

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2014두45765 부당해고구제재심판정취소

원고, 상고인



피고, 피상고인



피고보조참가인



원 심 판 결 서울고등법원 2014. 11. 6. 선고 2013누53679 판결

판 결 선 고 2016. 11. 10.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

1. 사건의 경위

가. 원고는 실업자의 사회적 일자리 지원 사업 등을 운영하는 재단법인이고, 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다)은 원고 법인에서 사회적 기업 설립지원팀장 등으로 근무하던 사람이다. 원고는 2012. 9. 24. 참가인에게 같은 해 10. 25.자로 그 근로계약 기간이 종료된다고 통보하였다. 참가인은 같은 해 11. 21. 서울지방노동위원회에 이 사건 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하며 부당해고 구제신청을 하였다. 서울지방노동위원회는 2013. 1. 24. 이 사건 통보가 정당한 계약기간 만료 통보라고 보아 참가인의 신청을 받아들이지 아니하였다. 그러나 중앙노동위원회는 2013. 5. 22. 참가인에게 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정됨에도 원고가 부당하게 근로관계를 종료하였다고 보아 참가인의 재심신청을 받아들였다.

나. 원심은 다음과 같이 판단하였다.

(1) 먼저 원심은 그 채택증거를 종합하여, 원고와 참가인은 2010. 10. 26. 계약기간을 2010. 10. 26.부터 2012. 10. 25.까지로 하여 근로계약을 체결하였는데, 그 근로계약서에는 근로계약 만료 1개월 전에 재계약할 수 있다는 내용이 기재되어 있는 사실, 참가인은 채용 당시 기부자관리팀장 직책을 수행하다가, 2011. 3. 14. 운영지원홍보팀장으로, 2012. 3. 9. 사회적 기업 설립지원팀장으로 전보되었던 사실, 원고는 2012. 9. 19. 경 기간제근로자로서 계약기간 만료가 임박한 참가인과 소외 1에 대하여 인사평가(이하 '이 사건 인사평가'라고 한다)를 실시하였는데, 이 사건 인사평가는 정규직 승격의 기회를 제공하기 위한 것으로 1차 평가는 총괄팀장(60%)이, 2차 평가는 사무국장(40%)이, 최종 평가는 상임이사가 하는 것으로 정해져 있었던 사실, 이 사건 인사평가에서 참가인의 직근 상급자인 총괄팀장 소외 2는 참가인에 대하여 거의 대부분의 평가 항목

에 가장 우수한 평점인 S등급을 부여하였고, 사무국장 소외 3은 참가인에 대하여 모든 평가 항목에 B 내지 D등급을 부여한 사실, 참가인은 2011년 인사평가에서는 역량평가에서 전체팀장 10명 중 6위에, 근태평가에서 하위 8위에 해당하였고, 2012. 9.경 실시된 2012년 상반기 인사평가에서는 1차 평가에서 전체 팀장 8명 중 1위에, 2차 평가에서 전체 팀장 8명 중 8위에 해당하였던 사실, 원고는 이 사건 통보 전까지 기간이 만료된 기간제근로자 4명 중 본인 의사에 따라 퇴사를 원했던 1명을 제외하고는 모두 정규직으로 전환하여 주었고, 이 사건 통보 이후에도 기간만료 예정인 기간제근로자 12명 전원에 대하여 정규직 전환을 위해 인사평가를 실시하고 인사위원회를 개최한 사실 등을 인정하였다.

(2) 이어서 원심은 위 사실관계 및 그 채택증거들에 의하여 알 수 있는 사정들, 즉 ① 원고의 기간제근로자 고용형태 중 일반직 기간제근로자는 정규직 채용 전 검증기간이 필요하다는 인사위원회의 요청에 따라 우선 기간을 정하여 채용한 후 계약기간 만료 무렵 인사평가 등을 거쳐 기간의 정함이 없는 정규직 근로자로 전환하기 위해 마련된 것인 점, ② 원고의 일반직 기간제근로자들은 정규직과 동일한 업무를 수행하였고, 원고 측에서도 참가인을 비롯한 일반직 기간제근로자들에게 특별한 사정이 없는 한 정규직으로 채용될 것이라고 지속적으로 말해 온 점, ③ 실제로 참가인 이전에 정규직 전환을 원했던 일반직 기간제근로자들은 모두 정규직으로 전환되었고, 이후에도 기간이 만료된 일반직 기간제근로자 전원에게 정규직 전환의 기회가 제공된 점, ④ 원고는 참가인에게도 정규직 승격의 기회를 부여하기 위해 계약만료일 1개월 전에 인사평가를 실시하였던 점 등을 종합하여 볼 때, 참가인에게는 정당한 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권이 인정된다고 판단하였다.

