

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021두39034 부당해고구제재심판정취소
원고, 상고인 한국도로공사시설관리 주식회사
소송대리인 법무법인(유한) 화우
담당변호사 김재춘 외 2인
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 피고보조참가인
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 4. 23. 선고 2020누47610 판결
판 결 선 고 2023. 6. 15.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에게 원고의 정규직으로 전환 채용되리라는

기대권이 인정되는지 여부(제1, 2 상고이유)

가. 도급업체가 업무 일부를 용역업체에 위탁하여 용역업체가 위탁받은 업무의 수행을 위해 기간을 정하여 근로자를 사용하여 왔는데, 용역업체와의 위탁계약이 종료되고 도급업체가 자회사를 설립하여 자회사에 해당 업무를 위탁하는 경우, 자회사가 용역업체 소속 근로자를 정규직으로 채용하여 새롭게 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 자회사의 정규직으로 전환 채용될 수 있으리라는 기대권이 인정된다. 이때 근로자에게 정규직 전환 채용에 대한 기대권이 인정되는지 여부는 자회사의 설립 경위 및 목적, 정규직 전환 채용에 관한 협의의 진행경과 및 내용, 정규직 전환 채용 요건이나 절차의 설정 여부 및 실행, 기존의 고용승계 관련 관행, 근로자가 수행하는 업무의 내용, 자회사와 근로자의 인식 등 해당 근로관계 및 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 근로자에게 정규직 전환 채용에 대한 기대권이 인정되는 경우 도급업체의 자회사가 합리적 이유 없이 채용을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다(대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결, 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결 등 취지 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

1) 한국도로공사는 본사 사옥의 시설관리업무에 관하여 외주 용역업체와 1년 단위로 용역계약을 체결하여 왔다. 참가인은 위와 같은 용역계약을 체결한 ○○○○○ 주식회사(이하 '○○○○○'라 한다) 소속 근로자로서 전력, 조명 등 설비에 관한 자동제어장치 점검, 정비 등 관리업무를 수행하였다.

2) 한국도로공사가 2015. 12.경 및 2016. 11.경 용역계약을 체결한 업체에 배부한 과

업지시서에는 '용역업체는 현재 근무하고 있는 근로자들에 대하여 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하여야 한다'는 조항이 존재하였다.

3) 한국도로공사는 2017. 7. 20. 발표된 정부의 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인'(이하 '이 사건 정부지침'이라 한다)에 따라 원고를 자회사로 설립하여 종전까지 용역업체에 맡겼던 시설관리업무 등을 원고에게 위탁하고 ○○○○○ 소속 시설관리 근로자들을 원고의 정규직으로 전환하기로 결정하였다.

4) 한국도로공사는 2017. 12. 28. 노·사·전문가 협의회를 개최하여 '용역업체에 재직 중인 근로자들을 대상으로 최소 수준의 전환심사를 거쳐 자회사 설립을 통한 정규직 전환을 진행하되 보수, 복리후생 분야 등은 협의를 통해 별도로 정한다'는 정규직 전환 채용 요건 및 절차를 마련하였다. 그 후 ○○○○○ 소속 근로자들까지 참여하는 실무 협의회가 구성되어 자회사 정규직 전환에 따른 근로조건과 임금체계 등에 관한 협의가 진행되었다.

5) 원고는 2018. 6. 26. 한국도로공사가 100% 출자한 자회사로 설립되어 2018. 8. 1. 업무를 개시하였다.

6) 원고는 ○○○○○ 소속 근로자들을 정규직으로 채용하는 과정에서 '격일제 교대 근무 형태의 단속적 근로조건에 관한 합의서'의 제출을 요구하였고, 그 제출을 거부한 참가인과는 근로계약을 체결하지 않고, 이를 제출한 나머지 25명의 근로자들을 정규직으로 채용하였다.

다. 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 보면, 다음과 같은 이유로 참가인은 원고의 정규직으로 전환 채용되리라는 기대권을 갖는다고 봄이 타당하다.

1) 한국도로공사는 이 사건 정부지침에 따라 자회사인 원고를 설립하여 용역업체 소

속 근로자들을 정규직으로 전환 채용하기로 결정하고, 노·사·전문가 협의회에서 정규직 전환 채용의 요건과 절차를 설정하였으며, 실무협의회에서 정규직 전환에 따른 근로조건을 협의하였다. 이러한 과정에서 참가인 등 용역업체 소속 근로자들이 장차 원고의 정규직으로 전환 채용되리라는 상당한 신뢰를 가지게 되었다고 볼 수 있다.

