◈ D-3 현장일용근로자 근로계약시의 주의사항과 근로계약서 작성요령

제1장 일용직의 근로계약서

1. 근로계약에 관한 법적근거

1) 근로조건의 명시 (법 제24조)

사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다.

2) 명시하여야 할 근로조건 (법 시행령 제7조)

법 제24조 전단에서 "기타의 근로조건"이라 함은 다음 각호의 사항을 말한다.

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제96조 제1호 내지 제11호에 규정된 사항 (취업규칙에 기재된 사항)
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사규칙에 관한 사항

3) 근로조건의 명시방법 (법 시행령 제8조)

사용자는 법 제24조 수단의 규정에 의하여 임금의 구성 항목·계산방 법 및 지불 방법에 관한 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

4) 법령요지등의 게시 (법 제13조)

사용자는 이 법과 이 법에 의하여 발하는 대통령령의 요지와 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지하여야 한다.

(위반시 500만원이하 벌금)

※ 서면으로 근로계약을 체결하지 아니하였을 경우 법 제115조에 의거 500만원이하의 벌금을 받게됨.

2. 근로조건의 명시방법

근로조건은 취업규칙, 단체협약등에 집단적·통일적으로 정하는 것이 일반적이다. 따라서 근로계약에는 취업장소, 임금등 개인적인 사항만 명시하고 근로시간, 해고의 요건등 통일적인 근로조건에 대해서는 단서규정을 두어 "취업규칙 또는 노동관계법령에 따른다"고 규정할 수 있다.

단 임금구성항목, 계산방법, 지불방법에 다툼이 있어 고소사건으로까지 야기된 경우에 근로계약서로서 입증하지 아니하면 근로기준법 제24조 위반 범죄에 해당되어, 대표이사가 입건되고, 대표이사가 노동사무소에 출석하여 피의자 심문조서를 받고, 사실관계에 따라 벌금형을 받을 수도 있다.

3. 법령·취업규칙 위반의 근로계약 (법 제22조)

① 이법에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다. **(규범적 효력)**

② 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 이 법에 정한 기준에 따른다. **(보완적 효력)**

③ 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우에 있어 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 의한다. (법 제100조)

④ 따라서, 근로기준법이나 취업규칙보다 불리하게 정한 근로조건은 효력이 없고, 상위규범에서 정한 기준에 따르도록 되어 있으므로 퇴직금을 받지 않기로 한다는 각서는 제출하거나, 연장수당을 받지 않기로 합의하였다 하더라도 이는 근로기준법을 위반한 근로계약으로 무효가 된다.

4. 근로계약서에 반드시 기재하여야 할 내용

1) 근로계약기간

① 현재직 및 일용근로자의 경우 현장단위로 채용되는 것을 원칙으로 한다. 다만, 현장 일용근로자의 경우 계약기간을 명확히 하지 않은 상태에서 근로계약해지통보를 하게되면 “부당해고”문제로 까지 야기될 수 있다.

반드시 계약기간을 명확히 명시하여야 한다. 그런데 변동되는 현장여건으로 인하여 계약기간의 만료일을 명확하게 예측하기가 어렵게 된다. 이 경우 근로계약기간은 원칙적으로 1년으로 하고, 1년을 초과하는 시점에서 계약기간 종료일을 예측하여 계약기간을 가능한 명확하게 예측하여야 한다.

② 근로계약기간 예시

근로계약기간은 . . 부터 ~ . . 까지로 한다. 다만, 천재지변, 발주처의 공사중단, 설계변경등의 사유로 공사를 계속할수 없을 때와 해당공정이 종료된 경우에는 그때를 계약기간 만료일로 한다. 이 경우 “해당작업공정”이라 함은 근로계약종료일 전후에 “을”이 담당하던 공종을 의미한다.

③ 법적근거

근로기준법 제23조(계약기간): 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업

완료에 필요한 기간을 정하는 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.

④ 1년을 초과하는 근로계약기간을 정한 근로계약의 효력

1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우에 있어서 근로계약당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고등 별도의 조처를 기다릴 것 없이 근로계약은 당연히 종료된다.

위 계약에 있어 사용자는 근로기준법 제21조를 근거로 단순히 근로자에게 1년을 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없고, 단지 근로자는 1년이 경과한 후에 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다.

(대법원 95다 5783 1996.8.29참조)

⑤ 계약기간중의 근로자의 근로계약해지권

근로기준법 제23조에서 규정된 "일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 계약"으로 인정되면 그 기간중에 행한 사용자의 일방적인 계약해지는 근로기준법 제30조 위반의 부당해고가 되며, 근로자의 일방적인 계약해지는 민법상의 계약불이행으로 인한 손해배상책임을 질 수 있다.

