

채용면접, 채용조건, 합격 통지한 경우 출근 전, 근로계약서 작성 전에도 고용계약성립,

근로관계 성립 - 회사의 일방적 채용 철회는 부당해고: 서울행정법원 2020. 5. 8. 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 이
메일 송부
- (6) B씨 항의 후 A업체는 입사예정일인 6월1일 당일 "귀하의 입사지원에 대해 불합
격을 통보한다"는 이메일 보냄 - "노동부 확인 결과 아직 입사를 완료하거나 근로
계약서를 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. 근로계약의 성립 판단기준 - 대법원 2002. 12. 10. 선고 2000다25910 판결

근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약으로(근로기준법 제2조 제1항 제4호) 계약의 체결에 특정한 형식을 요하지 않는 낙성·불요식의 계약이다.¹⁾ 사용자의 근로자 모집은 근로계약 청약의 유인에 해당하고, 근로자가 요건을 갖추어 모집절차에 응하는 것은 근로계약의 청약에 해당하며, 이에 대하여 사용자가 전형절차를 거쳐 근로자에게 최종

1) 다만 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에 대하여 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등을 명시하여야 하고(근로기준법 제17조 제1항), 그 중 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 하며(근로기준법 제17조 제2항), 이를 위반할 경우 벌금형의 부과대상이 되나(근로기준법 제114조 제1호), 이와 같은 사용자의 의무는 근로계약의 성립에 영향을 미치지 않는다.

합격 및 채용을 통지하면 근로계약의 승낙의 의사표시를 한 것으로 보아야 한다. 이는 현실적인 근로의 제공과 임금 지급이 이루어지기 상당기간 전에 사용자가 채용을 미리 결정하는 이른바 '채용내정'의 경우에도 마찬가지이다. 따라서 채용내정 통지를 함으로써 사용자와 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립하고, 그 후 사용자가 근로자에 대한 채용내정을 취소한 것은 실질적으로 해고에 해당한다(대법원 2002. 12. 10. 선고 2000다25910 판결 참조).

3. 서울행정법원 판결요지 - 채용내정 통지 근로계약 성립

기업이 헤드헌팅업체를 통해 구인을 해놓고 이후 일방적으로 채용을 번복했다면 부당해고라는 판결입니다. 근로자를 면접한 후 채용의사를 밝혔다면 근로관계가 성립한 것입니다.

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.

2) 근로기준법상 해고 해당 여부

가) 사용자의 채용내정 통지로 근로계약관계가 성립하였다면 계약 성립 시부터 근로기준법이 적용되므로, 실질적으로 해고에 해당하는 채용내정 취소의 경우에도 근

로기준법 제23조 제1항 또는 제24조에 따른 제한을 받는다. 또한 채용공고나 채용내정 통지 등에서 채용결격사유를 정하였거나, 사용자가 처음부터 시용기간으로 일정기간을 정하여 채용하고 업무능력 등을 평가하여 확인한 후에 정식으로 채용할 것을 정한 경우 등의 특별한 사정이 없는 한, 사용자가 근로자의 채용을 내정하였고 아직 현실적인 근로 제공이 이루어지지 아니하였다는 사정만으로는 당연히 사용자에게 해약권이 유보된 근로계약이 성립한다고 볼 수는 없다.

나) 앞서 본 인정사실과 앞서 든 증거들 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 원고가 제출한 증거들만으로는 원고가 참가인을 채용하면서 향후 업무역량에 대한 검증이 이루어질 것을 조건으로 하였다거나 기타 채용결격사유를 정하였다는 등의 사정이 있음을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 원고에게 참가인과의 근로계약에 관한 해약권이 유보되어 있었다고 볼 수 없다.

첨부: 서울행정법원 2020. 5. 8. 선고 2019구합64167 판결

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

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