



기간제 근로자로 근무하다가 정년에 도달한 근로자에 대하여 기간제(촉탁직) 근로자로 재고용 되리라는 기대권이 인정되지 않는다고 판단한 사례

(대법원 2023.11.2. 선고 2023두41727 판결)

원고는 사회복지사업을 영위하는 법인으로 노인의료복지시설인 D요양시설을 개설운영하고 있으며, 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 원고에 2018년 3월에 입사하여 D요양시설에서 요양보호사로 근무한 자입니다. 참가인은 2018. 3. 15. 원고와 사이에 계약기간을 2018. 3. 15.부터 2018. 12. 31.까지로 하는 근로계약을 체결한 뒤, 2019. 1. 1.에는 계약기간의 종기를 ‘참가인의 정년 시’까지로 하는 근로계약을, 2020. 1. 1.에 계약기간의 종기를 2020 7. 31.까지로 하는 근로계약을 각 체결하였습니다. 이에 원고는 2020. 6. 9. 참가인에게 ‘2020. 7. 31. 참가인의 정년(만 60세)이 도래함에 따라 원고와의 근로계약이 종료된다’는 취지의 계약종료 통지서를 전달하였고, 원고는 정년 이후에도 촉탁직으로 재고용될 수 있는 정당한 기대권이 있으나 원고가 참가인에 대하여 합리적인 이유없이 재고용을 거절하였으므로 부당해고에 해당한다고 주장하였습니다.

원심은 참가인에게 촉탁직 재고용에 대한 정당한 기대권이 인정되므로 원고가 참가인에게 근로계약 종료를 통보한 것이 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 ① 원고 취업규칙과 D요양시설 운영규정은 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 재고용할지 여부에 관하여 원고에게 재량을 부여하고 있으며, 일정한 요건을 충족할 경우 재고용이 보장된다는 취지의 규정을 전혀 두고 있지 않은 점, ② 참가인과 원고 사이에 작성된 근로계약서에도 참가인의 정년 퇴직일인 2020. 7. 31. 근로계약이 종료됨을 거듭 정하고 있을 뿐 원고에게 참가인을 정년 후에도 촉탁직으로 재고용할 의무를 부여하는 취지로 보이지 않는 점, ③ D요양시설에서 정년 무렵까지 근무한 근로자 5명 중 참가인을 제외하고도 2명이 촉탁직 근로자로 재고용되지 않았다는 점을 볼 때 참가인에게 정년 이후 촉탁직 채용에 관한 기대권이 인정된다고 보기는 어렵다고 판단하였습니다.

대법원은 참가인에게 촉탁직 근로계약 체결에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 판단한 원심의 판결에는 정년 후 재고용 기대권 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단하여 원심 판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com