근로계약의 최종일을 정하지 않은 근로계약의 경우 일정한 사업완료를 위해 사회통념상 합리적인 기간이 경과한 후에 근로자의 계약해지권이 인정된다. 따라서 공사가 계속되는 기간중에는 퇴직권유는 자칫하면 "해고"로 판정되고, 때에 따라서는 "부당해고"에 따른 원직복직 및 해고기간중의 급여전액지급 또는 해고수당지급 문제까지 야기시키게 된다.

⑥ 근로계약의 갱신

근로계약기간이 종료되었음에도 근로자가 계속하여 근로를 제공하고 사용자가 "상당한 기간"(통상 1개월 이내)동안 이의를 제기하지 아니한 때는 민법 제662조 제 1항 규정에 의하여 이전 고용 계약과 동일한 조건으로 갱신된 것으로 보아야 한다.

특히 일용근로자의 근로계약을 1일 단위로 체결한 경우, 매일매일의 근로계약이 상당한 기간(통상 3개월이상)동안 묵시적으로 갱신되어 계속하여 근로한 경우에는 기간을 정함이 없는 근로계약으로 보게되므로, 계약기간종료로 인한 근로계약해지 통보는 "부당해고"로 이어질 수 있다. (하갑래,근로기준법,193쪽 참조)

⑦ 반복적인 근로계약의 갱신

근로계약의 갱신이 반복되면 기간의 정함이 없는 계약으로 이전된다. (같은 취지 대판 93다 14843, 94.1.11) 이 경우 몇번의 반복계약이 있으면 기간의 정함이 없는 계약으로 볼 것인지에 대해서는 판례는 **①근로계약을 특별히 유기계약으로 할 필요성이 있는지 여부, ②사용자가 근로계약기간을 일정한 기간으로 정하고자 하는 진의가 있는지 여부, ③근로계약이 계속적으로 반복갱신되어 근로자가 계**

약갱신에 대해 합리적이고 상당한 기대를 갖게 되었는지 여부에 따라 판단하게 된다.

2) 임　금

가. 시간급 월급제 산정방식

일용근로자의 근로조건이 『①근로시간: 07:00～18:00 ② 휴식시간: 12:00～13:00(60분), 08:45～09:00(15분), 15:45～16:00(15분) ③ 유급휴일: 주휴일, 근로자의 날 ④ 휴일근로: 월 2회 ⑤ 월차휴가: 거의 사용하지 못하고 수당으로 대체』라고 가정할 경우

① 기본근로시간 : 1주 44시간 x 4.3주 = 189

② 유급주휴시간 : 1주 8시간 x 4.3주 = 34

③ 연장근로시간 : (평일 1.5 x 5) + 토요일 5.5 } x 4.3주 = 56

⑤ 휴일근로시간 : 1일 10시간 x 2일 x 150% = 30

⑥ 월차휴가대체 : 8시간

합계 : 317시간이 된다. 일용근로자의 (일당 x 25)을 한후에 위 시간으로 나누게 되면 시간급이 되며, 통상임금은 (시간급 x 8)을 하면 산정됨. 예를들어 일당액 50,000원의 경우, 시급은 1,250,000/317 =3943.2원이 된다

■ 시간급 월급제일 경우 근로계약서에 명시방법

⑴"을"의 임금 시간당 원으로 한다.
⑵임금은 매월 일에 지급하되 근로소득세, 고용보험료등을 원천징수한후 지급한다.단, 본인이 원할 경우 "을"의 온라인구좌로 지급한다.
⑶"을"이 전주(월~토)에 만근한 경우에는 유급주휴수당으로, 그리고 전월(1일~ 말일)에 만근한 경우에는 1일의 월차휴가수당(시간급 x 8)을 지급한다.
⑷연장근로,야간근로(22:00~06:00), 휴일근로(일요일)시에는 통상임금의 50%를 가산지급한다.
⑸근무하지 않은 경우에는 결근일 당임 임금, 당해주의 주휴수당, 당해월의 월차수당이 발생되지 아니한다.

나. 일당 월급제 산정방식

건설현장 일용근로자의 임금 중 (일당 x 출역일수)산정방법은 노사가 가장 쉽게 이해될 수 있는 임금제도로서 건설업의 약 90%이상이 위 임금산정방식을 사용하고 있다.

