므로 법정근로시간을 계산할 때 휴게시간을 포함하지 않는다.

***연장근로**

- 1주 40시간 또는 1일 8시간을 초과하는 경우 연장근로에 해당한다.
- 연장근로를 함에 있어 합의의 형식·내용·시기에 대해서는 법에 정함이 없다.
- 연장근로는 1주 12시간을 초과할 수 없다.(근로기준법 제53조 제1항)
- 근로기준법에서는 당사자 간에 합의하면 연장근로를 할 수 있다.
- 근로계약이나 취업규칙으로 미리 연장근로의 근거를 포괄적으로 정하는 것은 가능하고 사용

자는 이에 따라 연장근로 명령을 할 수 있다.

-연장근로는 예외적인 경우에 한하여 인정되는 것이고, 예측이 가능하여야 하며, 사용자의 권리남용이 없어야 한다.

-통상적으로 해오던 연장근로를 집단적으로 거부하는 행위는 쟁의행위로 볼 수 있다.

*야간근로와 수당

-야간근로란 오후 10시부터 익일 오전 6까지 사이의 근로를 말한다.

-야간근로에 대한 동의 방법은 근로자의 개별적 동의를 받아야 한다. 동의 형식에 대해서는 법에 정함이 없다.

-야간근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 한다.

-근로자에게 불이익이 없고, 제반사정상 정당하다고 인정되는 경우 등에는 야간근로에 대한 포괄임금제가 유효하다.

-임신 중인 여성근로자의 경우 야간근로에 대한 제한을 받는다.

-야간근로를 실시할시 18세 미만 여성의 경우 본인의 동의와 고용노동부장관의 인가를 얻어야 합니다.

-사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야한다.

-사용자는 연장근로 및 야간근로가 중복될 경우에는 가산수당을 중복하여 지급하여야 한다.

-경비직 야간근로자의 경우 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 야간근로에 대한 가산수당이 지급되지 않는다.

-고용노동부 행정해석에서는 “근로기준법 제63조 제3호에 해당하는 감시·단속직 근로자로서 노동부장관의 적용제외 승인을 얻은 경우에는 동법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간·휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 않는다. 따라서 법정근로시간을 초과한 연장근로 및 휴일근로에 대해서는 동법 제56조에 의한 가산수당을 지급할 필요가 없으나 야간근로에 대해서는 동조에 의한 가산수당이 지급되어야 한다.”라고 결정하고 있다. 즉 경비직 야간근로자가 근로할 경우 사용자는 야간근로에 대한 가산임금을 지급해야 한다.

-대법원 판례에 의하면, 경비직 야간근로자에 대해서 처음부터 가산임금을 포함하여 임금을 정한 것이 확실한 경우에는 별도로 가산임금을 지급하지 않을 수 있다.(대법 1983.10.25, 83다1050).

■ 5차시 근로시간(2)

*선택적 근로시간제

-노사합의로 일정한 기간 동안 근로해야 할 총 근로시간만 정하고 각 근로일에 있어서의 근로시간과 그 시업 및 종업시각은 근로자의 자유에 맡김으로써, 효율적인 시간활용을 통해 업무효율을 증대시키고자 하는 제도(근로기준법 제52조).

*휴일근로

-휴일근로시 그 근로자의 동의를 필요로 한다. 동의 방법은 개별적 동의를 원칙으로 한다. 단,

휴일근로시 동의 방법으로 개별 근로자의 합의권을 제한하지 않는 범위 안에서 집단적 합의가 가능하다. 휴일에 사용자의 지휘·명령 하에 교육이 이루어진 경우 휴일근로에 해당한다.

***감시·단속적 근로**

-감시적 근로란 일정 부서에서 단순한 감시 업무에 종사하는 자로서 상대적으로 정신적 긴장이나 심신의 피로가 적은 업무를 말한다. 감시적 근로의 예로 계수기 감시원, 청원경찰 등이 있다.

-단속적 근로의 예: 보일러공/승용차 전용 운전자/화물 적하 종사자 (시내버스 운전사는 감시·단속적 근로에 해당하지 않는다.)

-고용노동부장관의 승인을 얻은 감시·단속적 근로자는 최저임금액의 100분의 90을 감액 적용할 수 있다.

-감시·단속적인 성격을 갖는 근로라도 고용노동부장관의 승인을 얻어야 근로시간·휴일·휴게 관련 조항이 배제된다.

*일반적으로 휴일이 중복될 경우에는 단체협약·취업규칙 등에 익일 휴무제 등을 특별히 명시하지 않으면 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정된다.