(3) 또한 원심은 아래와 같은 사정 등에 비추어 원고가 참가인에 대하여 합리적이고 공정한 평가를 거쳐 이 사건 통보를 하였다고 볼 수 없으므로, 이 사건 통보는 정당한 이유가 없어 효력이 없고, 따라서 중앙노동위원회의 재심판정은 적법하다고 판단하였다.

(가) 원고는 참가인에 대하여 인사위원회의 심의 없이 이 사건 통보를 하였다. 그러나 참가인과 함께 이 사건 인사평가 대상자였던 소외 1의 경우 인사위원회를 거쳐 2012. 11. 1.경 정규직으로 전환되었는데, 정규직 전환 당시 소외 1이 소속되어 있던 기획팀 팀장과 기획전략 총괄팀장 모두 소외 1에 대한 인사평가를 실시한 적 없다고 진술하고 있어, 이 사건 인사평가 절차가 과연 공정하게 이루어진 것인지 의심이 든다.

(나) 참가인에게 고지된 이 사건 인사평가 방법에 의하더라도 정규직 승급 대상의 기준이 어떠한지 구체적으로 정하여져 있지 아니하다. 실제로 이 사건 인사평가에서 1차 평가권자인 총괄팀장과 2차 평가권자인 사무국장은 참가인에 대하여 상반되는 평가를 하였는데 그 평가가 어떠한 기준에서 이루어졌는지 알 수 없다.

(다) 사무국장 소외 3은 참가인의 근태평가에 D등급을 부여하였는데, 그 근거로 든 사유에 의하더라도 평가기준에 따르면 D등급이 아닌 B등급이 부여되었어야 하는 것으로 보이는 점 등에 비추어 이 사건 인사평가가 객관적인 기준에 따라 이루어진 것인지의구심이 든다.

(라) 참가인은 2011년 역량평가에서 전체 팀장 10명 중 6위, 2012년 상반기 1차 평가에서 전체 팀장 중 종합평가 1위에 해당하였으며(2차 평가에서는 참가인이 전체 팀장 중 가장 낮은 점수를 받았지만 2차 평가는 이 사건 인사평가와 동일한 시기에 사무국장 소외 3에 의하여 이루어졌다), 참가인이 담당 업무를 성실하게 수행하였음을 인

정할 수 있는 자료도 있다.

다. 원고의 상고이유는 다음과 같다.

(1) 기간제근로자에게 근로계약에 대한 갱신기대권이 인정된다고 하여 해당 기간제 근로자가 정규직 근로자의 지위를 인정받을 수 있는 것은 아니다. 정규직 전환에 대한 기대권은 갱신기대권보다 더욱 엄격한 요건에 따라 인정되어야 한다. 참가인에게는 근로계약의 갱신에 대한 기대권이 인정된다고 볼 수 없다.

(2) 이 사건 통보는 참가인의 갱신기대권을 부당하게 침해한 것이 아니다.

2. 대법원의 판단

가. 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 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 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 보아야 한다 (대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결 등 참조).

한편 2006. 12. 21. 제정되어 2007. 7. 1.부터 시행된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라고 한다) 제4조는 제1항에서 "사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근

로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다"고 규정하면서, 제1항 단서에서 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외를 규정하고 있고, 제2항에서 "사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"고 규정하고 있다.

위와 같이 기간제법의 시행으로 사용자가 2년의 기간 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 기간제근로자의 총 사용기간이 2년을 초과할 경우 그 기간제근로자가 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되더라도, 위 규정들의 입법 취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있는 점을 고려하면, 기간제법의 시행만으로 그 시행 전에 이미 형성된 기간제근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권이 배제 또는 제한된다고 볼 수는 없다(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011두12528 판결 참조). 나아가 위 규정들에 의하여 기간제근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권 형성이 제한되는 것도 아니다.

나. 기간제법은 제5조에서 "사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다"고 규정하고, 제8조 제1항에서 "사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다"고 규정하고, 제9조 제1항에서 "기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회법 제1조의 규정에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다"고 규정하고 있다.

위 각 규정의 내용 및 입법 취지에 앞서 본 기간제근로자의 기대권에 관한 법리를 더하여 살펴보면, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 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 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다.

다. 위와 같은 법리에 비추어 원심판결을 살펴보면, 원심이 같은 취지에서 참가인에게 정당한 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권이 인정되고, 원고가 합리적이고 공정한 평가를 거쳐 이 사건 통보를 하였다고 볼 수 없어 이 사건 통보는 정당한 이유가 없어 아무런 효력이 없다고 판단한 것은 그 이유설시가 일부 부적절한 점이 있으나 그 결론은 수긍할 수 있다. 거기에 상고이유의 주장과 같이 기간제 근로자의 갱신기대권 또는 정규직 전환에 대한 기대권 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박병대

 대법관 박보영

주 심 대법관 권순일

 대법관 김재형