그러나 일당 월급제방식의 경우 ①유급주휴수당 ②연장수당 ③휴일근로가산수당 ④월차수당등을 별도로 산정하여야 하나, 현실적으로 (일당 x 출역일수)만을 산정

하여 지급하는 것이 거의 관행화되고 있는 상태이다. 그러나 법적인 문제가 야기될 경우에는 근로기준법 제22조에 의거 위 ①~④항을 추가로 부담하여야 하는 문제가 야기된다.

따라서 이러한 문제점을 최소화하기 위하여 원칙적으로는 전항의 (시간급x 8)로 일급을 산정하는 방법으로 임금을 산정하는 것이 최선의 방법이 될 것이나, 위 임금은 근로자의 이해가 부족하고 사용자도 산정하기 곤란하므로 다음과 같이 포괄산정방법을 활용하는 것도 방법이 될 수 있다.

■ 예를들어 일용근로자의 근로조건이 『①근로시간: 07:00~18:00 ② 휴식시간: 12:00~13:00(60분), 08:45~09:00(15분), 15:45~16:00(15분) ③ 유급휴일: 주휴일, 근로자의 날 ④ 휴일근로: 월 2회 ⑤ 월차휴가: 거의 사용하지 못하고 수당으로 대체』라고 가정할 경우

① 기본근로시간 : 1주 44시간 x 4.3주 = 189(59.6%)
② 유급주휴시간 : 1주 8시간 x 4.3주 = 34(10.7%)
③ 연장근로시간 : (평일 1.5 x 5) + 토요일 5.5 } x 4.3주 = 56(17.7%)
⑤ 휴일근로시간 : 1일 10시간 x 2일 x 150% = 30(9.5%)
⑥ 월차휴가대체 : 8시간 (2.5%)
총시간 317시간(100%)

다. 근로계약서 기재내용 예시

⑴ "을"의 월임금은 일당(원) x 출역일수방식으로 산정되며, 위 월임금에는 ①기본근로(1일 8시간, 월191시간)해당분 54%,②연장근로(1일 2시간, 월 69시간)해당분 30%, ③유급주휴수당(주8시간, 월 35시간)해당분 10%, ④년·월차수당(월12시간)해당분 3% ⑤ 휴일근로가산수당(주4시간, 월 12시간) 해당분 3%이 포괄산정되어 있다는 것을 상호 인정한다.
⑵ 임금은 매월 일에 지급하되, 근로소득세 및 고용보험료등의 제세공과금을 원천징수한후 지급한다. 단, 본인의 원할 경우에는 "을"의 온라인구좌로 지급한다.

3) 근로시간

가. 근로기준법 제49조(근로시간) ①1주간 근로시간은 휴게시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다. ② 1일 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다. (법 제52조) 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간12시간을 한도로 연장할 수 있다.

나. 산업안전보건법 제46조(근로시간연장의 제한) 사업조는 유해 또는 위험한 작업

으로서 대통령령이 정하는 작업(잠함.잠수작업, 고기압하에서 행하는 작업)에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니된다.

다. 근로시간에 대한 내용예시

⑴ 근무시간은 07:00 ~18:00로 하고, 현장사정으로 인하여 주12시간 범위내에서 연장근로하는 것에 합의(동의)한다. ⑵ 휴게시간은 08:40~09:00(20분) 12:00~13:00(60분), 15:40~16:00(20분)으로 하되 자유로이 식사 및 간식시간으로 활용한다.

4) 퇴직금

가. 법적근거 : 근로기준법 제34조(퇴직금제도) ①사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만, 근로연수가 1년미만인 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 퇴직금산정공식 = 1일 평균임금 x 30일분 x 근속일수 /365

나. 계속근로연수로 인정되는 경우

"일용근로자"라 함은 주로 건설현장의 건축목공, 도장공, 벽돌공, 일반인부등이나 항만 하역인 등의 경우와 같이 매일매일 일당을 지급받고 고용되는 근로자를 말한다. 즉 근로계약을 1 일단위로 체결하고 그 날의 근로자 끝남에 따라 사용종속관계가 끝나 계속 고용이 보장되지 않는자이다. 그러나 일용근로자에 대하여도 근로기준법이 전면 적용되는 것에 대하여는 판례 (대판 '79. 1. 30, 78다 2098) 및 행정해석('83. 1. 21 근기 1455-1697)서도 받아들이고 있음.

