

◆ D-47 수습기간중에 출근률 및 근무태도가 불량하고, 업무능력이 부족하다고 판단하여 정식을 체결하지 않을 경우 법적으로 문제가 되는가?

- 1) 수습제도란 확정적인 근로관계를 맺기에 앞서서 정식채용을 전제로 하여 당해 근로자의 직업적 능력을 판단하기 위하여 수습기간을 두는 것으로서 확정적인 근로계약의 체결여부를 일정정도 유보하는 제도이기 때문에 해고규제를 완화하는 기능이 있기는 하나, 이는 어디까지나 정식으로 채용된 경우와 마찬가지로 근로계약관계는 성립하였던 것이므로 그에 대한 해고에 있어서도 근로기준법 제30조 소정의 “정당한 이유”가 있어야 하고, 다만 직업적 능력이나 업무적격성에 대한부정적 평가로 인하여 정식채용을 거부할 합리적 이유가 있을 때에는 그 해고 가능하다.

(서울고등법원 94구 34618 잠실병원사건, 대판 92. 8. 18. 92다 15710호, 대판 94. 1. 11. 92다 44495)

- 2) 업무적격성을 관찰·판단하여 정식채용 여부를 결정하는 이른바 시용기간중에 있는 근로자에 대한 해고나 정식계약체결 거부에는 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되는 한 통상의 해고보다 넓게 인정되어야 한다.

(대법원 1999.2.23. 98두 5965판결)

- 3) 취업규칙에서 수습기간 적용을 선택적 사항으로 적용하고 있는 상태에서 근로계약에서 시용기간을 적용할 것인가 여부를 명시하지 아니한 이상 원고는 시용근로자가 아닌 정식사원으로 채용된 근로자라고 보아야 한다.

(대법원 1999.11.12. 99다 30473 판결)

☞ 따라서 운전자로서 적성여부 및 사업장에 계속적인 적용여부를 판단하기 위하여는 1회정도 계약직(6개월 또는 1년정도)으로 채용하여 근무토록 한후에 정식계약체결여부를 판단하는 것이 해고로 인한 문제를 줄일 수 있다.