

3개월 수습기간 종료 당일에 해고예고 서면통보가 유효한가?

1. 서설

사용자가 수습 근로자에게 수습 기간 종료일 되는 날에 근로를 마친 후 해고 통보를 하였다면, 「근로기준법」 제26조 각 호 외의 부분 본문에 따른 해고의 예고 규정이 적용되는지(30일전 해고예고 서면통지의무 대상에서 제외되는지)에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우

2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

2) 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)

① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

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

3. 관련 행정해석 : 법제처21-0320, 2021-09-08

「근로기준법」 제26조 제1호에서는 근로자가 “계속 근로한 기간이 3개월 미만”인 근로자를 해고하는 경우에는 같은 조 각 호 외의 부분 본문에 따른 해고 예고 규정이 적용되지 않는다고 규정하고 있고, 이 때 일반적으로 “미만”은 “정한 수효나 정도에 차지 못함 또는 그런 상태”를 의미하며, “기준이 수량으로 제시될 경우에는, 그 수량이 범위에 포함되지 않으면서 그 아래인 경우를 가리킨다”는 의미(국립국어원 표준국어대사전 참조)입니다. ~중략~

근로자의 근로기간은 「민법」 제159조에 따라 근로기간의 기간말일인 3월 31일로 그 기간이 만료되고, 1월 1일부터 근무하여 그 기간 만료일인 3월 31일에 근로를 마친 경우에 대하여 같은 법 제160조제1항에 따라 역에 의하여 계산하면 계속 근로한 기간은 정확히 3개월이 되므로, 「근로기준법」 제26조 제1호에 따른 “계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우”에 해당할 여지가 없게 됩니다.

4. 결어

3개월 미만 수습근로자는 근로기준법 제26조에 따라 30일전 해고 예고대상에서 제외(단, 동법 27조에 따라 해고서면통지 의무는 발생)되지만 본 사안의 경우 3개월 종료되는 마지막날은 3개월 미만일에 해당되지 않아 30일 전 해고예고 서면통지 대상이되므로 수습근로자에 대한 해고예고 서면통지는 최소 수습종료 전일까지는 해야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

제432호

2022. 02. 07.

노무법인 두레