따라서 실제적인 일용근로자를 제외하고 형식상으로는 비록 "일용근로자"로 되어 있다고 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 "상용근로자"로 보아야 할 것이고, 또한 근로자가 월 평균 25일 이상 근무하여야만 근로관계의 계속성을 정할 수 있는 것은 아니며,

❶ **매월 빠뜨리지 않고 4,5일 내지 15일 정도씩 계속하여 일하여 온 경우에는 근로관계의 계속성이 인정되므로 퇴직금을 지급하여야 한다.(대판전원합의체 1995. 7. 11, 93다 26168)**

❷ **11개월을 일하고 1개월을 쉬게하는 것을 반복하거나, 서류상으로 2개월마다 2, 3일씩 헤고되었다가 다시 채용되었다 하더라도 이를 통산해서 계속근로로 보아야 한다(대판 74다 1625, 75.6.24)**

❸ 건설공사 도중에 하수급인이 하도급계약한 공사를 중도포기한 한 연대보증인이 이후 공사를 계속하였다는 이유만으로(당시, 연대보증인이 공사재개시점이전에 발생된 근로자의 임금 및 퇴직금은 하수급자가 책임지기로 서면 약정함) 반드시 계속근로로 보아야 하는 것은 아니다. (97.9.8, 근기 68207-1214)

다. 계속근속연수가 단절되는 경우

건설공사현장의 일용근로자는 월간 근롁간이 근로자개인사정, 계절관계, 발주자사정, 천재지변등으로 계속 작업을 못하는 경우가 많게 되므로, 일용근로자가 상당한 기간동안 출근하지 아니한 날(동절기 1월 및 2월중 한달 전체를 근무하지 않은 경우)이 계속적으로 포함되어 있으며, 취업규칙상 3일 무단결근 및 월 7 일이상 무단결근시 계속근로로 인정하지 않도록 명시되어 있는 경우 위 기간에 근로계약관계가 단절된다. (노동부 유권해석 1996.12.11, 근기 68207-1631 참조)

라. 평균임금에 대한 최근 판결례

❶ 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하는 것으로서 평균임금계산에 산입되는 **"그 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액"**이 특별한 사유로 인하여 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 이를 그대로 평균임금 산정의 기초로 삼을 수 없는 것인바(대법원 1990.11.9 선고 90다카 4683 판결, 1991. 4. 26 선고 90누 2772판결, 1995. 2. 28 선고 94다 8631판결, 1997.11.28 선고 97누 14798판결등 참조), **퇴직급여가 특수하고 우연한 사정에 의하여 통상의 경우 보다 현저하게 많거나 적은 금액으로 되는 것은 그 제도의 근본취지에 어긋 난다.**

(대법원 1998. 1. 20 선고 97다 18936판결, 1998.4.24 선고 97다 54727판결참조)

❷ 해외근무기간동안 국내급여의 50%를 해외파견수당으로 추가지급하고 있다면 그 해외파견근무수당은 해외근무라는 특수한 근무에 따라 임시로 지급된 임금으로 보아야 하므로 퇴직금산정을 위한 평균임금에는 이를 제외하여야 한다 (94.7.1, 임금 68207-289)

❸ 국외근무로 인하여 국내근무보다 특별히 늘어나게 된 비용(세금, 생계비, 물가지수,환율변동등)에 대한 변상으로서의 급여도 포함되어있다 할 것이므로 국외근무 실비변상적 급여의 범위에 대해서는 국내직원과 형평을 위하여 실수령액중 동등급호의 국내직원에게 지급되는 급여를 초과하는 부분이라고 보는 것이 상당하다(서울민사지법 90.7.19, 89가합 51247)

마. 퇴직금중간정산

사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴

직하기전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다(법 제34조 제3항) ---> 퇴직금중간정산을 하고자 할 경우에는 반드시 **사직서 또는 퇴직금중간신청서**를 받아두는 것이 후일 다툼의 소지를 줄일 수 있다.

바. 현장간 이동시 퇴직금정산과 계속근로문제

현장간 이동시에는 근로계약서에 의거 반드시 계약기간만료로 인하여 근로계약이 해지되었음을 통보(또는 근로자 본인의 사직서제출)하여 근로관계를 단절시킨 후 ---> 퇴직금정산 ---> 타 현장에서 신규 근로자모집에 응모토록 문서안내 ---> 신규입사절차를 통하여 채용하여야만 계속근로로 퇴직금산정문제가 발생되지 아니한다.

사. 업무상재해로 장기치료중인 일용근로자에 대한 퇴직금산정방법

근로기준법 제30조 제2항에 의하여 **"사용자는 근로자가 업부상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그후 30일간은 어떠한 경우라도 해고하지 못한다"고 명시되어 있다.** 그러나 공사계약기간에 따르는 기간을 정한 경우 공사기간 만료로 근로계약이 자동해지되므로 해고제한을 적용받지 아니한다. 따라서 공사종료일(근로계약만료일)에 퇴직된 것으로 볼 수 있으므로, **현장종료일**을 퇴직일로 하여 퇴직금을 산정하면된다. 물론 현장종료일 이전으로 근로계약기간을 명시하였을 경우 근로계약서상의 **계약종료일**까지를 근속기간으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다.

