

## 판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해846 메르세데스벤츠코리아 주식회사 부당해고  
구제 재심신청

■ 판정일자 : 2016. 10. 24.

■ 판정사항 : 초심유지

시용근로계약은 인정되나, 합리적 이유 없는 시용기간 연장과 본채용  
거부는 부당해고에 해당한다고 판정한 사례

■ 판정요지

취업규칙에 3개월의 시용기간 및 시용기간 연장에 대한 규정을 두고  
있고 근로계약서에 시용근로계약임이 명시되어 있으며 근로자가 시용근로  
계약임을 알고도 당시에 이의를 제기하지 않은 점 등을 종합하여 볼 때,  
시용근로자에 해당하는 것으로 판단되고,

① 서류전형 및 심층면접을 통해 채용된 경력직 근로자로서 기술적인  
능력이 부족한 것으로 보이지 않는 점, ② 수습기간 평가서에 기재된 승인  
일이 연장통보일 보다 무려 3개월 이상 뒤로 표기되어 있어 ‘수습평가 결  
과에 따라 시용기간 연장을 통보하였다’라는 사용자의 주장에 객관성이  
결여되는 점, ③ 사용자가 시용기간 연장을 통보하면서 연장사유를 구체적  
으로 제시하지 아니하고 근로자를 계속 근무토록 한 점 등을 종합해 볼  
때, 이 사건 시용기간 연장에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없는바, 본채용  
거부는 부당해고에 해당한다.

# 중 앙 노 동 위 원 회

## 재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부해846 메르세데스벤츠코리아 주식회사 부당해고  
구제 재심신청

근 로 자 홍○○  
(재심피신청인) 경기 ○○○

대리인 ○○공인노무사사무소

공인노무사 추○○

사 용 자 메르세데스벤츠코리아 주식회사  
(재심신청인) 서울 ○○○

대표이사 디○○○○

대리인 김○○ 법률사무소

변호사 김○○, 홍○○, 하○○, 김○○

공인노무사 송○○

판 정 일 2016. 10. 24.

우리 위원회는 위 재심신청 사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

### 주 문

이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.

## 초 심 주 문

[서울지방법노동위원회 2016. 6. 15. 판정 2016부해850]

1. 이 사건 사용자가 2016. 4. 4. 이 사건 근로자에게 행한 해고는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

## 재심신청취지

1. 초심판정을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 2016. 4. 4. 이 사건 근로자에게 행한 해고(본채용 거부)는 정당하므로 이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

## 이 유

### 1. 당사자

가. 근로자

홍○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 2015. 10. 5. 메르세데스벤츠코리아 주식회사에 입사하여 근무하던 중, 2016. 4. 4. 부당하게 해고(본채용 거부)되었다고 주장하는 사람이다.

## 나. 사용자

메르세데스벤츠코리아 주식회사(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 회사’라 한다)는 2002. 9. 6. 설립되어 위 주소지에서 상시 약 300명의 근로자를 사용하여 독일 자동차 제품의 수입, 유통, 사후 서비스 등을 영위하는 법인이다.

## 2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 2016. 4. 4. 행한 해고가 부당하다며 같은 달 20일 서울지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 6. 15. 시용근로계약은 인정되나, 본채용 거부에 객관적이고 합리적인 이유가 없어 부당한 해고라고 판정하였다.

다. 이 사건 사용자는 2016. 7. 19. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 같은 달 27일 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 신청하였다.

## 3. 당사자의 주장 요지

### 가. 근로자

이 사건 사용자가 최종 입사를 통지할 당시 시용기간에 대한 언급이 없었으므로 시용근로계약을 인정할 수 없고, 설령 시용근로계약을 인정하더라도 부서장의 자의적이고 주관적인 평가 결과에 따라 이 사건 사용자가

본채용을 거부한 것은 부당하다.

#### 나. 사용자

이 사건 근로자를 수습근로자(시용근로자)로 사용한 결과 이 사건 회사에 적합하지 않다고 판단되어 본채용을 거부한 것으로, 평가 방법이나 내용 등에 문제가 없으므로 이는 정당하다.

### 4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 근로자는 2011. 5월부터 2015. 9월까지 ○○전자 품질보증 텔레매틱스 엔지니어로 근무하였으며, 서류전형 및 실기테스트를 포함한 3차례의 심층면접을 통해 2015. 10. 5. 이 사건 회사에 경력직으로 입사하여 R&D 부서의 텔레매틱스 분야 테스트 엔지니어로 근무하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

※ 텔레매틱스란 원격통신(telecommunication)과 정보과학(informatics)이 결합된 것으로, 통신 및 방송망을 이용하여 자동차 안에서 위치추적, 인터넷 접속, 원격 차량진단, 사고감지, 교통정보, 홈네트워크, 사무자동화 등이 연계된 서비스를 제공하는 것을 말함[시사경제용어사전]

