

채용합격 통보 후 코로나 19 백신 미접종을 사유로 채용취소가 가능한지?

1. 서설

최종 채용합격 통보후 회사가 코로나 19백신접종여부를 문의하면서 미 접종시 이를 사유로 채용취소를 하는 것이 가능한지에 대하여 살펴 보도록 하겠습니다.

2. 관련 판례 및 고용노동부 입장

1) 서울행법 2019구합64167, 2020-05-08 선고.

사용자의 근로자 모집은 근로계약 청약의 유인에 해당하고, 근로자가 요건을 갖추어 모집절차에 응하는 것은 근로계약의 청약에 해당하며, 이에 대하여 사용자가 전형절차를 거쳐 근로자에게 최종합격 및 채용을 통지하면 근로계약의 승낙의 의사표시를 한 것으로 보아야 한다. 이는 현실적인 근로의 제공과 임금 지급이 이루어지기 상당기간 전에 사용자가 채용을 미리 결정하는 이른바 ‘채용내정’의 경우에도 마찬가지이다. 따라서 채용내정 통지를 함으로써 사용자와 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립하고, 그 후 사용자가 근로자에 대한 채용내정을 취소한 것은 실질적으로 해고에 해당한다.

사용자의 채용내정 통지로 근로계약관계가 성립하였다면 계약 성립 시부터 근로기준법이 적용되므로, 실질적으로 해고에 해당하는 채용내정 취소의 경우에도 근로기준법 제23조제1항 또는 제24조에 따른 제한을 받는다. 또한 채용공고나 채용내정 통지 등에서 채용결격사유를 정하였거나, 사용자가 처음부터 시용기간으로 일정 기간을 정하여 채

용하고 업무능력 등을 평가하여 확인한 후에 정식으로 채용할 것을 정한 경우 등의 특별한 사정이 없는 한, 사용자가 근로자의 채용을 내정하였고 아직 현실적인 근로제공이 이루어지지 아니하였다는 사정만으로는 당연히 사용자에게 해약권이 유보된 근로계약이 성립한다고 볼 수는 없다.

2) 고용노동부 입장

관련 오영민 고용노동부 근로기준정책과장은 “이미 합격 발표를 했는데 단지 백신 미접종만을 이유로 합격을 취소하는 것은 정당성이 없다고 보여진다”고1) 말했습니다.

3. 채용확정 후 코로나 19 백신 미접종을 사유로 채용취소가 가능한지

채용을 확정된 상태(채용내정)에서 정당한 사유없이 단지 코로나 19 백신 미접종을 사유로 채용취소하는 것은 부당해고의 문제가 발생할 수 있을 것으로 보입니다.

그러나 코로나19라는 특수한 상황으로 인해 업종(사업장)의 특성상 코로나19 백신 접종을 의무적으로 하고 업무수행이 필요한 경우에는 앞서 살펴본 사례의 경우처럼 채용공고나 채용내정(합격)통지에서 코로나19 백신 미접종시에는 채용결격사유에 해당되어 채용취소가 될 수 있다는 사실을 명확히 고지함으로써 향후 부당해고의 문제가 발생하지 않도록 해야 할 것입니다. 끝.

제421호

2021. 11. 15.

노무법인 두레