



해고예고 관련 민원처리지침

(근로기준법-8047, 2007.11.29.)

편집 중원노무법인(2024. 7.12)

목차

- I. 검토배경
 - II. 해고예고제도 개요
 - III. 해고예고의무 위반의 효과
 - IV. 해고예고의무 위반에 관한 고용노동부의 업무처리기준
 - VI. 해고예고의 예외
- <참고 사례>

I. 검토배경

1. 사용자가 근로자를 해고할 때에는 적어도 **30일전에 그 예고**를 하여야 하며 그렇지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금(소위 “**해고예고수당**”)을 지급하여야 함.(근로기준법 제26조, 2007.1.26 법률 제8293호, 이하 “**법**”)
2. 이와 관련하여 해고예고의무 위반은 반드시 정당한 해고인 경우에 한하여 조사·처리해야 하는지 여부와 법 제27조 제2항(해고사유 등의 서면통지)의 신설(2007.1.26 신설, 2007.7.1 시행)과 관련하여 해고예고도 서면으로 통지해야 하는지 등에 관하여 업무상 논란이 있음.
3. 따라서 이에 관한 명확한 업무처리기준을 제시함으로써 업무수행의 통일성을 기하고자 함.

II. 해고예고제도 개요

1. 해고예고제도는 근로자의 의사에 반하여 근로관계가 종료되는 해고와 관련된 제도로써 근로자가 갑자기 직장을 잃게 되어 생활이 곤란해지는 것을 예방하기 위한 것임.

[해고예고를 적용하지 않아도 무방한 경우]



① 따라서 정년퇴직, 임의퇴직, 합의퇴직의 경우, 기간의 정함이 있는 근로계약의 계약기간이 종료되어 자동퇴직 하는 경우 등은 적용되지 않음.

② 또한, 근로자가 장기간 결근하여 소식이 없는 경우 등 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 근로관계가 자동 소멸되는 경우에는 해고예고가 없어도 무방함.

2. 해고예고는 반드시 서면으로 할 필요가 없고 구두 등의 방법으로 하더라도 그 효력이 인정됨.(법 제27조의 해고사유 등의 서면통지 규정과 구별됨)

3. 해고예고는 반드시 대상 근로자에게 해고될 날을 명시(법에는 규정 없음) 하여야 하며, 불확정 기간이나 조건(건설공사 준공예정일 등)을 붙이거나, 해고할 사람을 특정하지 않고 불특정 다수인에게 불가피한 이유를 들어 감원을 주지시킨 것은 해고예고라고 할 수 없음.

※ 근로계약이 공사기간으로 정하여져 있는 건설공사의 경우 공사가 완료되어 자동퇴직 되는 경우라면 해고예고의 문제는 발생하지 않을 것이나, 공사기간이 완료되기 전에 개별적 해고예고가 아니고 아침조회시 현장소장이 불특정 다수에게 불가피한 이유 등을 들어 감원을 주지한 것은 해고예고로 볼 수 없음.

(1988.9.7, 근기 01254-13736)

4. 해고예고기간은 통지가 상대방에게 도달한 다음날부터 역일(曆日)로 계산하여 30일만에 만료되며, 휴일·휴무일이 있더라도 연장되지 않음.

해고예고기간이 만료되었더라도 그 날이 제23조제2항에서 정한 해고의 제한 기간에 해당하는 경우에는 제23조제2항에서 정한 기간이 종료되기 전에는 해고할 수 없음.

※ 근로자의 귀책사유로 인한 해고예고 기간 중 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 계속 요양 중에 있는 경우 동 해고예고기간이 만료되었다 할지라도 근로기준법 제27조에 의거 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴업기간과 그 후 30일간은 해고할 수 없는 것임. (1983.6.11, 근기 01254-1451)

Ⅲ. 해고예고의무 위반의 효과

1. 법 제26조는 단속규정이므로 해고예고를 하지 않았다고 하더라도 사용자가 벌칙(2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)을 받는 것은 별론으로 하고 정당한 사유가 있는 한 해고 자체는 유효함.