나. 이 사건 회사의 인사담당 조○○ 상무는 ‘이 사건 근로자는 영어로 인터뷰 시 본인의 의견을 문법과 어법적으로 유창하게 의사를 전달하는 수

준이 아니어서 영어능력에 우려되는 점이 있었지만 새로운 R&D 조직 정착과 경력에서 기대가 있었기에 채용을 결정하였다'라는 취지로 진술하였다.[사 제21호증 조○○ 진술서]

다. 한편, 이 사건 근로자와 사용자가 작성한 근로계약서에는 시용기간을 3개월로 하되 회사의 합리적인 재량에 따라 시용기간을 3개월 연장할 수 있도록 명시되어 있으며, 이 사건 회사 취업규칙 제8조에 '채용 후 최초 3개월간 시용을 하도록 할 수 있다. 단 회사가 필요하다고 인정하는 경우 수습기간을 추가로 3개월을 이내로 연장 할 수 있다'라고 규정되어 있다. [초심 이유서 및 답변서, 노 제1호증 근로계약서, 노 제2호증 취업규칙, 노 제2-15호증 신입직원을 위한 안내서]

라. 이 사건 사용자는 2015. 12. 8. 이 사건 근로자에게 3개월의 시용기간 연장을 구두로 통보(이하 '이 사건 시용기간 연장'이라 한다)하면서 구체적인 연장사유에 대해서는 명시하지 않았는데, 1차 수습평가서에는 상무의 승인(Approved)일자만 2016. 3. 22.로 표기되어 있고 2차 수습평가서에는 사장 및 상무의 승인일자가 2016. 4. 1.로 표기되어 있다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제31호증 신청인 수습기간 평가서]

마. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 주간회의에 지속적으로 참석하지 않았다고 주장하는 반면, 이 사건 근로자는 2016. 2. 23. 주간회의는 사전에 연락을 받지 못해 50여 분 지각한 것으로 이외에는 주간회의에 불참하지 않았다고 주장한다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제19호증 이○○

진술서, 사 제22호증 조○○ 진술서, 초심 심문회의 진술내용]

바. 2차 수습기간 종료를 앞둔 2016. 4. 1. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 시용기간 동안 업무수행능력, 근무태도, 의사소통 및 신뢰도 등을 종합하여 평가한 결과 계속 근무가 어렵다고 판단된다며 본채용 거부 사유를 밝힌 통지서를 전달하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제7호증 본채용 거부 통지서, 사 제31호증 신청인 수습기간 평가서, 추가자료 제7호증의 본채용 거부 사유 번역문]

사. 이 사건 근로자와 사용자는 2016. 6. 15. 개최된 초심지노위 심문회의와 2016. 10. 24. 개최된 우리 위원회 심문회의에서 다음과 같은 취지로 진술하였다.[초·재심 심문회의 진술내용]

1) 근로자

가) 이 사건 사용자는 사전에 시용근로계약임을 고지한 적이 없었고, 근로자가 시용근로계약임을 알았을 때는 벤츠에 입사한지 한 달이 지난 무렵으로 시용근로계약에 대한 이의를 제기할 입장이 되지 못했다.

나) 사전에 시용근로계약임을 알았다면 이 사건 회사의 경력직으로 이직하지 않았을 것이다.

다) 회의를 일방적으로 취소한 적이 없을 뿐만 아니라, 만약 그렇게 했다면 부서장인 토○○가 심하게 질책을 했을 것이다.

라) 2015. 12. 8. 수습평가에 대해 얘기한 한 것이 아니라 이 사건 근로자가 요청한 주간미팅이었고, 여기서 부서장이 갑자기 수습연장에 대해서

얘기한 것일 뿐 부서장으로부터 수습평가에 대한 피드백을 받지는 못했다.

## 2) 사용자

가) 채용공고문에 시용근로계약 내용은 없었던 것은 인정하며, 시용근로 계약 내용을 헤드헌터가 채용조건에서 누락한 것으로 보인다.

나) 이 사건 근로자가 회의에 불참한 것보다 회의 일정을 적극적으로 잡지 않고 회의가 취소되는 경우 이를 사전에 알리지 않은 점이 문제이다.

다) 이 사건 근로자가 적극적이고 능동적인 업무 태도를 보이지 않은 것이 본채용을 거부한 주된 사유이다.

라) 1차 수습평가의 승인날짜가 2016. 3. 22.로 되어 있는 것은 인사부서에 인트라넷 통보가 늦게 전달되었고, 전산상의 오류로 인해 승인이 늦게 난 것이다.

마) 재심심문회의에서 추가로 제출한 ‘비위행위’ 부분은 본채용 거부 사유에서 제외하겠다.

