

■ 주요 업무 사례 ■

채용과정에서 문제가 발각되어 합격이 취소된 근로자가 제기한 근로자 지위 확인 청구의 소에서 공기업을 대리하여 승소한 사례

A공기업은 지역으로 이전한 공기업으로, 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」(이하 '혁신도시법')에 따라 이전한 지역 출신의 지원자(이하 '이전지역인재')들에게 가산점을 부여하는 제도와 일정 비율을 해당 지역 출신으로 채용하는 채용할당제를 운영하고 있습니다. 지원자 B는 이전지역인재의 자격을 갖추지 못한 사람임에도 입사지원서를 작성하며 '이전지역인재 해당 여부' 항목에 본인이 이전지역인재에 해당한다고 기재하였습니다.

A공기업은 채용과정의 공정성을 위하여 블라인드 채용 방식¹으로 채용과정을 운영하고 있었습니다. B는 이전지역인재 채용할당제의 혜택을 받아 서류심사 및 필기전형을 통과하고 면접 전형에까지 나아갔습니다. A공기업 인사담당자가 관련 서류를 확인하던 중 B가 이전지역인재가 아니라는 것을 발견하였습니다. 이로 인하여 B는 2017년도 하반기 공개채용에서 탈락하고, 지원서 허위 기재로 향후 5년간 A공기업 입사지원이 제한되는 응시자격 제한자가 되었습니다.

그러나 B는 2018년도 상반기 신입직원 공개채용에 재차 지원하였고(이전지역인재가 아닌 일반전형으로 지원), 합격권에 들게 되었습니다. 그러나 A공기업의 블라인드 채용 방식의 특성으로 인해 A공기업은 2차 면접이 끝나고 신원조회서를 받고서야 지원자들의 신분을 확인할 수 있어서, B가 응시자격 제한자에 해당함을 미처 발견하지 못하고 B에 대한 합격통보를 하였다가 뒤늦게 그 사실을 발견하여 합격 취소통보를 하였습니다. 그러나 B는 A공기업의 합격통보로 인하여 A공기업과 B 사이에는 근로계약이 성립했다며 피고에 고용된 근로자 지위에 있음을 확인하는 근로자지위 확인 청구의 소를 제기하였습니다.

¹ 지원서 접수 단계에서부터 지원자를 특정할 수 있는 정보(사진등록란, 생년·성별, 주소, 학교명 등)가 알려지는 것을 최대한 배제하는 방식

제1심 법원은 "B는 A공기업의 채용후보자 지위에 있음을 확인한다"라는 판결을 하였습니다. 이에 대하여 A공기업과 B 모두 항소하였습니다. 지평 노동팀은 A공기업을 대리하여 ① B는 대학교 학칙상 졸업예정자의 객관적 지위에 있어 타 지역 졸업예정자이므로 이전지역인재가 될 수 없다는 점, ② B는 원천적인 채용결격자에 해당한다는 점, ③ 합격통보로써 근로계약이 체결되었다고 볼 수 없다는 점, ④ 설령 근로계약이 체결되었다고 할지라도 A공기업은 이를 착오로 취소할 수 있다는 점, ⑤ B의 행위로 인하여 선의의 피해자가 발생하였고 A공기업 공개채용절차의 공정성이 심대히 훼손되었다는 점을 강조하였습니다.

그 결과 대전고등법원은 A공기업의 주장을 받아들여 제1심판결 중 A공기업 패소 부분을 취소하였습니다. 법원은 (i) A공기업의 합격통보로써 A공기업과 B 사이에 해약권을 유보한 근로계약이 성립하였다고 보았습니다. 그러나, (ii) 응시자격 제한자인 B에게 합격통보를 하였지만 그 후 이를 발견하여 중요한 부분에 관한 착오를 이유로 근로계약을 취소하는 이 사건 취소통보를 한 A공기업의 취소통보는 적법하고, 여기에 A공기업의 중과실에 이르는 정도의 귀책사유는 존재하지 않는다고 보았습니다. (iii) 따라서 A공기업이 B에게 한 취소통보로 A공기업과 B 사이에 체결된 근로계약은 적법하게 취소되어 그 효력이 상실되었으므로, B는 A공기업에 고용된 근로자의 지위에 있지 아니하다고 판단하였습니다. 이 사건은 B가 상고하지 않아 확정되었습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



박성철 변호사



장현진 변호사