

2022.03.28.

3개월 수습근로자 근로관계 종료와 해고예고

공인노무사 김재언

1. 기업이 수습기간을 두는 이유

- 우리나라 노동법은 고용이 경직되어 있다고 합니다. 이는 근로기준법 제23조에서 해고에는 정당한 이유를 요구하는데, 정당한 이유에 대하여 엄격하게 판단한다는 의미입니다. 즉, 업무와 조직에 부적합한 직원을 그만두게 하는 경우에는 상당한 비용과 시간이 소요됩니다.
- 그래서, 기업들은 직원을 뽑을 때부터 상당한 노력을 들입니다. 그럼에도 불구하고, 채용된 직원이 기업이 요구하는 역할에 미치지 못하거나 조직에 적응을 하지 못 할 수도 있습니다.
- 이런 이유로 기업은 채용 후 일정한 기간을 두고 업무적격성을 평가하는 기간을 두어, 그 기간 업무부적격성으로 평가되는 경우 본채용을 거절하는 기간을 설정하고 있습니다.
- 해당기간은 노동법적으로는 비과도적 근로관계의 시용기간이라 하나, 실무에서는 수습기간으로 불리고 있습니다.
- 본 글에서도 시용기간을 수습기간으로 표현하면서, 수습기간 종료 절차에 대하여 체크사항을 정리해 보았습니다.

2. 수습기간과 해고예고 규정

- 수습기간은 기간의 제한이 따로 없습니다. 다만, 3개월의 기간으로 설정하는 것이 가장 흔한 경우입니다.
- 수습근로자가 3개월의 수습기간 만료시점에서 업무적격성이 부적합으로 평가되어 본채용을 거절(=해고)하는 경우 근로기준법 제26조 해고예고 규정과 충돌이 됩니다.
- 해고예고규정은 해고할 경우 30일의 기간을 두고 해고를 하여야하고, 즉시 해고할 경우에는 30일의 통상임금을 지급하도록 규정하고 있습니다.
- 다만, 해고예고의 적용 예외로 계속근로한 기간이 **3개월 미만**인 경우에는 해고예고 규정 적용이 되지 않고 즉시 해고할 수 있습니다.
- 지난 2019년 1월 근로기준법 개정으로 근무형태별로 해고예고의 예외를 두던 종전 법에서 계속근로 3개월 미만으로 일원화 한 것입니다.¹

2019년 1월 15일 이전 해고예고 예외	2019년 1월 15일 이후 해고예고 예외
1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자 2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 5. 수습 사용 중인 근로자	1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우

- 따라서 3개월의 수습기간을 설정한 수습근로자에 대한 본채용 거절은 수습근로자의 마지막 근무일이 언제 인지에 따라 해고예고 규정이 적용될 수 있습니다.

3. 3개월 미만의 의미

- 2019년 1월 근로기준법 개정 이후 고용노동부는 법제처에 법령해석을 요청하였고, 법제처는 『“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 의미합니다.』라는 입장이며,
- 기간 산정은 민법의 규정을 준용하여, 『민법 제159조에서는 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다고 규정하고 있고, 같은 법 제160조제1항에서는 기간을 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 역에 의하여 계산한다고 명시하고 있으므로, 1월 1일~3월 31일로 수습기간을 정한 경우 3월 31일 수습기간이 만료 되고, 3월 31일 근로를 마친 경우 민법 제160조 제1항에 따라 역산하면 계속 근로한 기간은 정확히 3개월이 되므로, 3개월 미만에 해당하지 않아 해고예고 규정이 적용된다.』는 입장입니다. (회시번호 : 법제처 21-0320, 회시일자 : 2021-09-08)
- 즉, 해고예고 규정이 적용되지 않는 3개월 미만이란 3개월이 되지 않는 시점을 의미합니다.
- 한편, 판례는 해고예고의 판단은 해고될 당시를 기준으로 판단(대법 2002도1216, 2002-05-10 선고)하고 있으므로 해고예고 규정은 해고 통보시가 아니라 근로관계가 종료되는 날을 기준으로 판단하며, 근로관계가 종료되는 날(=마지막 근로제공일)이 입사 후 3개월 미만이어야 합니다.

