

채용면접, 채용조건, 합격 통지한 경우 출근 전, 근로계약서 작성 전에도 고용계약성립,
근로관계 성립 - 회사의 일방적 채용 철회는 부당해고: 서울행정법원 2020. 5. 18. 선고

2019구합64167 판결



1. 사안의 개요

- (1) 회사 A업체 - 의류 및 화장품 수출업체, 2018년 2월경 헤드헌터업체에 온라인 화장품사업 해외마케팅 업무담당직원 채용의뢰
- (2) 헤드헌터에서 다른 업체에서 화장품 마케팅 및 수출 업무를 담당하던 B에게 기본급 1억원에 인센티브 5~10% 조건 이직 제안
- (3) B씨 면접, 3월 헤드헌터 담당자로부터 '최종 합격 및 처우안내' 문자메시지 받음
- (4) 6월 1일부터 A업체에 출근하기로 B씨는 이직을 위해 4월 말 기존 회사 퇴직

- (5) A업체는 5월경 입사일자 조정, B씨에게 기본급 6000만원으로 변경한 계약조건 이메일 송부
- (6) B씨 항의 후 A업체는 입사예정일인 6월1일 당일 "귀하의 입사지원에 대해 불합격을 통보한다"는 이메일 보냄 - "노동부 확인 결과 아직 입사를 완료하거나 근로계약서를 작성하지 않았으므로 이는 해고에 해당하지 않는다"고 주장
- (7) 부당해고 구제신청 - 지방노동위원회 2018년 11월 "A업체가 채용을 취소한 것은 해고에 해당하고 근로기준법 위반" 판정, 회사에서 불복하여 제기한 재심에서도 중앙노동위는 2019년 3월 같은 결정
- (8) A업체 재심판정 취소 청구 행정소송 제기
- (9) 서울행정법원 부당해고구제 재심판정 취소소송에서 원고 청구기각 판결

2. 서울행정법원 판결요지

기업이 헤드헌팅업체를 통해 구인을 해놓고 이후 일방적으로 채용을 번복했다면 부당해고라는 판결이 나왔다. 근로자를 면접한 후 채용의사를 밝혔다면 근로관계가 성립한 것으로 봐야 한다.

근로계약은 체결에 특정한 형식을 요하지 않는 낙성·불요식의 계약으로 사용자가 근로자를 모집하는 것은 근로계약 청약의 유인, 근로자가 모집절차에 응하는 것은 근로계약의 청약에 해당한다.

사용자가 전형을 거쳐 최종 합격 및 채용을 통지하면 이는 근로계약 승낙의 의사표시를 한 것으로 봐야 하고 이는 채용을 미리 결정하는 경우에도 마찬가지로, 근로자 B씨가 면접절차를 거쳤고 사용자 A업체가 채용의사를 통지했다면 이는 상호 근로관계가 성립했다고 보는 것이 타당하다.

이처럼 근로관계가 성립했음에도 불구하고, 회사는 일방적으로 채용을 취소하면서 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지하지도 않았으므로, 회사가 불합격 통보로써 한 해고는 부당하다.

행정소송, 행정심판, 이의신청, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com