

수습기간 종료 후 근로관계를 종료한 것이 정당하다는 판단을 받은 사례

A사는 자신이 운영하는 수영장의 수영강사로 B를 채용하면서 (i) 입사일로부터 3개월을 수습기간으로 하고, (ii) 수습근무평정 결과가 ‘보통’ 이상인 경우 정식 인사발령을 하기로 하는 근로계약을 체결하였습니다. A사의 인사규정 및 인사규정시행지침은 신규 채용된 자에 대하여 3개월의 수습기간을 부여하고, 평정자 중 1인이 1개 항목 이상 ‘불가’로 평정하는 경우 직권면직 조치를 할 수 있도록 규정하고 있었습니다.

그런데 B에 대한 수습근무평정에서 1차 평정자는 5개 평가항목 중 3개 항목을 ‘탁월’, 2개 항목을 ‘우수’로 평정한 반면, 2차 평정자는 5개 항목 전부를 ‘불가’로 평정하고 의견란에 B의 수업 진행 태도, 근무태도, 조직 내 신뢰관계 형성의 문제점을 구체적으로 기재하였습니다. 이에 A사는 B에게 근로관계 종료를 통보하였습니다.

B는 A사의 근로관계 종료 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였으나 초심재심 모두 B의 주장을 받아들이지 않았고, B는 중앙노동위원회위원장을 상대로 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다. A사는 이 같은 행정소송에 피고보조참가하였습니다.

법무법인(유) 세종은 A사를 대리하여 (i) 근로계약서상 ‘수습기간’은 정식채용을 한 상태에서의 견습 기간이 아니라 정식채용 전 업무적격을 관찰·판단하여 본채용 여부를 결정하기 위한 ‘시용기간’에 해당한다는 점과 함께 (ii) B가 심각한 근태상 문제가 있었으며 상급자에 대한 예의를 갖추지 않거나 계약직·청소 직원을 무시하는 언행을 하였을 뿐만 아니라 상급자와의 면담 과정에서 부적절한 언행을 한 사실 등을 구체적으로 제시하면서, 이는 조직 내 신뢰·협력관계 형성에 지장이 될 만한 사유로서 본채용 거부의 합리적 이유에 해당한다는 점을 관련 증거와 함께 상세히 소명하였습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 모두 받아들여, 이 사건에서의 ‘수습기간’의 실질은 ‘시용기간’에 해당하고, A사가 B와의 근로관계를 종료한 것에는 합리적인 이유가 인정된다고 판단하여 원고의 청구를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석
변호사

김종수
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109
cyocho@shinkim.com