

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2016두63705 부당해고구제재심판정취소

원고, 피상고인 주식회사 인앤씨

소송대리인 법무법인 아이앤에스
담당변호사 조영길 외 2인

피고, 상고인 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인, 상고인

피고보조참가인

원 심 판 결 서울고등법원 2016. 11. 23. 선고 2016누46078 판결

판 결 선 고 2019. 10. 17.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건 경위

가. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 원고와 근로계약을 체결하고 2011. 2. 14.부터 2011. 12. 31.까지 도장공으로 근무하였다. 이후 별도의 계약체결 없이 2012. 1. 1.부터 2012. 2. 29.까지 근무하였으며, 다시 근로계약을 체결하고 2012. 3. 1.부터 2012. 12. 31.까지 근무하였다.

나. 원고는 도급 물량 감소 등의 이유로 참가인을 포함하여 계약기간이 2012. 12. 31. 만료되는 18명의 기간제근로자들에게 2012. 12. 22. 근로계약 종료를 통보하였다.

다. 참가인은 2013. 4. 1. 원고와 새로이 근로계약을 체결하고 2013. 4. 1.부터 2014. 3. 31.까지 근무하였고, 다시 근로계약을 체결하여 2014. 4. 1.부터 2014. 12. 31.까지 근무하였다.

라. 원고는 2014. 12. 31. 원고와 참가인 사이의 근로계약기간이 만료되자 참가인과 근로계약을 갱신하지 않았다.

마. 참가인은 이러한 근로계약 종료가 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였다. 지방노동위원회가 참가인의 구제신청을 인용하고 중앙노동위원회가 원고의 재심신청을 기각하자, 원고는 이 사건 소를 제기하였다.

2. 근로관계의 계속성 인정 여부(상고이유 제1점)

가. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라 한다) 제4조는 제1항 본문에서 "사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다."라고 정하고, 단서에서 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외를 정하고 있다. 제2항 본문에서는 "제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는

그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다."라고 정하고 있다. 이 규정의 입법 취지는 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있다(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 등 참조).

이러한 기간제법 규정의 형식과 내용, 입법 취지에 비추어 볼 때, 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우에는, 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건 유사성, 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제근로자의 업무를 대체한 방식과 기간제근로자에 대해 취한 조치, 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속근로한 총 기간을 산정할 수 있는지 판단하여야 한다(대법원 2018. 6. 19. 선고 2017두54975 판결 참조).

나. 원심은 참가인과 원고 사이의 근로관계가 2012. 12. 31. 기간 만료로 종료하여 다음날인 2013. 1. 1.부터 2013. 3. 31.까지(이하 '이 사건 공백기간'이라 한다) 단절되었다가 참가인과 원고가 2013. 4. 1. 근로계약을 체결함으로써 새롭게 개시되었고, 따라서 이 사건 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속근로한 총 기간을 산정할 수 없으므로, 참가인이 기간제법 제4조 제2항에 따라 무기계약근로자로 전환되었다고 볼 수 없다고 판단하였다. 그 이유로 다음의 사정을 들고 있다.

(1) 원고는 주식회사 포스코(이하 '포스코'라 한다) 포항제철소의 기계설비 도장업무를 수행하기 위해 설립된 외주파트너사로서 포스코 시설물에 대한 도장작업을 독점적

으로 수행하고 있는 회사이다. 원고는 2012. 12. 14. 2012년 4분기 정기 노사협의회를 개최하였는데, 위 노사협의회는 포스코의 2013년 도장예산이 2012년 집행실적에 대비하여 30% 삭감될 예정이라는 이유로 원고에게 인원합리화를 일임하기로 결정하였다. 이에 따라 원고는 계약기간이 2012. 12. 31. 만료되는 참가인을 포함한 기간제근로자 18명과 근로계약을 갱신하지 않기로 결정한 후 2012. 12. 22. 참가인 등에게 근로계약 종료를 통보하였다.