*근로자가 휴일에 근로를 할 경우 사용자는 ① 유급으로 당연히 지급되는 유급휴일수당, ② 당해 근로에 대한 대가인 휴일근로임금, ③ 휴일근로가산수당을 지급해야 한다.

■ 6차시 휴일과 휴가

***휴게**

-근로시간이 4시간 미만인 경우 휴게시간이 부여되지 않는다.

-근로자는 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있다.

-휴게시간은 근로시간 산정에서 제외된다.

-휴게시간은 근로시간 중에 부여해야 한다.(근로기준법 제54조 제1항)

***휴일**

-휴일에는 법정휴일과 약정휴일이 있다. 휴일이 중복되는 경우 하나의 휴일만 인정된다.

-휴일 대체가 성립하기 위해서는 근로자의 의사가 반영되어야 하며, 또한 사전에 근로자에게 고지되어야 한다.

***법정휴일**

-법정휴일은 법에 근거하여 의무적으로 부여된 휴일

-주휴일, 근로자의 날(5월1일)이 대표적인 법정휴일

-근로자의 날은 근로자의 날 제정에 관한 법률에 근거하므로 유급휴일이다.

***약정휴일**

- 약정휴일은 부여여부·부여조건 등이 단체협약·취업규칙 등을 통해 결정되는 휴일이다.
- 약정휴일의 경우 단체협약, 취업규칙 등에 유급휴일로 명시되어 있는지 여부에 따라 유·무급 여부가 결정된다.
- 공휴일은 약정휴일이다.
- 사용자가 휴일로 정한 날(회사창립기념일, 노조창립기념일 등)은 약정휴일이다.

***연차유급휴가**

- 연차유급휴가는 법정 휴가
- 사용자는 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- 연차유급휴가는 원칙적으로 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다.
- 연차유급휴가청구권은 1년간 행사하지 않으면 소멸한다.(근로기준법 제60조 제7항)
- 연차유급휴가를 사용하지 못한 경우 연차유급휴가 미사용 수당을 지급받을 수 있다.
- 연차유급휴가를 대체할 경우 근로자 대표와 서면합의를 해야한다.
- 연차유급휴가미사용수당의 지급 시기는 휴가 청구권이 소멸된 직후의 임금 지급일에 발생한다.
- 사용자는 근로자가 연차유급휴가를 청구한 시기에 연차유급휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다(근로기준법 제60조 제5항).

■ 7차시 임금

***임금의 성립요건**

- 근로의 대가/ 사용자가 지급/ 근로자 본인이 수령
- 업무집행권을 가진 임원, 지입차주, 골프장 캐디 등은 근로기준법상 근로자가 아니므로 이들에게 지급된 금품은 임금으로 볼 수 없다.

***임금에 해당하는 것**

- 실비변상적인 금품/ 학자금 보조비/ 해고예고수당
- 퇴직금은 후불 임금의 성격을 갖고 있는 바, 임금에 해당(대판1979.7.10, 79다919).

***연봉제**

- 연봉제란 통상 1년을 단위로 하여 능력과 실적을 기준으로 임금을 결정하는 형태를 말한다.
- 연봉제 적용자라고 하여 연봉산정기간 종료와 함께 근로계약 자체를 종료시킬 수 없다.
- 연봉제 적용자에게도 결근, 지각, 조퇴의 경우 해당 분의 임금을 공제할 수 있다.
- 연봉제를 실시한다고 하더라도 근로기준법상 근로시간·휴일·휴가 관련 조항은 그대로 적용된다.

***퇴직금 중간 정산 사유**

- 무주택자인 가입자가 본인의 명의로 주택을 구입하는 경우
- 가입자 또는 그 부양가족이 질병 부상에 따라 6개월 이상 요양을 하는 경우

-고용보험법 시행령 제28조 제1항 제1호에 근거하여 임금피크제를 실시하는 경우
-근로자가 퇴직금 중간 정산을 요청하고 사용자가 이를 동의하더라도 퇴직금을 중간 정산할 수 없다.

