

수습기간중의 해고에 대한 판례와 행정해석 기준

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 원칙

일정한 수습기간을 두고 고용된 시용근로자라고 할지라도 그에 대한 해고에 있어서는 근로기준법 제 23 조 소정의 '정당한 이유'가 있어야 한다 (1999.02.12, 서울행법 98 구 15558)

일정한 수습기간을 두고 고용된 시용근로자라고 할지라도 정식으로 채용된 경우와 마찬가지로 근로계약관계는 성립한 것임에도 틀림이 없으므로 그에 대한 해고에 있어서도 근로기준법 제 23 조 소정의 '정당한 이유'가 있어야 한다. 다만, 시용근로제도는 확정적인 근로관계를 맺기에 앞서서 정식채용을 전제로 하여 당해 근로자의 업무적격성 및 일반적격성 등 당해 직업과 관련된 능력 등을 판단하기 위하여 시용기간을 두는 것으로서, 그 수습기간 종료 후의 정식채용 여부 또는 수습기간 중의 해고에 관하여는 통상의 근로자에 대한 해고와 동일한 기준에 따라야 한다고 볼 수는 없고, 업무적격성이나 일반적격성에 대한 부정적 평가로 인하여 정식채용을 거부하거나 해고할 만한 합리적 이유가 있을 때에는 그 해고 또는 정식채용의 거절이 가능하다고 할 것이고, 이러한 측면에서 시용근로제도는 해고의 규제를 어느 정도 완화하는 기능이 있다고 보지 않을 수 없다(1994.1.11 대법 92 다 44695, 1987.9.8 대법 87 다카 555 등 참조).

수습기간 중인 근로자의 해고의 정당성 (2006.08.04, 근로기준법-4040)

근로기준법 제 30 조에 의해 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없으며, 해고의 정당한 이유가 있는지는 사회통념상 당해 근로자와의 계속적인 근로관계 유지를 기대할 수 없을 정도의 사정이 있는지에 따라 개별적.구체적 사안별로 판단하여야 하는 것임. 다만, 수습사용기간은 당해 근로자가 앞으로 담당하게 될 업무를 수행할 수 있는가에 관하여 그 능력 등을 평가하여 본채용 여부를 결정하기

위한 기간으로서 해고를 정당시할 수 있는 이유의 범위가 정상근로자의 경우보다 넓다.

수습근로자라 하더라도 정당한 이유없이 해고 등의 징벌을 하지 못하나 그 정당성의 범위는 일반근로자에 비해 넓다고 할 것이다 (1990.11.12, 근기 01254-15636)

수습근로자라 하더라도 근로기준법 제 27 조에 따라 정당한 이유없이 해고 등의 징벌을 하지 못하나 그 정당성의 범위는 일반근로자에 비해 넓다고 할 것임. 다만, 수습기간은 업무의 성격 등을 고려하여 합리적인 기간이어야 하고 이를 부당하게 장기화 할 경우 그러한 계약은 사회통념 등을 고려할 때 그 효력이 없으며, 수습기간이 3 개월을 초과할 경우 동법 제 27 조의 2 에 규정된 해고의 예고의 적용을 받게 됨.

II. 정당한 해고

수습기간 중인 근로자를 업무실적 저조, 근무태도 불성실, 직원들과의 융화 결여 등을 이유로 채용거절한 것은 정당하다 (2005.03.22, 서울행법 2004 구합 30122)

참가인 근로자는 원고회사에 6 개월의 시용기간을 정한 수습직원으로 입사했다. 그러나 참가인은 수습으로 근무하는 동안 다른 수습직원에 비해 업무실적이 현저히 저조하고, 근무태도가 불성실했으며 동료직원이나 상급자 및 관련업체 직원들과도 제대로 융화하지 못한 점, 이러한 구체적 자료를 기초로 팀장이 참가인에 대해 낮은 근무평가를 하였고 그에 대한 검증과 인사위원회의 심의를 거쳐 참가인에 대한 채용거절이 이루어진 점 등을 고려할 때 이 사건 채용거절이 사회통념상 합리성을 일탈한 부당해고라고 볼 수 없다.