※근로기준법 제27조의2(현행 제32조)에 규정하고 있는 해고예고절차는 통상해고·징계해고의 경우를 구분하지 않고 적용되는 것이나 징계해고의 경우에 있어서는 비록 사용자가 해고예고절차를 거치지 않아 해고예고 의무를 위반했다 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없으므로 해고는 유효하다. (대법원 1993. 9.24 선고, 93누4199 판결 ; 대법원 1993.12.17 선고, 93다39492 판결)

Ⅳ. 해고예고의무 위반에 관한 고용노동부의 업무처리기준

◆ 해고가 부당해고로 판명될 경우 그 해고는 무효가 되고 근로자는 원직에 복직할 수 있으므로 해고예고의무사건은 그 해고가 정당한 경우에만 처리하여야 한다는 견해도 있음.

◆ 그러나 해고예고 제도의 취지를 감안할 때 해고의 정당성 판단과는 별개로 해고예고의무 위반사건은 우선하여 처리되어야 한다는 것이 고용노동부의 업무처리 원칙임.

1. 지방노동관서에 해고예고의무 위반에 관한 고소·고발 사건이 접수된 경우에는 범위반 여부를 수사하여 그 결과에 따라 검찰에 송치함.

2. 지방노동관서에 해고예고의무 위반에 관한 고소·고발외 신고사건(진정사건 등)이 접수된 경우

- ① 신고내용의 조사과정에서 당사자간 합의 등으로 신고가 철회·취소되는 경우에는 내사종결 처리함.
- ② 신고내용의 조사결과 법 위반 사실이 인정되지 않은 경우에는 신고인에게 그 사유를 회시하고 내사종결 처리함.
- ③ 신고내용의 조사결과 법 위반 사실이 인정되는 경우에는 25일 이내의 기간을 정하여 시정하도록 서면지시하고
-기한 내에 시정완료하면 내사종결하고, 기한 내 시정하지 아니하면 범



죄 인지 보고 후 수사에 착수함.(「근로감독관 직무규정」 제40조제1항 및 <별표3> 개별근로관계법 위반사항 조치기준)

-다만, 시정기간 내 당사자간 합의가 이루어지고, 신고인이 피신고인의 처벌을 원하지 아니한다는 의사를 분명히 밝힌 경우(예컨대 근로자가 일정한 합의금을 받고 진정서 등을 취하하는 경우)에는 내사종결 처리함.

VI. 해고예고의 예외

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우(법 제26조제1호)
2. 천재 사변, 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우(법 제26조제2호) - 불황이나 경영난은 포함되지 않음.
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우(법 제26조제3호, 시행규칙 제4조 별표1)

※ [별표 1] 해고예고의 예외가 되는 근로자의 귀책사유

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위 사실을 날조하여 유폐하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 영업용 차량 운송 수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령 또는 배임한 경우
6. 제품 또는 원료 등을 몰래 훔치거나 불법 반출한 경우
7. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위 서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
9. 그 밖에 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우



<참고 사례>

1. 해고예고의 효력발생시기는?

☞ 해고예고 효력발생시기 등은 민법 제111조에 따라 상대방에게 도달한 때부터 효력이 발생하며, 민법 제157조 및 제159조에 따라 해고예고 당일은 포함하지 아니하므로 4월 1일 해고하려면 3월 1일 해고예고를 하여야 함(근기 01254-2186, 1987.2.11.)

2. 해고예고기간 부족 시 효력은?

☞ 해고예고기간 30일에서 일부라도 부족하면 해고예고수당을 지급해야함(근기 8207-1346, 2003.10.20.)

3. 해고사유가 부당한 경우에만 해고예고수당 지급의무가 발생하는지?

☞ 해고사유가 정당한지의 여부와 무관하게 해고예고수당 지급의무가 있으며(대법 2017다16778, 2018. 9.13), 해고예고를 하였다고 하여 해고가 정당화되는 것도 아님(대법 91누6184, 1992.3.31.)

SINCE 1995

※ 중원노무법인의 허락없는 무단전재를 금합니다.

편 집 : 중원노무법인

E-mail : jwlabor@hanmail.net

전 화 : 042-486-1290 / 팩 스 : 042-486-1822

확인 대표노무사 문중원

