

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018다275925 해고무효확인
원고, 피상고인 원고
소송대리인 법무법인 시민 담당변호사 고윤덕 외 3인
피고, 상고인 주식회사 포센
소송대리인 법무법인 아이앤에스 담당변호사 조영길 외 2인
원 심 판 결 대구고등법원 2018. 9. 5. 선고 2018나20454 판결
판 결 선 고 2023. 6. 1.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 정년 후 재고용 기대권 및 관행에 관한 상고이유에 대하여

가. 근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지

않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다 (대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 참조).

그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음의 사실 또는 사정을 알 수 있다.

1) 피고는 주식회사 포스코(이하 '포스코'라 한다)로부터 분사되어 2005. 3. 7. 설립된 회사로, 포스코가 운영하는 포항제철소의 방호 및 보안 업무를 수행하여 왔다.

2) 원고(1957. 2. 12. 생)는 포스코에 근무하면서 경비 업무 등을 수행하다가 2005. 5. 1. 피고로 전직하여 계속 포스코의 경비 업무를 수행하였다.

3) 포스코의 하도급업체 직원들이 포항제철소 부두 선석 개축공사에서 발생한 고철을 덤프트럭을 이용해 원고가 근무하는 초소를 통과하여 제철소 밖으로 무단 반출하는 사고가 발생하였고(이하 '이 사건 반출사고'라 한다), 피고는 원고가 두 차례 고철을 반

출하는 트럭을 검문검색하지 않고 통과시켜 이 사건 반출사고를 방조하였다는 이유로 2013. 8. 6. 원고를 징계면직하였다(이하 '이 사건 징계면직'이라 한다).

4) 원고는 2013. 9. 3. 이 사건 징계면직에 대해 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. 지방노동위원회는 이 사건 징계면직이 부당해고에 해당한다고 판정하였고, 중앙노동위원회는 피고의 재심신청을 기각하였으며, 피고는 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였으나 이를 기각하는 판결이 선고·확정되었다.

5) 이 사건 징계면직 무렵 피고의 취업규칙은 직원의 정년을 만 57세로 하고 정년에 달한 분기의 말일에 퇴직한다는 취지로 규정하고 있었고, 피고는 2012년 9월 무렵부터 정년퇴직한 근로자들에게 1개월의 휴식기간을 준 후 이들을 기간제 근로자로 재고용하고 이후 갱신을 통해 만 60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도를 시행하여 왔다(이하 '이 사건 재고용 제도'라 한다). 원고를 비롯하여 포스코에서 방호 업무에 종사하던 근로자들은 2005년 무렵 피고로 전직하는 대신 정년을 포스코(56세)보다 긴 57세로 하기로 하였는데, 2011년 무렵 포스코가 정년을 58세로 연장하면서 56세부터 58세까지 지급률을 매년 10%씩 감하고 이후 2년간의 재고용을 거쳐 60세까지 근무할 수 있는 제도를 시행하자, 피고는 포스코의 정책을 따르고 소속 근로자들의 사기를 진작하기 위해 이 사건 재고용 제도를 도입·시행하게 된 것이었다.

6) 이 사건 재고용 제도가 2012년 9월 도입된 이래로 원고보다 먼저 정년에 도달한 피고의 근로자들은 모두 기간제 근로자로 재고용되었으며, 원고의 정년 도래 후에도 수년 동안 정년퇴직자가 스스로 재고용을 신청하지 않은 경우를 제외하면 모두 기간제 근로자로 재고용되었던 것으로 보인다(피고가 주장하는 일부 근로자에 대한 재고용 거부 사례는 정년퇴직자를 재고용하지 않은 경우가 아니라, 정년퇴직 후 일단 기간제 근

로자로 재고용하였다가 새로 체결한 근로계약의 기간이 만료될 무렵에 갱신을 하지 않은 경우에 해당한다).

7) 이 사건에서 원고는 이 사건 징계면직이 부당해고로서 무효이며 이 사건 징계면직이 아니었다면 이 사건 재고용 제도에 따라 정년 후에도 계속 고용될 수 있었을 것이라고 주장하며, 60세가 되는 2017. 2. 12.까지의 임금 상당액 등의 지급을 구하고 있다.

다. 위와 같은 사실 또는 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴본다.

피고의 취업규칙은 정년퇴직자를 기간제 근로자로 재고용하는 것에 관하여 아무런 규정도 두지 않고 있고, 달리 근로계약이나 단체협약에 그에 관한 규정이 존재하였다고 볼 만한 자료도 없다. 그러나 이 사건 재고용 제도는 포스코의 정년이 연장되자 포스코보다 긴 정년을 적용받는다든가 전제로 피고로 전직하였던 근로자들의 신뢰를 보호할 목적으로 도입되었고, 상당한 기간 동안 정년퇴직자가 재고용을 원하는 경우에는 예외 없이 기간제 근로자로 재고용되었다. 이러한 사정을 종합하여 보면, 피고와 그 근로자들 사이에는 정년에 이르더라도 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있었고, 그에 따라 원고는 정년 후 피고의 기간제 근로자로 재고용되리라는 기대권을 가진다고 보는 것이 타당하다.

라. 따라서 원심이 원고에게 재고용 기대권이 인정된다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나, 정년 후의 재고용 기대권이나 관행 등에 관한 법리를 오해하고 필요한 판단을 누락하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 나머지 상고이유에 대하여

원심은, 이 사건 반출사고와 관련하여 원고에게 재고용되지 않을 만한 사유가 있었다고 할 수 없고, 원고가 2014. 5. 1. 재고용되어 이후 1년 또는 6개월 단위로 거듭 재고용 평가를 받았더라도 재고용되지 못하였으리라고 단정할 수 없다고 보아, 피고는 원고가 만 60세가 될 때까지 근무하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액 등을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 결론은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의를 벗어나거나, 정년 이후에 체결된 기간제 근로계약의 갱신기대권 등에 관한 법리를 오해하고 필요한 판단을 누락하는 등의 잘못이 없다.

3. 결론

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

재판장 대법관 오석준

 대법관 안철상

주 심 대법관 노정희