

◆ D-10 공사현장의 일용근로자가 근무태도불량, 작업내용불량을 이유로 출근하지 못하게 한 경우 근로기준법 제 30조에 의하여 부당해고로 처벌받게 되는가?

징계내용의 정당성 및 징계절차의 정당성을 상실한 경우 근로자가 노동위원회에 “부당해고구제신청”을 제기하게 되어 승소하게 되면 원직복직명령 및 부당해고기간중의 임금을 지급하라는 명령이 내려지게 되고, 부당해고로 판정된 경우 근로기준법 제30조 위반으로 인하여 형사처벌도 받게 됨.

따라서 건설현장의 경우에도 징계사유가 취업규칙에 정해져 있는지를 확인하고 사회통념상 해고할 만큼 근로자의 귀책사유가 있는지를 반드시 입증하여야 함.

예를들어 : ①공사현장내에서 보호구를 착용하지 않아서 3 회이상 적발된 경우 ②흡연 금지구역에서 흡연한 경우 ③동료간의 불화, 근무태도불량, 음주한 경우 ④출입금지구역에 임의로 출입한 경우 ⑤정당한 업무명령 거부 ⑥무단결근 ⑦불법집단행위를 한 경우, 반드시 객관적인 자료(확인서, 시말서, 시정명령서, 문답서, 목격자진술서)를 확보한후에 현장소장에게 징계요청하면, 현장소장이 징계위원회를 개최하여 징계결정(이때 본인에게도 서면진술 또는 의견서제출기회를 주는 것이 타당함)하여야 함.