수습근로자에 대한 본 채용 거부는 정당하다 (2001.07.02, 중노위 2001 부해 199)

관광호텔의 당직지배인이 출근점검을 하는 관리이사에게 폭언, 협박한 사실에 대해 근로자로서 계속근로가 부적당하다고 판단, 취업규칙에서 정한 수습기간을 적용하여 본 채용을 거부한 것은 근로계약상 유보된 해약권을 행사한 것이라 할 것이고, 이는 본래 수습기간을 둔 목적에 비추어 사회통념상 객관적이고 합리적이어서 정당하다고 할 것이다.

**이력서에 지역노조 재임 사실을 기재하지 않은 수습사원의 채용거부는 정당하다
(2001.06.08, 중노위 2001 부해 144)**

수습근로자인 피신청인이 입사시 제출한 이력서에 서울동부지역금속노동조합 교육선전부 차장으로 재임하고 있는 사실을 기재하지 아니하여 신청인 회사가 고용하려고 하는 피신청인에 대한 전인격적인 판단을 그르치게 한 것과 불성실한 근무태도를 사유로 피신청인을 근무부적격자로 보아 신청인이 피신청인에 대하여 한 본 채용 거부는 합리적인 이유가 있고 사회통념상 상당한 것으로 보여진다

수습사용중에 있는 근로자에게 근무태도 불량을 이유로 한 해고조치는 정당하다는 사례 (2000.08.11, 중노위 2000 부해 282)

신청인(사용자)은 피신청인(근로자)이 수습사용중에 있으면서도 반찬의 소요량을 제대로 파악하지 못하여 반찬이 남거나 부족하게 됨으로써 고객으로부터 항의를 받았으며, 이러한 일로 상급자인 주방장이 주의를 주면 이에 반항하고 직장질서를 문란시키는 등 근무태도 불량을 사유로 해고조치하였음은 정당한 인사권행사로 볼 수 있다

성실의무를 다 하지 아니한 수습 근로자에 대한 징계해고는 사용자의 정당한 인사권 행사이다 (2000.01.21, 중노위 99 부해 626)

택시회사에 수습기간 중에 있는 운전기사가 회사 상사의 지시에 대하여 언쟁을 하고 지각을 하는 등 근로자로서의 성실의무를 다하지 아니하여 징계해고한 것은 사용자의 정당한 인사권의 행사이다

해고처분의 근거로 삼은 수습기간 중의 종합평가가 주관적인 평가부분이 다소 없지 아니하나 평가결과 자체의 인정을 좌우할 수 있는 정도에 이르지 아니하므로 정당한 해고라고 본 사건. (1999.04.08, 중노위 99 부해 64)

신청인에 대한 해고처분의 근거로 삼은 수습기간중의 종합평가는 주관적인 평가부분이 다소 없지 아니하나 평가결과자체의 인정을 좌우할 수 있는 정도에 이르지 아니하고, 신청인은 피신청인회사가 평가내용을 사후에 조작하였다고 주장하나 이를 입증하기 어려워 정당한 해고라고 판정한 사건.

취업규칙에 따라 근무태도가 불량한 수습근로자를 징계절차 없이 해고한 것은 정당하다 (1998.03.16, 중노위 97 부해 329)

입사일로부터 3 개월간을 수습기간으로 정하고 근무중이던 신청인이 그간에 근무태도가 불량하여 피신청인이 수습중인 신청인을 징계절차 없이 본채용을 거부한 것은 정당하다

III. 부당한 해고

수습기간중에 있는 근로자라 하더라도 2 개월 여의 단기간 내에 수주실적이 없다고 하여 업무적격성 결여를 이유로 해고한 것은 부당하다 (2004.01.16, 서울지법 2003 가합 45613)

피고 회사는, 피고 회사 인사관리규정에 의하면 신입 또는 경력으로 입사한 자는 입사후 2 개월 간의 수습기간을 가지되 수습기간 중 업무수행능력, 자질, 기타 업무적격성이 결여된 것으로 인정되는 자에 대하여는 채용을 취소할 수 있도록 정하고 있는데, 원고의 경우 주식회사 ○○ 및 그 계열사로부터 SI 사업을 수주해 줄 것을 기대하고 그를 영입하였으나, 수주 실적이 없는 것은 물론 수주를 위한

