

■ 최신 판례 ■

업무상 부상을 입은 기간제 택배근로자에게 계약 만료 통지를 한 것은 부당해고에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 5. 31. 선고 2017구합83799 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

근로자 A는 소셜커머스 기업 C사와 약 6개월간 택배 배송업무를 담당하기로 하는 계약을 체결하였고, 이후 계약을 한차례 갱신했습니다. 그런데 A는 첫 번째 갱신을 앞두고 택배차량 화물칸에서 20kg이 넘는 배송물품을 든 상태로 땅을 밟다 넘어져 전십자인대 파열 진단을 받았습니다.

부상으로 업무상 재해처리를 받아 요양 중이던 A는 계약이 만료된 날 회사와 근로계약을 2차 갱신했습니다. 하지만 A는 부상을 당한 날부터는 일을 하지 못해 2차 갱신 이후에는 회사에 출근하지 못했습니다. 그러자 회사가 A의 갱신된 근로계약 종료를 열흘 앞두고 A에게 근로계약 종료 예정 통지를 보냈습니다. A는 이 통지가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 중앙노동위원회에 구제를 신청했습니다. 중앙노동위원회가 A의 구제신청을 받아 들였지만, 회사가 이에 불복해 행정소송을 제기하였습니다.

대상판결은 채용광고에는 C사 본사 계약직 6개월 근무 후 업무평가를 통해 계약 연장이나 정규직 전환이 가능하다는 내용이 포함되어 있고, 해고 통지 전 1년간 회사가 계약직 직원과 계약을 갱신했던 비율은 90%를 상회하는 점을 보면 근로계약이 갱신되지 않은 것이 오히려 예외적이라는 점 등을 근거로 A에게 근로계약 갱신키대권이 인정된다고 판시하였습니다.

나아가, 대상판결은 업무상 부상을 치료하기 위해 요양을 받는 상황에서 배송업무를 수행하지 못한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 해서는 안 된다는 산재법의 취지를 고려하면, 해

고 통지 당시 배송업무를 할 수 없는 신체상태를 이유로 갱신거절을 한 것은 합리적이라고 보기 어렵다고 판시하였습니다.

C사는 대상판결에 대해 항소했다가 2018년 7월 20일 항소를 취하였습니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2018. 5. 31. 선고 2017구합83799 판결](#)