5) 근로계약의 해지사유

가. 근로계약서 내용예시

1 계속하여 7일 이상 무단결근할 경우, 근로의사가 없는 것으로 간주 당연퇴직된다.
2 안전수칙 및 작업수칙 불이행으로 경고 및 시말서 처분을 3회이상 받은 경우
3 정당한 업무지시 불이행 및 고의·중대한과실로 사고나 손실을 야기시킨 경우
4 신체(고협압, 디스크포함)·정신상장애로 계속근로를 할 경우, 건강을 급격히 악화시킬 우려가 있다는 판정 또는 계속근무가 불가하다는 판정을 받았을 때
5 "갑"의 동의없이 타 작업장에 취업한 때
6 근로계약기간이 종료되었을 때 및 "을"이 퇴직을 원할 때
7 취업규칙에서 정한 징계사유 및 절차에 의거 해고되었을 때

나. 한시적 근로계약 만료통보가 부당해고가 되는 경우

근로자들의 **①근로계약이 장기간 걸쳐서 반복갱신 체결되었고, ②그로 인해**

근로계약을 유기로 정한 것이 이제 단지 형식에 불과하게 되어 사실상 기간의 정함이 없는 경우와 다른 바가 없게 되었고, ③연단위 계약의 갱신이 관례화되어 별다른 하자가 없는 한 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 형성되었다면 반복갱신된 유기계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 되어 갱신거절은 해고가 된다. (대법원 1994. 1.11 선고 93다 17843)

---> 계속적, 반복적으로 근로계약을 갱신하여 왔을 경우, 계약기간만료통지는 곧 해고에 해당되므로, 해고의 내용상정당성(근로자 본인의 귀책사유 또는 회사의 경영상이유등), 절차상의 정당성이 있어야만 한다.

다. 해고예고수당

일용근로자로서 3개월이상 계속근로한 자를 해고할 경우에는 적어도 30일전에 그 예고를 하여야 하며, 30일전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재,사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다. (법 제32조)

라. 해고예고의 방법

해고의 예고는 반드시 해고할 날을 역일로 명시하여야 하며 건설공사 준공예정일등과 같이 불확정기한이나 조건을 붙인 예고는 효력이 없다.(법무 811-14939, 79.6.22)

또한, 불특정 다수인에게 불가피한 이유를 들어 감원을 주지시킨 것만으로 해고예고가 될 수 없으므로 개별근로자에게 구체적으로 해고의 예고를 하여야 한다(근기 01254-03736, 88.9.7)

6) 징계사유의 정당성 및 절차상의 정당성

가. 징계사유의 정당성

취업규칙에서 정한 징계사유에 해당되어야 함. 취업규칙에 없다면 사회통념상 판단에 따르게 됨 ---> 일용근로자 취업규칙을 별도로 작성하여 현장별로 비치하는 것이 바람직 함.

-. 근무중 음주, 폭력, 풍기문란
-. 보호구 착용 불량
-. 안전수칙 및 작업수칙 위반
-. 범법행위로 유죄의 확정판결을 받은 경우
-. 회사의 명예를 실추시킨 경우

-. 회사의 장비, 차량, 원자재, 공구, 기계 기구 등을
허락없이 사용하거나 반출한 경우
-. 무단결근, 무단 근무지이탈,
-. 상사의 정당한 업무명령 거부

나. 징계절차

취업규칙상에 징계절차가 있음에도 불구하고 징계절차 없이 행한 징계는 절차위반으로 무효가 된다. 징계절차상 하자있는 징계라하더라도 원래 징계처분을 취소하고 적접한 징계절차를 거쳐 다시 징계할 수는 있다.

다. 부당해고문제 최소화방안 및 해고절차

근로자가 부당해고로 노동부에 고소(진정)하게되면, 근로기준법 위반으로 형사처벌받게되며, 노동위원회에 부당해고구제신청을 하면 원직에 복직시키고, 해고기간동안의 임금전액을 지급하여야 한다.

부당해고로 인한 법적다툼을 최소화하기 위하여 근로자에게 해고사유가 발생하였을 경우, 징계사유 조사(목격자, 본인 진술서등 징구) --> 징계요청품의 --> 현장내에 징계위원회를 개최 --> 피징계자에게 서면진술 또는 구두진술기회 부여 --> <일용직근로자 취업규칙> 및 근로계약서등에 의거 해고되었음을 명시하여 통보하는 것이 바람직하다.