

● 정당해고 사유 및 해고절차

멕시코시티 무역관

조우현 변호사/Cho & Asociados 법무법인

(cho@choasociados.com)

☞ S사는 자동차부품을 생산하는 멕시코에 신규 진출한 제조회사입니다. 멕시코 노동법에 의거 정당해고 사유는 어떤 것들이 있으며 해고사유 발생 시 해고처리는 어떻게 해야 하는지에 대해 문의하였습니다.

멕시코 노동법은 15 가지 정당해고 사유 및 해고절차에 대해 명확히 규정하고 있습니다. 고용주는 정당해고 사유 및 해고절차를 정확히 숙지하고 해고절차를 밟아야 합니다. 그렇지 않을 경우 정당해고 사유가 발생했음에도 불구하고 해고절차를 적절히 취하지 않아 차후 부당해고로 간주되어 억울하게 부당해고 수당을 지급해야 하는 사례들이 있으니 주의하시기 바랍니다.

멕시코 노동법이 인정하는 사용자/고용주 책임없는 정당해고 사유 및 해고절차는 다음과 같습니다.

가: 정당해고 (Despedido Justificado) 사유 [멕시코 연방노동법 47 조]

- 1) 근로자 또는 추천 한 노조가 근로자의 직무 능력, 태도 또는 권한에 결함이 있음에도 허위 증명서나 신원보증서로 사용자를 기만 한 경우, 단 이 해고사유는 근로자가 근무 개시 한 날 부터 30일이 지나면 효력이 발생하지 않아 해고사유가 되지 않음
- 2) 근로자가 근무기간 중에 사용자, 그의 가족 또는 회사나 사업장의 최고경영자 또는 관리자 또는 사용자의 고객사 및 공급업체등에게 부정하거나 불미스러운 행동, 폭력, 위협 혹은 학대를 가한 경우, 단, 누군가 이를 야기하거나 정당방어를 위한 경우는 예외
- 3) 근로자가 위 항에 언급된 행동을 동료 근로자에게 행하여 직장 내 규율을 문란하게 한 경우
- 4) 근로자가 근무 시간 외에 사용자, 그의 가족 또는 최고경영자 또는 관리자에게 위 2 항에 언급한 행위를 하여 근로관계의 이행을 불가능하게 할 정도로 심각한 경우
- 5) 근로자가 고의로 근무기간 중 혹은 근무를 하기 위해 업무수행과 관련된 건물, 작업, 기계, 공구, 원자재등 사물들에 물질적인 피해를 가한 경우
- 6) 근로자가 고의는 아니라 하더라도 근로자의 부주의로 인해 피해의 유일한 원인으로써 5

< 저작권자 © 멕시코 조우현변호사 2017 작성 무단전재 - 재배포금지 >

©Copyright 2017 Woo Hyun Cho All Rights Reserved.

항에 언급한 것들에 심각한 피해를 가한 경우

7) 근로자가 직무태반 또는 변명의 여지가 없는 부주의로 인해 사업장과 그곳에서 근무하는 사람들의 안전을 위협에 처하게 한 경우

8) 회사 작업장 혹은 사업장내에 있는 어떠한 사람에게라도 부도덕적인 행위, 언어적 또는 물리적 폭력이나 성희롱을 한 경우

9) 회사에 손해를 입힐 목적으로 제조 기밀을 누설하거나 기밀사항을 타인에게 누설한 경우

10) 고용주의 허락 혹은 정당한 사유 없이 30일의 기간 중 3회 이상 무단결근 한 경우

11) 업무와 관련한 문제에 있어 충분한 사유 없이 사용자나 상관의 지시에 따르지 않은 경우

12) 근로자가 예방 조치를 취하지 않거나 사고 혹은 질병의 예방을 위해 마련한 안전 수칙을 준수하지 않은 경우

13) 만취한 상태에서 혹은 마약이나 헤로인 약물을 복용한 채 출근한 경우, 단 처방전이 있을 경우 근로를 제공하기 전에 근로자는 사용자에게 그 사실을 알려야 하고 의사의 처방전을 제시해야 함

14) 업무 수행이 불가능한 급고형 집행 판결을 받은 경우

14 BIS) 법이나 시행령이 요구하는 업무수행을 위해 필요한 자격증 등 서류를 근무시작 후 2달 내에 제출하지 못한 경우

15) 상기 항목들의 내용과 유사한 사유들로써 중차대하고, 또 유사한 결론을 유발하는 경우

나: 정당해고 절차 [멕시코 연방노동법 47 조]

상기 정당해고 사유들이 발생한 경우 사용자는 서면으로 해고사유 및 근로계약 해지일자를 명시한 해고통지서를 근로자에게 전달해야 한다. 원칙적으로 해고통지서는 근로자에게 직접 전달되어야 하며 근로자가 통지서 수령을 거부 할 경우 사용자는 근로계약 해지일로부터 5일 이내에 관할 노동중재조정위원회(JLCA)에 제출한다. 노동중재조정위원회를 통해 해고통지 할 경우 해고통지서가 근로자에게 정확히 전달되도록 사용자는 해당

< 저작권자 © 멕시코 조우현변호사 2017 작성 무단전재 - 재배포금지 >

근로자의 최종 거주지 정보를 제공해야 한다. 해고에 따른 근로자 권리 소멸시효는 근로자가 직접 해고통지를 받은 날 부터 적용한다. 근로자에게 직접 혹은 노동중재위원회를 통해 해고통지를 하지 않을 경우 부당하게 해고된 것으로 간주되고 결과적으로 해고가 무효가 된다.

해외투자 Tip

ㄱ 해고통지 방법

정당해고 사유 발생 시 바로 해고통지서를 작성하여 해고통지 하는 것 보다 우선 정당해고 사유 발생 사실 및 이를 본인이 인정하는 내용의 사건 경위조서(Acta Administrativa)를 서면으로 작성하여 해당 근로자의 자필 서명을 받아 두는 것이 좋다. 이때 사건 경위조서에 최소 2인 이상의 직장동료들을 증인자격으로 서명하게 해야한다. 그 이후 정식으로 해고통지서를 작성하여 노동법 상 해고사유가 발생했음을 주지하고 근로자에게 해고통지서를 전달한다. 하지만 대부분의 경우 근로자들은 해고통지서를 수령하지 않으려 한다. 이 경우 반드시 5일 이내에 노동중재조정위원회를 통해 해고통지를 해야한다. 차후 근로자가 해고통지를 받고 해고가 부당하다고 주장 할 경우 사건 경위조서는 사용자에게 정당해고 사유 발생 사실을 증명 할 수 있는 중요한 증거가 된다.

< 저작권자 © 멕시코 조우현변호사 2017 작성 무단전재 - 재배포금지 >

©Copyright 2017 Woo Hyun Cho All Rights Reserved.

< 저작권자 © 멕시코 조우현변호사 2017 작성 무단전재 - 재배포금지 >

©Copyright 2017 Woo Hyun Cho All Rights Reserved.