

정년에 도달한 후에 촉탁직으로 재고용된 근로자의 경우 촉탁직 근로계약에 대한 갱신기대권이 인정될 수 있으나 정년에 도달한 근로자의 경우 촉탁직으로 재고용될 것이 라는 기대권은 인정되지 않는다고 판단한 사례

대법원 2023. 6. 29. 선고 2018두62492 판결

원고는 시내버스운송사업을 영위하는 회사이고, 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)들은 원고 소속 시내버스 운전기사로 근무한 사람들 중 2인입니다. 원고의 취업규칙에는 정년퇴직자를 기간을 정하여 촉탁직으로 재고용할 수 있되 건강상태 등의 기준에 따라 그 적부를 심사한 후 결정한다는 취지의 규정이 있으며, 참가인들에게 적용되는 단체협약에서도 정년을 만 61세로 정하면서 노동조합과 협의하여 정년에 도달한 근로자를 촉탁직으로 재고용할 수 있다는 취지의 규정을 두고 있습니다. 참가인1은 정년에 도달한 후 2016. 1. 3. 원고와 근로계약기간을 1년으로 정하여 촉탁직 근로계약을 체결하고 계속 근로를 제공하다가 이를 갱신하지 못하고 2017. 1. 2. 원고로부터 근로계약기간 만료를 통보받았으며, 참가인2는 정년 도달 후 원고와 촉탁직 근로계약을 체결하지 못하였습니다. 참가인들은 원고가 참가인들의 근로관계를 종료시킨 것이 부당해고에 해당한다고 주장하며 인천지방노동위원회에 구제신청을 하였으나 기각되었고, 참가인들은 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 참가인들에게 촉탁직 근로계약 체결 또는 갱신에 대한 기대권이 존재함에도 원고가 합리적 이유없이 재계약을 거절한 것은 부당하다는 이유로 초심판정 중 부당해고에 관한 부분을 취소(이하 ‘재심판정’)하였고, 이에 원고가 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기한 것입니다.

대법원의 판례에 따르면 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 그 근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙이나, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간 만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없습니다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결 참조).

원심은 참가인1에 대하여 ① 원고의 촉탁직 근로자 34명 중 최소 1회 이상 촉탁직 근로계약을 갱신한 근로자들이 21명 존재하는 점, ② 참가인1이 정년에 도달하였으나 원고의 단체협약과 취업규칙에서 정한 규정을 충족하여 촉탁직 근로계약까지 체결하였다면 그로부터 1~2년 더 근무하였다고 하여 운전능력이 저하되거나 위험성이 증대된다고 보기는 어려우므로 특별한 사정이 없는 한 촉탁직 근로자로서의 채용요건을 다시 충족할 가능성이 큰 점, ③ 참가인1이 1회의 촉탁직 근로계약만을 원했다거나 촉탁직 근로계약 갱신에 대한 기대권을 포기했다고 보기는 어려운 점을 고려할 때 참가인1에게 촉탁직 근로계약의 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정되므로 원고가 참가인1과의 촉

택직 근로계약의 갱신을 거절한 것은 부당하다고 판단하였습니다. 또한 참가인 2에 대하여 원고의 취업규칙과 단체협약에서 정년 퇴직자의 축탁직 근로자로의 재고용에 대해서 규정하고 있으며, 참가인2의 정년 도래 즈음에 원고가 2명의 근로자와 신규 축탁직 근로계약을 체결하고 4명의 기존 축탁직 근로자와 근로계약을 갱신한 사실에 비추어 참가인2에게도 축탁직 기준에 충족하는지 여부에 대한 판단을 받아 축탁직 근로자로 원고의 사업장에 재고용될 수 있으리라는 합리적인 기대가 있었다고 보이므로 원고가 합리적인 절차를 거쳤거나 정당한 이유를 제시하지 않고 축탁직 근로계약 체결을 거절한 것은 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다.

대법원에서는 참가인1에 대하여는 원심의 결론이 정당하다고 판단하여 이 부분 상고를 기각하였으나, 참가인2에 대하여는 원심 판결이 기간제근로계약의 갱신기대권에 대한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보았습니다. 원고의 단체협약과 취업규칙은 정년 퇴직자를 축탁직 근로자로 재고용할지 여부에 관하여 기본적으로 원고에게 재량을 부여하는 취지로 규정되어 있고, 재고용 적격 심사의 기준도 추상적으로만 제시되어 있을 뿐 일정한 기준을 충족할 경우 재고용이 보장된다는 취지로 규정되어 있지 않은 점을 고려할 때 원고 사업장에는 정년에 도달한 근로자를 축탁직 근로자로 재고용하여야 한다는 의무규정이 존재하거나 그에 준하는 정도로 재고용 관행이 확립되어 있었다고 볼 수 없기 때문에 참가인2에게 정년 경과 후 원고와 축탁직 근로계약을 체결함으로써 기간제근로자로 재고용되리라는 기대권이 인정되지 않는다고 판단하였습니다. 따라서 대법원은 원심판결 중 참가인2에 대한 부분을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.