## 【관련규정】

### 《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

## 5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 시용근로자에 해당하는지 여부, 둘째, (시용근로자에 해당한다면) 시용기간 연장에 합리적 이유가 있는지 여부 및 본채용 거부의 정당성



여부에 있다 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 시용근로자에 해당하는지 여부

이 사건 근로자는 채용광고문에 시용근로계약에 대한 내용이 명시되어 있지 않았고 이 사건 사용자로부터 시용기간에 관한 통지도 받지 못하였으므로 시용근로계약을 인정할 수 없다고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '다'항, '사'항에서와 같이, ① 이 사건 회사의 취업규칙 제8조에 3개월의 시용기간 및 그 연장을 규정하고 있는 점, ② 이 사건 근로자가 직접 서명해 작성한 근로계약서에 시용근로계약임이 명시되어 있는 점, ③ 이 사건 근로자는 입사하고 일정기간이 지난 뒤에야 비로소 시용기간 설정 사실을 알게 되었다고 하면서도 당시 이에 대해 아무런 이의를 제기하지 아니한 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 근로자는 시용근로자로 판단된다.

나. 시용기간 연장에 합리적 이유가 있는지 여부

이 사건 사용자는 이 사건 근로자와 체결한 근로계약서에 수습기간의 연장에 대한 명시적 근거가 있고 이 사건 근로자도 수습기간 연장을 통보 받았다고 인정하고 있으므로 이 사건 시용기간 연장은 정당하다고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 시용기간은 근로자의 적격성판단에 필요한 최소한

의 기간이어야 하고 연장할 때도 시용기간 체결 당시 예견할 수 없었던 사정 등 특별한 사유가 있는 때만 허용된다고 할 것인데, 위 '4. 인정사실'의 '가'항, '나'항, '라'항, '바'항 및 '사'항에서와 같이 ① 이 사건 근로자는 서류전형 및 실기테스트를 포함한 3차례의 심층면접을 통해 경력직으로 채용된 후 종전 직장의 업무와 동일한 텔레매틱스 테스트 엔지니어로 근무하였으므로, 최초 3개월의 시용기간이 객관적으로 적격성 여부를 판단하는데 부족하다고 보이지 않는 점, ② 사 제31호증 1차 수습기간 평가서에 기재된 승인일이 2016. 3. 22.로 연장 통보일 보다 무려 3개월 이상 뒤인 것에 비추어 볼 때, '수습평가 결과에 따라 시용기간 연장을 통보하였다'라는 이 사건 사용자의 주장에 객관성이 결여된 점, ③ 이 사건 사용자는 최초 시용기간 만료 전인 2016. 12. 8. 시용기간 연장을 통보하면서 연장사유를 구체적으로 제시하지 아니하고 이 사건 근로자를 계속 근로하게 한 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 시용기간 연장에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다.

설령, 이 사건 시용기간 연장에 합리적 이유가 있다고 할지라도 ① 이 사건 근로자는 실기테스트를 포함한 3차례의 심층면접을 통해 채용된 경력직 직원으로 기술적인 능력에 대한 검증이 이미 이루어졌고, 2015. 12. 18.에 비로소 업무용 인트라넷인 단테시스템 접근 권한을 부여받은 점으로 볼 때 이 사건 사용자가 제출한 다른 근로자들과의 단순비교만으로는 이 사건 근로자의 업무능력이 부족하다고 단정하기 어려운 점, ② 이 사건 근로자가 이 사건 수습기간 연장 이후 노 제13호증 exploratory testing 제안 및

노 제14호증 DMB testing 제안을 하는 등 노력하였고, 이 사건 사용자도 관련 항목인 영향력(Impact) 부문에서 1차 평가 C등급에서 2차 평가 B등급으로 상향 평가한 것처럼 적극적인 업무태도를 유지한 것으로 보이며, 달리 이 사건 사용자가 이 사건 근로자의 불성실하고 소극적인 업무수행 태도에 대해 충분히 납득될 만큼의 객관적 자료를 제출하지는 못한 점, ③ 이 사건 근로자의 영어 구사능력 부족에 대하여는 이 사건 근로자 채용 당시 면접을 보았던 조○○ 상무가 이 사건 근로자의 영어가 유창하지는 않으나 R&D부서에 기여할 수 있다는 기대를 가지고 채용하였다고 진술하고 있는 등 이미 이 사건 사용자가 이 사건 근로자를 채용할 당시도 예상하고 있었던 것으로 보이고, 이러한 어려움은 근무가 계속될수록 개선될 여지가 있을 뿐만 아니라 테스트 엔지니어의 기본적 업무수행에 본질적 장애를 초래하지는 않는 것으로 보이는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 근로자에게 사회통념상 상당하다고 인정할 수 있을 정도로 객관적이고 합리적인 본 채용 거부의 이유가 존재한다고 보기는 어렵다.

## 6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 판단 논거를 달리하였으나 결과적으로 우리 위원회와 결론을 같이한 초심지노위의 판정이 정당하므로, 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.