

위메프 '채용 갑질' 사건으로 되짚어보는 해고의 종류와 절차

'채용 갑질' 논란에 빠진 위메프

얼마 전 국내 3대 소셜커머스 중 하나로 손꼽히는 위메프가 '채용 갑질' 논란으로 휘청이는 사건이 있었습니다. 핵심만 요약하자면, ▲11 명의 입사 지원자에게 2주간 정직원에게 준하는 업무를 시킨 후 ▲전원 해고 하였다가 ▲여론의 뭇매를 맞고 다시 전원 합격시킨 사건이었습니다.

이 사건으로 인해 위메프는 한 순간에 업계 2위에서 3위로 추락하며 위기를 맞고 있습니다. 대학생과 취업준비생을 중심으로 불매운동이 일어나면서 회원탈퇴와 고객방문 하락으로 이어졌기 때문입니다.

인간 관계에서 좋은 만남만큼 좋은 이별이 중요하듯 기업과 직원의 근로 관계에서도 '좋은 이별'은 매우 중요합니다. 위메프 사례에서 보듯이 사용자와 근로자 사이의 '좋지 못한 이별'은 기업에 예기치 못한 대위기를 초래할 수도 있기 때문입니다.

해고의 종류와 절차

그렇다면 근로 관계에 있어서 '좋은 이별'과 '좋지 않은 이별'이란 어떤 것일까요?

근로 관계를 종료하는 주요 원인에는 크게 세 가지가 있습니다. ①근로자 스스로 그만 두겠다고 하는 경우, ②근로계약기간이 만료되는 경우, ③사용자가 근로자에게 그만 두라고 하는 경우 등이 그것입니다.

이 중 ①, ②의 경우는 근로자의 의사 또는 쌍방의 합의에 따른 결과이기에 대체로 '좋은 이별'로 귀결되는 것으로 보입니다. 하지만 마지막 ③번, '사용자가 근로자의 의사에 반하여 근로계약을 해지하는 일방적인 의사표시' 즉, '해고'의 경우는 '좋지 않은 이별'로 귀결되는 것을 많이 볼 수 있습니다.

해고는 좋지 않은 이별의 가능성을 상당히 내포하고 있는 만큼, 그 어떤 경우보다 신중한 접근이 필요합니다. 무엇보다 해고 당사자에게 충분히 상황을 설명하고 오해의 소지가 없도록 하는 것, 법적인 절차에 따르는 것이 반드시 지켜져야 합니다.

해고의 종류와 절차는 나라마다 차이가 있으며, 우리 나라의 경우는 크게 통상(징계)해고와 정리해고로 나누어집니다. 통상해고와 정리해고가 요건과 절차대로 진행되지 않은 경우는 '부당해고'라고 하며, 이야말로 '최악의 이별'이라고 할 수 있습니다.

1. 통상해고

(1) 정의

사용자가 근로자의 일신상의 이유를 들어 해고하는 것을 말합니다. 특히, 징계의 사유를 들어 징계의 절차를 거쳐 하는 해고를 징계해고라고 하기도 합니다.

(2) 요건

근로기준법 제 23 조 제 1 항에 따라, “정당한 이유”가 있어야 합니다. 그 정당한 이유란 대법원 판례의 표현을 빌자면, “사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유”를 말합니다.

(3) 절차

- 1) 해고의 예고: 해고일자 30 일 전에 예고를 해야 하고, 그렇지 않으면 30 일분의 통상임금을 지급해야 합니다.
- 2) 해고사유 등의 서면 통지: 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다.
- 3) 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 절차: 징계위원회 개최, 재심 등 취업규칙, 단체협약에서 해고절차에 관하여 정하고 있는 사항이 있다면, 이를 지켜야 합니다.

2. 정리해고

(1) 정의

사용자가 긴박한 경영상의 필요성에 따라 근로자를 해고하는 것을 말합니다.

(2) 요건

1) 긴박한 경영상의 필요성이 있을 것, 2) 해고를 회피하기 위한 노력을 다하였을 것, 3) 합리적이고 공정한 기준에 의하여 해고대상자를 선정하였을 것 등의 요건을 갖추어야 합니다.

(3) 절차

- 1) 해고 예고 및 해고사유 등의 서면 통지 절차는 같습니다.
- 2) 근로자대표와 해고예정일 50 일 전부터 성실히 협의하여야 합니다.
- 3) 일정 수 이상의 해고인 경우(상시 근로자수 99 명 이하 사업장은 10 명 이상 해고 등) 노동청에 신고해야 합니다.

법적 절차를 지키지 않은 해고, 기업에겐 득보다 실

법에서 정한 요건과 절차를 갖추지 못해 부당한 해고라고 인정되는 경우, 근로자는 사용자를 상대로 노동위원회에 부당해고구제신청을 할 수 있습니다. 구제신청이 기각되는 경우에는 그 노동위원회의 결정에 대해 (행정)법원에 노동위원회 결정에 대한 취소소송을 제기할 수도 있습니다. 또한 이와 별개로 (민사)법원에 바로 해고무효소송을 제기하는 방법도 가능합니다.

기업의 입장에서 본다면 법적 절차를 따르지 않고 근로자를 해고할 경우, 위와 같은 분쟁을 감당해야 한다는 뜻이기도 합니다. 즉, 불필요한 분쟁을 야기할 뿐 아니라 최악의 경우 위메프처럼 매출과 기업 가치를 추락시키는 직격탄을 맞을 수도 있다는 것입니다.

해고의 요건과 절차는 간단치 않다는 평가가 많습니다. 이를 피하기 위해 여러 사업장에서 권고사직의 형태로 근로 관계를 종료시키기도 합니다. 하지만 권고사직의 경우에도 그 실질에 있어서 사용자가 근로자에게 사직을 강요한 경우라면 해고로 인정될 수 있다는 것이 대법원 판례이므로 주의가 필요합니다.

덧붙여, 부당해고에 관한 구제심판 또는 소송이 제기된 경우 법에서 정한 요건과 절차를 갖추었다는 점에 대한 입증책임은 사용자, 즉 기업에게 있습니다. 따라서 기업은 부당하게 실직하는 근로자가 없도록 실제 해고를 하는 과정에서 요건과 절차에 따라야 하며, 그에 관한 자료들을 충분히 갖추어 둘 필요가 있습니다.

【2015.02.05 - 위메프 사건 후기】

논란 속에서 고용노동부 조사까지 받아야 했던 위메프는 대표가 직접 대국민 사과를 하고 과태료를 납부하면서 사태 수습에 나서고 있습니다. 빠르게 성장 중이던 기업들이 이런 안타까운 일로 휘청거리는 일이 더 이상 없었으면 합니다. 기업은 사회적 책임에서 자유로울 수 없으므로 좀 더 신중하고 성실하게 법이 정한 바를 이행하기를 당부해 드리고 싶습니다.

[고용노동부, 갑질 논란 위메프 본사 조사](#) 조선일보 | 김남희 기자

[위메프 박은상 대표, 채용 갑질 논란 사과...과태료 840만원 납부](#) 조선일보 | 김남희 기자

[고개 숙인 위메프, "채용 과정 전면 재검토"](#) 블로터 | 오원석 기자

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright© 2015 SEUM Law.