

■ 주요 업무 사례 ■

희망퇴직한 근로자들의 채용의무확인청구 및 손해배상청구 사건에서 회사를 대리한 사례

[대상판결 : 창원지방법원 진주지원 2016. 6. 8. 2015가합10724 근로에 관한 소송]

원고들은 A사에 근무하다가 2003년 3월경 희망퇴직을 하였습니다. 당시 A사는 원고들에게 향후 경영여건이 호전되면 생산직종 정규직 신입사원을 채용할 시 본인 희망에 따라 최우선적으로 채용한다는 취지의 확인서(이하 '이 사건 확인서')를 작성해 주었습니다. A사는 2011년 1월경 생산직종 정규직 사원을 신규채용(이하 '제1채용') 하였는데 당시 원고들에게 채용통지를 하지 않았습니다. 이후 A사는 2014년 5월경 현장실습 후 채용 조건으로 신규 채용(이하 '제2채용')을 하였고, 이 때에는 원고들에게 채용통지를 하였습니다.

원고들은 이 사건 확인서 상 피고 회사는 제1채용 및 제2채용 시 원고들을 최우선적으로 채용할 의무가 있는데, 피고 회사가 제1채용 시 채용통지를 하지 않았고, 제2채용 시 채용통지는 하였으나 원고들 중 일부를 서류심사에서 탈락시킴으로써 이 사건 확인서 상 의무를 위반하였다고 주장하였습니다. 그리고 이를 근거로 피고 회사가 원고들을 고용할 의무가 있다는 확인을 구하고, 원고들이 피고 회사에 재입사하였더라면 얻을 수 있었을 임금 상당액의 손해배상을 구하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 이 사건 확인서가 법적 구속력 있는 채용의무를 규정한 것이 아니라, 설령 법적 구속력이 있다 하더라도 이 사건 확인서 상 피고 회사의 의무는 원고들에게 채용 기회를 제공하는 것이므로 무조건적인 채용을 전제로 하는 손해배상은 인정될 수 없다는 점을 지적하였습니다.

창원지방법원 진주지원은 원고들이 피고 회사의 제1채용 시 채용의무 이행지체를 이유로 채용의무 이행에 갈음한 손해배상을 청구한 이상 피고 회사의 채용의무는 소멸하였다고 판단하고, 원고들의 채용의무 확인청구를 기각하였습니다. 그리고 원고들이 제1채용 및 제2채용 시 각 채용의무 미이

행을 이유로 손해배상을 청구한 데 대하여는, 제1채용에 대한 채용기회 미제공을 이유로 1인당 700만 원의 손해배상 책임을 인정하였으나, 제1채용에 대한 손해배상으로서 피고 회사의 채용의무는 소멸하였다는 이유로 제2채용 시 채용의무 불이행을 이유로 하는 손해배상청구 부분은 기각하였습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



하지인 변호사