4. 3개월 수습근로자 해고예고 Check Point

➤ 퇴사일 관리가 필요합니다.

- 3개월로 설정한 수습기간을 조정할 필요는 없습니다.
- 다만, 수습기간 이후 본채용 거절 통보를 하는 경우 3개월이 되는 날 근로 제공이 있으면 해고예고 규정이 적용 되므로, 본채용 거절 통보는 와 수습 근로자의 마지막 근로일은 3개월이 되는 날 이전 시점으로 하여야 합니다.

Ex) 수습기간 3월 28일부터 3개월(6월 27일)인 경우

수습이 종료되는 6월 27일은 3개월 되는 날이므로 6월 27일 근로를 제공하면 해고예고 규정이 적용

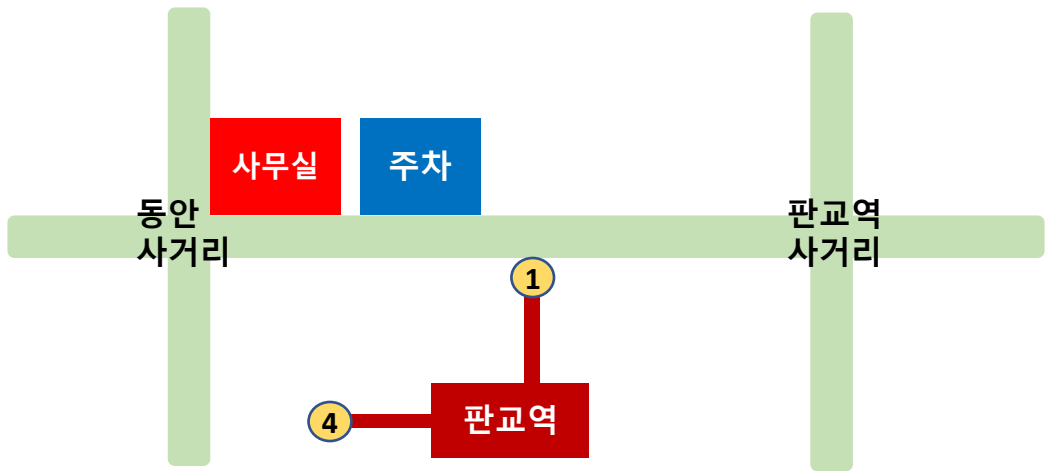
따라서 수습종료 1주일 전 6월 20일 본채용 거절을 하면서, 마지막 근로일은 6월 26일 까지로 하여야 해고예고 규정이 적용되지 않음

➤ 근로계약서상 수습기간 문구를 조금 더 정확하게 기재해야 합니다.

- 업무적격성 평가를 수습기간 전체에 대하여 하는 것으로 기재되어 있다면, 전체라는 문구를 삭제할 필요가 있습니다.
- "수습기간 평가를 통해 업무적격성 평가를 통해 부적합하다고 판단되는 경우 수습기간 중이라도 본채용을 거절할 수 있다"고 기재할 필요가 있습니다.

➤ 해고예고는 해고의 효력과 관계가 없으므로, 업무적격성 평가는 객관적으로 되어야 합니다.

- 해고예고를 위반하더라도 정당한 해고가 부당해고가 되는 것이 아니며, 해고예고를 지키더라도 부당한 해고가 정당한 해고가 되는 것이 아닙니다.
- 수습기간 해고에 대한 업무적격성 평가는 객관적으로 이루어져야 하며, 객관성 확보를 위한 중간평가 및 피드백 과정을 진행하는 것이 필요합니다.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

양재 모 대표 공인노무사
cpla21@daum.net

김재 연 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금 별 공인노무사
golds628@naver.com

안형 근 공인노무사
Cpla_ahg63@naver.com