

해고일과 퇴직일의 구분 및 해고예고 시 사전 통보일수 산정방법

1. 서설

근로자가 개인사정 등으로 퇴직하는 경우의 ‘퇴직일’ 과 회사에서 근로자의 의사에 반하여 해고하는 경우 ‘해고일’ 의 구분과 근로기준법 상 근로자를 해고하려면 적어도 30일전 해고예고 서면통지를 하여야하는데 이때 30일의 산정방법은 어떻게 되는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

근로기준법 26조(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

3. 관련 행정해석

1) 퇴직일 관련 행정해석 : 2000.12.22, 근기 68201 - 3970

퇴직의 효력발생시기는 예규 제37호('81. 6. 5)에 의거 처리하되, 당일 근로를 제공하고 당일 사직서가 수리된 경우는 근로자가 당일 소정 근로를 제공한 후 사용자에게 퇴직의 의사표시를 행하여 사용자가 이

를 즉시 수리하였더라도 "근로를 제공한 날은 고용종속관계가 유지되는 기간"으로 보아야 하므로 별도의 특약이 없는 한 그 다음날을 퇴직일로 간주함.

2) 해고일 관련 행정해석

當 노무법인에서 관련 고용노동부에 질의한 결과, 고용노동부는 “해고일에 대한 직접적인 행정해석은 존재하지 않으나 우리부 행정해석(노사관계법제과-1588, 2010.12.28)에 따르면 '해고시점부터 사용자와의 근로관계가 소멸된다'는 입장이므로 근로관계가 소멸된다는 측면에서는 퇴직일과 해고일을 달리 보아야 할 이유는 없을 것으로 사료됩니다.” 라고 회시(2022.3.10., 2AA-2203-0268553) 받음.

3) 소결

따라서 근로자 개인적인 사유 등으로 인해 퇴직하는 “퇴직일” 과 근로자의 의사에 반하여 일방적으로 해고 조치하는 “해고일” 은 동일하다고 보아야 할 것입니다.

4. 근로자를 해고 시 30일 전 해고예고일자 산정방법

1) 관련 행정해석 : 근기 01254-2186, 1987-02-11

“근로기준법 제27조의 2 제1항에 의거 사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일전에 그 예고를 하여야 하나 해고예고의 효력발생시기 및 기간의 계산방법에 대하여는 근로기준법에 특별히 규정한 바 없으므로 민법의 일반원칙에 따라야 할 것인 바, 의사의 표시는 민법 제111조에 의거 그 통지가 상대방에게 도달한 때로부터 효력이 발생하며, 해고의 예고는 민법 제157조 및 제159조에 의거 당일은 계산하지 않고 그 익일부터 계산하며 기간의 말일의 종료로 기간이 만료될 것이므로 1987.4.1 해고하고자 하면 늦어도 1987.3.1에 해고의 예고를 하여야 할 것임.”

2) 30일 전 해고예고 서면 통보일 산정예시

예를들어 2022년 5월 1일자를 ‘해고일’로 정한 경우, 해고예고는 민법 제157조에 따라 통보 당일은 일수에 포함되지 않고 그 익일부터 계산하여야 하고 기간 말일의 종료로 기간이 종료되는 것으로 보아 2022년 5월 1일자로 해고하고자 한다면 늦어도 2022년 3월 31일에는 해고예고 서면통지 하여야 합니다.

3) 해고예고 30일전 통보일의 일괄예시 <표>

해고일	해고예고 통보일자	비고
예:5월 1일자	해고일 기준 前前月の 31일 (예: 3월 31일)	큰달(1월,3월,5월,7월,8월,10월,12월): 해고일이 31일로된 월 1일자
예:4월 1일자	해고일 기준 前月の 1일 (예: 3월 1일)	작은달(4월,6월,9월,11월) : 해고일이 30일로된 월 1일자
예:3월 1일자	해고일 기준 前前月の 29일 (예: 1월 29일)	2월 28일(2월) : 해고일이 28일로된 익월 1일자

5. 결어

간혹 정당한 해고사유에 해당되어 해고를 하였음에도 근로기준법 26조에 따른 30일 전 해고예고 일자를 잘못 산정하여 통보함으로써 해고예고수당을 추가적으로 지급하는 경우가 발생할 수 있는바 살펴본 바와 같이 해고일로부터 30일전 해고예고 서면통지를 해야 할 것이며, 만약 해고예고 통보일자 산정에 문제가 발생할 우려가 있다면 충분한 30일 이전(예: 31~32일 전)에 해고예고 서면통지를 함으로써 해고예고수당을 지급하는 일이 발생하지 않도록 해야 할 것입니다. 끝.

제443호

2022. 4. 25.

노무법인 두레