

■ 최신 판례 ■

채용비리로 탈락한 근로자에 대한 고용의 의사표시 의무를 부정한 사례

[대상판결 : 서울남부지방법원 2018. 10. 11. 2018가합100190 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

채용비리 때문에 탈락한 근로자라 하더라도, 부정 합격자 대신 채용해달라고 할 수는 없다는 서울남부지방법원 판결입니다.

A감독원은 2016년도 신입직원 채용절차를 진행하면서 애초의 채용계획과는 다른 방법으로 합격자를 결정하고, 지원자 중 B씨가 학력을 허위로 기재했음에도 합격을 취소하거나 정정하지 않은 사실 등이 밝혀졌습니다.

이에 A감독원 채용에서 탈락한 C씨는 A감독원에 대해 ① 고용의 의사표시를 구하고, ② 적법하게 채용되었을 경우 A감독원 평균 근속 년수에 해당하는 기간 동안 지급받을 수 있었던 임금 상당액 중 일부와 ③ 채용과정에서 A감독원이 행한 불법행위로 입은 정신적 손해에 대한 위자료를 지급하라고 청구하였습니다.

대상판결은 "A감독원이 직원 채용에 재량을 가지긴 하지만, 금융기관을 감독하는 A감독원의 공공성을 감안하면 그 재량도 관련 법규와 인사관리규정에 정한 절차에 따라 객관적으로 공정하게 행사되어야 한다"며 A감독원은 C의 정신적 고통에 위자료를 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

그러나 탈락자인 C를 채용하라는 청구와 임금을 상응하는 손해배상을 하라는 청구는 기각하였습니다. 대상판결은 '직원 채용은 고용계약이므로, 누구를 채용할 것인지는 A감독원의 자유 의사'라면서 "2차 면접전형 뿐만 아니라 신체검사와 원장 임면을 거쳐야 하고, 채용 공고에서 채용예정인원이 특

정되어 있지 않아 언제든 채용절차가 회사 사정에 따라 변경될 수 있다”고 보았습니다. 이를 근거로 “감독원 측의 불법행위가 없었다고 해도 C가 당연히 최종합격자로 결정되었을 것이라고 보기는 어렵다고 볼 수 있으므로, 단순히 2차 면접 결과 최고득점자에 해당한다는 사정만으로 A감독원과 C 사이에 당연히 고용관계가 성립한다거나 C의 채용 청약에 대해 승낙할 의무가 A감독원에 있다고 보기 어렵다”고 판시하였습니다.