한편 원고는 2013. 2. 당시 도장공을 추가로 채용할 경영상의 필요가 없었는데도 노사협의회 대표인 참가인의 형 소외 1의 부탁 때문에 2013. 4. 1. 참가인을 새로이 고용한 것으로 보인다.

(2) 원고는 이 사건 공백기간 동안 참가인을 위하여 건강보험 직장가입자 자격을 유지하지 않았다. 원고는 참가인과의 근로관계가 유지되고 있던 2012. 1. 26.과 2014. 1. 3. 참가인을 포함한 현장근로자들에 대하여 건강진단을 실시하였으나, 2013. 2. 8.에는 현장근로자 46명에 대한 건강진단을 실시하면서도 참가인에 대한 건강진단은 실시하지 않았고, 2013. 3. 20. 참가인에 대하여 별도로 '채용+배치 전' 건강진단을 실시하였다. 이후 원고는 2013. 4. 1. 참가인을 대상으로 8시간의 신규 채용자 안전보건 교육을 실시하였다.

반면 참가인은 2013. 1. 1. 퇴직하면서 2011. 2. 14.부터 2012. 12. 31.까지의 기간에 대한 퇴직금을 받았다.

(3) 참가인은 중앙노동위원회 심문회의에서 '근로계약 종료 당시 원고 측으로부터 "오늘부로 계약기간이 만료되었다. 내년에 일이 많아지면 또 부르겠다."라는 말을 들었다'고 진술하였다. 여기에서 '내년에 일이 많아지면 또 부르겠다'는 말은 우선 참가인과의 근로

계약이 완전히 종료됨을 전제로 경영사정이 나아지면 다시 고용하겠다는 의미일 뿐, 계속적인 고용관계를 전제로 한 것이라고는 볼 수 없다. 또한 원고 관리부 과장 소외 2는 위 심문회의에서 '2012. 12. 22. 계약기간 종료를 통보할 때 참가인으로부터 "하필 오늘 해고통보를 받는 날이 내 생일이다."라는 말을 들었다'고 진술하였는데, 참가인도 위 2012. 12. 22.자 통보를 해고통보로 인식하고 있었던 것으로 보인다.

(4) 원고는 부족한 믹싱공을 충원하기 위하여 2013. 4. 1. 소외 3을 고용하였는데, 2012. 12. 31. 근로계약기간이 만료된 기간제근로자 중 참가인과 소외 3을 제외한 나머지 기간제근로자 16명과는 다시 근로계약을 체결하지 않았다.

(5) 원고가 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 이 사건 공백기간을 둔 것이라고 볼 수도 없다.

다. 원심판결 이유를 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심 판단은 정당하고 상고 이유 주장과 같이 근로관계의 계속성에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 근로계약의 갱신기대권 인정 여부(상고이유 제2점)

가. 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 그 근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간 만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부와 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 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 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다. 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두 1729 판결 등 참조).

나. 원심은 다음과 같은 이유로 참가인에게 근로계약에 명시한 계약기간이 지나더라도 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 형성되지 않았다고 보아, 참가인과 원고 사이의 근로관계가 2014. 12. 31. 기간 만료로 종료되었다고 판단하였다.

참가인과 원고 사이에 체결되거나 적용되는 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 기간제근로자에 대한 정규직 또는 무기계약직 근로자로의 전환을 예정한 절차나 요건에 관한 규정이 없다. 참가인과 원고는 근로계약을 연장하지 않는 대신 참가인의 일급을 130,000원에서 140,000원으로 인상하기로 합의하였던 것으로 보인다. 근로계약기간이 만료되는 직후인 1, 2월은 다른 기간에 비하여 원고의 도급 물량이 적은 기간으로서 참가인으로서의 자신의 근로계약이 갱신될 것이라고 기대하기 어려웠을 것이다. 참가인 이외에 기간제근로자로서 근로계약의 갱신이 이루어지지 않은 사례가 다수 존재한다.

다. 원심판결 이유를 위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심 판단에 상고이유 주장과 같이 근로계약의 갱신기대권에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 결론

피고와 참가인의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장

대법관

민유숙

대법관

조희대

주 심

대법관

김재형