

수습기간 중 해고에도 적법요건 필요 – 보통 해고 보다 완화되지만 객관적, 합리적 이유

필요함: 서울행정법원 2008. 9. 26. 선고 2008구합15701 판결



1. 사안의 개요

(1) 수습기간 3개월 기간 중 회사에서 "수습 근로자로서 근무 성적이 취업에 부적당

하다고 인정된다"는 이유로 해고

(2) 수습기간 중 해고에도 객관적 합리적 이유 필요한지?

2. 판결요지

(1) 사용자가 정식채용을 전제로 하여 근로자를 채용함에 있어 수습기간 등 시용기간을 설정하는 것은 확정적인 근로관계를 맺기에 앞서 당해 근로자의 직업적 능력이나 업무적격성의 유무 등을 판단하기 위하여 확정적인 근로계약의 체결 여부를 어느 정도 유보하는 것이기는 하나, 이와 같은 경우에도 어디까지나 정식으로 채용된 경우와 마찬가지로 근로계약관계는 성립한 것이므로, 그 시용기간 중이나 기간 경과 후에 정식채용을 거절하는 것은 사용자에게 유보된 해약권의 행사로서 해고에 해당한다.

(2) 다만 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 **보통의 해고보다는 넓게 인정되나, 이 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되어야 한다**(대법원 2006. 2. 24. 선고 2002다62432 판결 등 참조).

(3) 구체적 사안에 대한 서울행정법원 판단: 회사는 원고가 이 사건 아파트의 조경관리직원으로서 업무상 필요한 기술이 부족하다고만 주장하고 있을 뿐, 구체적으로 어떠한 기술이 어떻게 부족하다는 것인지에 관하여는 아무런 주장, 입증을 하고 있지 않은 점, 등을 종합하여 보면, 참가인 회사가 수습 근로자인 원고에 대하여 수습기간 중에 이 사건 해고를 할 정도의 객관적으로 합리적인 이유가 존재한다고 보기는 어렵다.

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

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