2) 원고의 설립 목적은 용역업체 소속 근로자를 정규직으로 전환하여 한국도로공사에 시설관리 등 업무를 제공하도록 하기 위함이었고, 한국도로공사가 원고의 설립 및 근로자 채용, 근로조건 결정 과정을 주도하였다. 따라서 한국도로공사가 부여한 신뢰는 실질적으로 그 자회사인 원고가 부여한 신뢰와 다름없다고 평가할 수 있다.

3) ○○○○○○ 소속 근로자들이 수행한 시설관리업무는 상시·지속적으로 이루어져야 하는 업무이고, 한국도로공사가 용역업체에 배부한 과업지시서에 고용승계 조항이 명시된 사정에 비추어 보면, 용역업체 변경 시 새로운 업체가 종전 용역업체에서 근무하던 근로자들의 고용을 대부분 승계하는 관행이 있었던 것으로 보인다. 이러한 관행까지 더해져 근로자들은 자회사가 설립될 경우 그 소속으로 계속 근무할 수 있으리라는 기대와 신뢰를 더욱 크게 가지게 되었을 것으로 보인다.

라. 같은 취지에서 참가인에게 정규직 전환 채용에 관한 기대권이 인정된다고 본 원심판단은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 정규직 전환 채용 기대권에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

2. 참가인이 정규직 전환 채용을 거부하거나 포기하였는지 및 원고가 참가인의 채용을 거절한 데에 합리적 이유가 있는지 여부(제3 상고이유)

가. 참가인이 정규직 전환 채용을 거부하거나 포기하였는지 여부

이 부분 상고이유 주장은 사실심인 원심의 전권에 속하는 증거의 취사선택 및 사실

인정을 다투는 것이어서 받아들일 수 없다.

나아가 살펴보더라도, 원심판결 이유와 기록에 따르면 참가인은 정규직 전환심사 면접에 참석하였으나, 격일제 교대근무 근로형태를 단속적 근로로 파악하여 근로조건을 정하는 것 내지 그러한 경우의 휴게시간의 실질적 보장 여부에 관하여 원고와 이견이 있어 근로계약을 체결하지 못한 사실이 인정될 뿐이다. 따라서 참가인이 정규직으로 전환되기를 스스로 거부하거나 포기한 것으로 보기 어렵다는 원심의 판단은 정당하다.

나. 원고의 참가인에 대한 채용 거절에 합리적 이유가 있는지 여부

1) 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

가) ○○○○○는 한국도로공사 본사 사옥의 시설관리 업무를 수행하는 과정에서, 고용노동부장관으로부터 시설관리 근로자들이 단속적으로 근로에 종사하는 것에 대한 승인(근로기준법 제63조 제3호)을 받지 않은 채 연장근로수당 등을 제대로 지급하지 아니 하면서 격일제 교대근무의 근로형태 및 임금체계를 운영하였다.

나) 원고는 정규직 전환 채용 과정에서 시설관리 근로자들이 단속적으로 근로에 종사하는 것에 대한 고용노동부장관의 승인을 얻고 그에 따라 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 근로기준법의 적용을 배제한 근로형태 및 임금체계를 구성하고자 근로자들에게 승인을 얻는 데 필요한 합의서 제출을 요구하였다.

다) 참가인은 단속적 근로조건을 받아들일 수 없고 단속적 근로로 취급될 경우 휴게시간이 제대로 보장되지 않을 것이 우려된다면서 합의서 제출을 거부하였다. 그러자 원고는 참가인이 합의서 제출을 거부하였음을 이유로 참가인을 정규직으로 채용하지 않았다.

라) 고용노동부장관의 승인 사무를 위임받은 대구지방고용노동청 구미지청장은 2018. 6.

12. 참가인을 제외한 나머지 근로자들 25명에 대하여 위 근로자들이 제출한 합의서에 기초하여 이들이 단속적으로 근로에 종사하는 것을 승인하였다가, 2020. 12. 3. 위 근로자들의 업무가 단속적 업무에 해당하지 않는다는 이유로 승인을 취소하였다.

2) 위와 같은 사정을 종합하여 보면, 원고는 참가인 등의 업무가 근로기준법 제63조 제3호의 단속적 근로에 해당하지 않음에도 위 조항에 따른 승인을 받기 위해 참가인 등에게 합의서 제출을 요구한 것임을 알 수 있다. 그렇다면 원고가 합의서를 제출하지 않는다는 이유로 참가인의 채용을 거절한 것은 근로기준법에 어긋나는 근로조건을 거부하였음을 이유로 삼은 것으로서 거기에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다.

3) 원심판결의 이유설시에 다소 적절하지 않은 부분이 있기는 하나 원고의 정규직 전환 채용 거절에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다고 한 원심의 판단은 정당하다. 원심의 판단에 정규직 전환 채용 거절의 합리적 이유에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

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

재판장 대법관 노정희

 대법관 안철상

대법관 이흥구

주심 대법관 오석준