***퇴직금**

-퇴직금의 지급 대상자는 근로자로서 1년 이상 근무하고 퇴사한 자
-무허가 사업의 사업주도 근로자에게 퇴직금을 지급해야 한다.
-퇴직금은 지급할 사유가 발생한 날(퇴직한 날)부터 14일 이내에 지급하는 것이 원칙이다.
-사용자는 근로자의 퇴직금을 반드시 14일 이내에 지급해야 하며, 특별한 사정이 있을 경우 당사자 간 합의에 의해 기일을 연장할 수 있다.
-퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸한다.(근로자 퇴직급여보장법 제10조)

***퇴직연금 제도**

-종류는 ①확정급여형 퇴직연금 제도, ②확정기여형 퇴직연금 제도, ③개인형 퇴직연금 제도로 나누어져 있다.
-사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는데 필요한 조치로서 미납 부담금의 납입 등의 조치를 해야 한다.

***퇴직연금제도 도입 시 근로자 측 장점**

-세제혜택/ 수급권 강화/ 안정적인 노후생활자금 보장
-퇴직연금제도를 도입할 시 사용자는 퇴직금 관련 비용에 대한 예측이 가능하여 보다 적절한 재무관리가 가능하다.

■ 8차시 근로관계의 종료

***징계**

기업의 질서와 규율을 유지하기 위하여 직장의 규율을 위반한 근로자에게 일정한 불이익을 주는 권리

***사직**

-사직원이 자발적으로 제출되면 해고로 볼 수 없다.
-사직의 의사표시는 구두로 하여도 유효하다.
-사직원이 사용자에게 도달한 후에는 사용자의 동의 없이 철회할 수 없다.
-사직의 의사표시를 하고 지정된 사직일 전에 근로자가 출근하지 않으면 무단결근으로 처리될 수 있다.

***정년**

-정년은 해고예고 등 특별한 조치 없이 근로관계가 자동적으로 종료된다.

-정년과 관련하여 근로기준법에는 규정을 두고 있지 않다. 최근 정년연장법의 시행으로 인해 2017년 1월 1일부터 모든 사업장의 정년은 만 60세로 의무화되었다.

-사용자의 묵시적 동의 아래 근로자가 정년을 넘어 계속 근로를 제공하면 특별한 사정이 없는 한 정년 초과만을 이유로 근로자를 해고할 수 없다.

*퇴직과 퇴직금

-퇴직이란 근로자의 일방적인 의사표시에 의한 근로관계의 해지를 말한다.

-근로자가 사용자에게 사직의 의사표시를 하면 단순한 농담만을 기재한 것으로 인정되는 등의 특별한 사정이 없는 한 근로계약관계를 해지하고자 하는 의사표시가 된다.

-근로자가 퇴직금, 해고예고수당 등을 직접 또는 공탁을 통해 받더라도 해고의 정당성에 대하여 다투고 있거나, 이의를 제기한 상태라면 해고를 수용한 것으로 볼 수 없다.

-근로자가 퇴직금, 보상금 등을 받으면서 이의를 제기하지 않거나, 해고효력을 다투고 있지 않거나 이익유보라고 볼 만한 사정이 없으면 해고처분에 승복한 것으로 볼 수 있다.

*통상해고

-통상해고란 징계해고 또는 정리 해고 등의 사유가 아닌 다른 사유로 인하여 더 이상 근로계약이 목적 달성이 불가능한 경우 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 것을 말한다.

-근로자의 성격상의 결함 등의 경우 해고 사유가 될 수 있다.

-신체장애로 인해 직무능력을 상실하여 근로제공이 불가능한 경우 근로자를 해고할 수 있다.- 사회적 상당성에 비추어 근로계약을 해지하는 것이 합리적이라고 인정되는 경우 통상해고로 볼 수 있다.

*징계해고

-징계행위는 근로자의 생존권을 침해할 수 있으므로 무제한 허용될 수 있는 것은 아니다.

-해고가 정당하기 위해서는 근로자에게 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있어야 한다.

-근로자가 결근 사실을 통보할 상황이 객관적으로 인정될 경우에도 무단결근을 이유로 해고할 수 있다.

-단순한 착오로 잘못 기재한 학력의 경우에는 해고 사유가 될 수 없다.

*징계해고의 정당성 판단

-징계해고의 사유로는 무단결근, 범법행위, 학력과 경력의 사칭 등이 있다.

-무단결근을 이유로 근로자를 해고하고자 하는 경우 결근 행위의 시기·양태·원인·결과 등 구체적인 사정을 고려해야 한다.

-업무상 횡령 등 비위사건에 대해 일부 변상을 하는 등 사후 처리를 해도 비위사실이 사회통념상 근로계약을 존속시킬 수 없는 정도라면 해고가 가능하다.

-모집공고 또는 면접에서 학력을 채용조건으로 하거나 각서를 받으면 해고 사유로 볼 수 있다.