노력마저도 기울이지 않아 업무적격성이 결여되어 있다는 판단 아래 위 인사관리규정에 따라 수습채용을 취소하면서 원고에 대한 퇴임발령을 한 것이라는 취지의 주장도 하나, 설령 원고가 수습기간 중에 있는 근로자였다고 하더라도, 2개월 여의 단기간 내에 수주실적이 없다고 하여 원고의 업무적격성이 결여되어 있었다고 인정하기는 어렵다고 할 것이고, 그밖에 원고에 대한 퇴임발령을 정당화할 만한 합리적인 사유가 있었다는 점을 인정할 증거도 없으므로, 피고 회사의 이 부분 주장 또한 받아들이지 아니한다. 결국, 이 사건 해고처분은 정당한 이유 없이 이루어진 것이어서 무효라고 할 것이다.

수습평가 결과가 정식 채용을 거부할 정도로 객관적·합리적 이유가 없는 이상, 정식 채용 거절은 유보해약권을 남용한 부당해고이다 (2002.08.27, 서울행법 2002 구합 7210)

원고회사는 창사 이후 공개채용에 의해 선발한 수습사원을 채용취소 한 적이 한번도 없었고, 참가인들 등 수습사원들에 대하여 수습평가의 기준과 방법 등이 제대로 공고되거나 교육되지도 않은 것으로 보이며, 수습사원평가표에 의한 계량화된 수습평가제도 자체가 수습기간 만료 월인 2001.6.7 수립되어 수습기간 동안 위 평가표에 의한 지속적인 평가가 이루어져 온 것으로 보기에는 부족한 측면이 있는 점 등의 제반 사정을 종합하여 보면, 비록 참가인들이 수습평가 결과 채용취소가 가능한 미 등급을 받았다 할지라도, 사회통념상 참가인들의 직업적 능력이나 업무적격성에 대한 부정적 평가로 인하여 정식 채용을 거부할 정도로 객관적이고 합리적인 이유가 있다고는 판단되지 않는다. 그러므로 원고가 참가인들의 정식채용을 거절한 것은 유보해약권을 남용한 것으로서 부당해고에 해당한다.

근로계약에서 사용기간이 적용된다고 명시하지 않는 이상 정식사원으로 채용된 것으로 보아 사용계약의 해지가 아닌 해고이다 (1999.11.12, 대법 99 다 30473)

피고가 원고와의 근로계약에서 시용기간을 적용할 것인가 여부를 명시하지 아니한 이상 원고는 시용근로자가 아닌 정식 사원으로 채용된 근로자라고 인정된다고 할

것이므로 원고에 대한 해고가 정식근로자에 대한 해고로서 정당한 사유가 있는지 여부를 판단하였어야 할 것이다.

시용기간중의 근무능력 및 태도 등에 대한 어떠한 평가도 없이 단지 입사서류의 하자를 들어 보완할 수 있는 기회를 주지 않은 채 곧바로 채용 취소는 정당하지 않다 (2002.08.22, 경북지노위 2002 부해 104)

시용 근로제도는 확정적인 근로관계를 맺기에 앞서서 정식채용을 전제로 하여 당해 근로자의 직업적 능력을 판단하기 위하여 시용기간을 두는 것으로서 확정적인 근로계약의 체결 여부를 일정 정도 보유하는 제도이기 때문에 해고규제를 완화하는 기능이 있기는 하나, 일정한 수습 기간을 두고 고용된 시용 근로자라고 할지라도 정식으로 채용된 경우와 마찬가지로 근로계약관계는 성립한 것임에는 틀림이 없으므로 그에 대한 해고에 있어서도 근로기준법 제 30 조 소정의 '정당한 이유'가 있어야 한다.

