

근로기준법 일부개정법률안
(윤미향의원 대표발의)

의안 번호	11525
----------	-------

발의연월일 : 2021. 7. 15.

발 의 자 : 윤미향 · 강선우 · 민형배
설 훈 · 안호영 · 양이원영
윤준병 · 이규민 · 이수진^(비)
이용빈 · 장경태 · 홍정민
의원(12인)

제안이유

현행법은 사용자가 경영상의 이유로 근로자를 정리해고한 시점부터 3년 이내에 해당 업무에 고용을 재개할 경우 해고된 근로자를 우선재고용할 의무를 규정하고 있으며 대법원은 이를 위반한 사용자에 대하여 손해배상책임을 인정한 바 있음.

그러나 우선재고용의 내용·절차에 대하여 모르는 근로자가 많아 우선재고용의 대상이 되는 근로자에게 이를 고지하여야 할 필요가 있으며 우선재고용을 함에 있어 국적, 신앙, 노동조합의 가입 여부, 고용형태 등에 따라 차별을 금지하며 우선재고용의 기준에 대하여 사전에 근로자대표와 협의하도록 하여야 한다는 의견이 제기됨.

이에 경영상의 이유로 근로자를 해고하는 경우 사용자는 근로자대표와 협의하여 우선재고용의 기준을 마련하도록 하고 해고되는 근로자에게 우선재고용의 내용과 절차를 알리도록 하며, 우선재고용을 위

반한 사용자에게 대한 손해배상 책임을 명시하여 우선재고용제도를 정착시키고 근로자의 고용안정을 도모하려는 것임.

주요내용

- 가. 우선재고용의 기준을 정함에 있어 남녀의 성 뿐만 아니라 국적, 신앙 외에도 노동조합 가입 여부, 고용 형태 등에 따른 차별을 배제하도록 함(안 제24조제2항).
- 나. 경영상 이유로 근로자를 해고할 경우 사용자가 근로자 대표와 협의할 사항에 해고의 기준 뿐만 아니라 해고된 근로자의 우선재고용의 기준도 포함하도록 함(안 제24조제3항).
- 다. 일정규모 이상 인원을 정리해고 할 경우 사용자가 고용노동부장관에게 신고해야 하는 사항에 우선 재고용 기준 및 절차에 관한 사항을 포함하도록 함(안 제24조제4항).
- 라. 경영상의 이유로 근로자 해고를 할 경우 사용자는 해고사유 및 해고시기 뿐만 아니라 우선재고용의 내용 및 절차에 관한 사항도 근로자에게 통지하도록 하고, 해당 근로자가 해고 당시 자신이 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자의 채용계획 등에 대하여 서면질의 할 경우 사용자는 서면으로 답변하도록 함(안 제25조).
- 마. 사용자가 고의 또는 과실로 우선재고용을 하지 아니한 경우에는 우선재고용의 대상 근로자에게 우선재고용을 하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액의 배상 책임을 지도록 함(안 제106조의2).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제2항 전단 중 “합리적이고 공정한 해고의 기준을”을 “해고 및 제25조제1항에 따른 우선재고용을 위한 합리적이고 공정한 기준을”로 하고, 같은 항 후단 중 “남녀의 성을”을 “성별, 국적, 신앙, 노동조합의 가입 여부, 고용형태 등을”로 하며, 같은 조 제3항 중 “해고의”를 “해고 및 제25조제1항에 따른 우선재고용의”로 하고, 같은 조 제4항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 신고 사항에 제25조제1항에 따른 우선재고용의 기준 및 절차를 포함하여야 한다.

제25조의 제목 “(우선 재고용 등)”을 “(우선재고용 등)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “고용하여야 한다”를 “고용(이하 “우선재고용”이라 한다)하여야 한다”로 하며, 같은 조 제2항을 제6항으로 하고, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 제24조에 따라 해고된 근로자는 해고된 날로부터 3년 이내에 사용자에게 공석의 직종과 업무 및 채용계획 등에 대하여 서면 질의를 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 서면 질의를 받은 사용자는 15일 이내에 서면으로

답변하여야 한다.

④ 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날로부터 3년 이내에 해고된 근로자의 자격에 적합한 공석의 직종과 업무에 대하여 새로이 채용을 하려고 할 경우 해고된 근로자에게 서면으로 재고용의 통지를 하여야 한다.

