

◆ D-11 일용근로자에게도 근로기준법 제30조의 해고제한이 적용되는가?

일반적으로 건설현장의 일용근로자들은 묵시적으로 동일인을 계속사용하여 사회통념상 계속하여 사용종속관계가 성립하여 있는 것으로 인정되는 경우가 거의 대부분임. 따라서 상용적인 일용근로자는 근로기준법 제30조가 적용되기 때문에, 근로계약시 반드시 근로계약기간을 명시하여 계약기간의 종료로 근로관계가 자동종료 되는 경우에는 계약기간종료로 인한 퇴직이기 때문에 해고법리가 적용될 여지가 없음.

그러나 근로자귀책사유로 징계해고할 경우나, 공사계약의 변경등으로 공사기간이 앞당겨져 부득이 계약종료일 이전에 근로관계를 종료하는 것은 “해고”에 해당되기 때문에, 근로기준법 제30조, 제31조에서 정한 해고절차를 거쳐야 하고, 3개월이상 근무한 일용근로자에 대하여는 해고수당을 지급하여야 함.