수습기간이 정해지지 않은 상태에서 추상적인 사유를 이유로 해고한 것은 인사권 남용이다 (2002.07.25, 중노위 2002 부해 288)

신청인은 인터넷 채용광고를 통해 경력사원으로 피신청인을 채용했고 면접당시 구두로 3개월의 수습기간을 통보했다고 하나 입증할 만한 증거가 없다. 또 신청인은 해고사유에 대해 피신청인이 외국어 실력부족 및 통역기술 부족과 업무 및 조직 내 인간관계에 제대로 적응하지 못하였다는 것을 제시하나 대부분이 신청인의 주관적인 판단으로 보여진다. 징계절차에 대해서도 수습기간 여부가 불명한 상태에서 사유 또한 추상적이어서 이를 이유로 피신청인을 해고한 것은 인사권 남용한 경우에 해당된다.

귀책사유가 인정되더라도 수습기간을 도과한 근로자에 대해 징계절차에 의하지 않고 일방적으로 채용 취소한 것은 부당하다 (2001.08.14, 지노위 2001 부해 73)

피신청인 회사 단체협약 의해 신청인의 수습기간은 근로계약 당사자간의 약정 등 특별한 사정이 없는 한 사용자에 의한 별도의 조치가 없더라도 6개월 기간의 만료로 수습기간이 종료된 것이다. 또 회사는 신청인이 임시직 수습기사로서 단협의 적용을 받지 않아 수습기간 후에 발생한 교통사고 및 무단결근에 대해 채용취소한 것이라 주장하나 회사는 동종 근로자 반수 이상이 하나의 단협 적용을 받는 사업장으로 이미 수습기간이 도과한 신청인에 대해 단협에서 정한 징계절차를 배제한 채 일방적으로 채용취소한 것이므로 부당하다.

수습기간제 계약 근로자에 대한 본 채용 거부의 정당성 여부 (2001.05.14, 중노위 2001 부해 32,부해 33)

학교법인 춘해학원에서 수습기간제 근로계약을 체결하고 근로한 근로자들이 근무태만, 상급자의 지시위반, 근무평정결과 업무부적격자로 평가되어 본 채용을 거부한 이 사건의 경우, 상급자의 지시에 따르지 않았다는 구체적인 입증자료를 신청인이 제시하지 못하여 이를 인정하기 어렵고, 근무평가와 관련하여 근무평정의 합리성 여부에 불구하고 근무평정에 대한 관련규정이 없을 뿐만 아니라 객관적이고 공정하게 이루어졌다고 볼 만한 근거가 없고, 동대학에는 수습기간제 계약기간 만료 이후에도 계속 근로하는 관행과 계속 근로할 수 있다는 기대가 예정되어 있다고 보여지므로 신청인이 객관적으로 인정받을 수 있는 정당한 사유없이 피신청인과의 근로계약기간 만료를 이유로 일방적으로 종료시킨 것은 부당해고에 해당된다.

수습근로자에 대한 본채용 거부의 정당성 여부 (2001.03.21, 중노위 2000 부해 574)

관광버스 회사의 운전기사인 수습근로자들이 동료들과 음주 후 서로 다투고 폭행사고를 발생시킨 사실에 대하여 사용자가 이를 이유로 해고(본채용거부)한 이 사건의 경우, 위 폭행사고가 근무시간 이후 회사 밖에서 우발적으로 일어났고 이 사고 후 폭행관련 당사자 사이에 원만한 합의가 이루어 점에 비추어 사용자가 단순히 수습근로자라는 이유만으로 본채용을 거부한 것은 인사권을 남용한 부당해고에 해당 한다

신규채용시 직급·호봉과 근무부서를 확정, 인사발령했으며 근로계약서에 수습근로에 관한 사항이 명기되지 않았다면 정식직원으로 인정되어야 한다 (1998.11.02, 중노위 98 부해 427)

신청인이 1998. 1. 26 신규채용시 직급과 호봉(4 급 2 호)을 부여받았고 근무부서(총무과)를 확정하여 인사발령된 점 등으로 보아 수습이 아닌 정식직원으로 채용된 것을 인정할 수 있고, 피신청인이 신청인에 대한 해고사유로 삼은 업무능력 부족 등의 이유는 신청인이 사회 초년생인 것을 고려할 때 해고까지 한 것은 인사권을 남용한 부당한 해고임.