⑤ 제4항의 통지를 받은 근로자가 재고용을 원할 경우 사용자는 해당 근로자를 재고용하여야 하며 이때 해고자가 새로운 자격을 취득한 경우에는 새로이 취득한 자격에 해당하는 공석의 직종과 업무에 대하여도 우선재고용하여야 한다.

제27조제1항 중 “해고사유와 해고시기를”을 “해고사유, 해고시기, 우선재고용의 내용 및 그 절차에 관한 사항(이하 “해고사유·해고시기등”이라 한다)을”로 하고, 같은 조 제3항 중 “해고사유와 해고시기를”을 “해고사유·해고시기등을”로 한다.

제11장에 제106조의2를 다음과 같이 신설한다.

제106조의2(손해배상) 사용자가 제25조를 위반하여 우선재고용을 하지 아니한 경우 해당 근로자는 사용자에게 손해의 배상을 청구할 수 있다. 이 경우 손해액은 사용자가 우선재고용권을 갖지 않은 자를 최초로 채용하였을 때부터 우선재고용 의무를 이행할 때까지 기간 동안 해당 근로자의 해고 전 평균임금액으로 한다.

법률 제18037호 근로기준법 일부개정법률 제116조제2항에 제2호의2를 다음과 같이 신설한다.

2의2. 제25조제1항 및 제3항을 위반하여 서면 답변을 하지 아니한
자

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① (생략)</p> <p>② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, <u>합리적이고 공정한 해고의 기준을</u> 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 <u>남녀의 성을</u> 이유로 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 <u>해고의 기준</u> 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까</p>	<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----<u>해고 및 제25조제1항에 따른 우선재고용을 위한 합리적이고 공정한 기준을</u>----- ----- -----<u>성별, 국적, 신앙, 노동조합의 가입 여부, 고용형태 등을</u>----- -----.</p> <p>③ ----- -----<u>해고 및 제25조제1항에 따른 우선재고용의</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

② (생 략)

제27조(해고사유 등의 서면통지)

① 사용자는 근로자를 해고하
려면 해고사유와 해고시기를

내에 사용자에게 공석의 직종
과 업무 및 채용계획 등에 대
하여 서면 질의를 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 서면 질의를
받은 사용자는 15일 이내에 서
면으로 답변하여야 한다.

④ 제24조에 따라 근로자를 해
고한 사용자는 근로자를 해고
한 날로부터 3년 이내에 해고
된 근로자의 자격에 적합한 공
석의 직종과 업무에 대하여 새
로이 채용을 하려고 할 경우
해고된 근로자에게 서면으로
재고용의 통지를 하여야 한다.

⑤ 제4항의 통지를 받은 근로
자가 재고용을 원할 경우 사용
자는 해당 근로자를 재고용하
여야 하며 이때 해고자가 새로
운 자격을 취득한 경우에는 새
로이 취득한 자격에 해당하는
공석의 직종과 업무에 대하여
도 우선재고용하여야 한다.

⑥ (현행 제2항과 같음)

제27조(해고사유 등의 서면통지)

① -----
----해고사유, 해고시기, 우선재

서면으로 통지하여야 한다.

② (생략)

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

<신설>

법률 제18037호 근로기준법

일부개정법률

제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에

고용의 내용 및 그 절차에 관한 사항(이하 “해고사유·해고시기 등”이라 한다)을

② (현행과 같음)

③ -----해고사유·해고시기 등을

제106조의2(손해배상) 사용자가 제25조를 위반하여 우선재고용을 하지 아니한 경우 해당 근로자는 사용자에게 손해의 배상을 청구할 수 있다. 이 경우 손해액은 사용자가 우선재고용 권을 갖지 않은 자를 최초로 채용하였을 때부터 우선재고용 의무를 이행할 때까지 기간 동안 해당 근로자의 해고 전 평균임금액으로 한다.

법률 제18037호 근로기준법

일부개정법률

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1.·2. (생략)

<신설>

3.·4. (생략)

③ (생략)

-----.

1.·2. (현행과 같음)

2의2. 제25조제1항 및 제3항을 위반하여 서면 답변을 하지 아니한 자

3.·4. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)