

[기업법무] 기간제 계약직 근로자의 계속 고용 기대권 + 계약기간 만료 후 갱신거절의

합리적 이유 여부: 서울행정법원 2018. 5. 31. 선고 2017구합83799 판결



1. 사안의 개요

통신판매업회사 쿠팡의 택배기사 - 6개월 기간제 계약 + 1차 계약갱신 후 배달 중 사고로 업무상 부상 + 요양 중 2차 계약갱신 후 3차 계약기간 만료 즈음 회사에서 "기간 만료로 계약 종료" 통지 + 택배기사는 회사의 부당해고라고 주장하면서 지방노동위원회 구제신청 but 기각 + 불복하여 중앙노동위원회 재심신청 + 중앙노동위원회 부당해고 인정 재심판정 + 회사에서 재심판정에 불복하는 재심판정의 취소 행정소송 제기함

근로계약서

(중략)

제5조 근로계약의 해지

- 나) 근로계약 기간이 종료되면 고용관계는 당연히 종료된다. 다만, 계약의 종료시점 이전에 별도의 통지 또는 서면 계약서를 체결할 경우에는 계약 기간이 연장되거나 정규직으로 전환될 수 있다.

2. 서울행정법원 판결요지 - 기간제 계약직의 갱신기대권 및 부당해고 인정

기본 법리: 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016두50563 판결

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 기간이 만료되더라도 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 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 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 할 것이다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011두12528 판결

법규정: 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제1항 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 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 있습니다.

대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결 - 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 부당하고

와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다.

4) 갱신거절의 합리적 이유 인정 여부

가) 위 인정사실로 알 수 있는 다음과 같은 사정을 고려하면, 이 사건 통지는 근로계약의 갱신거절로서 합리적인 이유가 없다고 봄이 옳다.

① 참가인은 원고 회사의 배송업무를 정상적으로 수행하는 과정에서 입은 이 사건 업무상 부상을 치료하기 위하여 요양급여를 받는 중이어서 이 사건 3차 근로계약의 기간 배송업무를 하지 못하였고 이 사건 통지 당시에도 배송업무를 할 신체상태가 아니었다.

② 근로기준법 제23조 제2항 본문에 의하면, 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 동안은 해고하지 못한다. 산업재해보상보험법 제111조의2에 의하면, 사업주는 근로자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 하여서는 안 된다. 업무상 재해를 입은 근로자 보호에 관한 위 규정의 입법취지를 고려하면, 업무상 재해로 요양 중이어서 근로제공이 어렵다는 사정은 갱신거절의 사유로 삼을 수 없다고 봄이 타당하다. 따라서 참가인이 업무상 재해로 요양 중이었던 사정으로 이 사건 3차 근로계약의 기간 배송업무를 하지 않았다는 점이나 이 사건 통지 당시 배송업무를 할 수 없는 신체상태였다는 점은 그 자체로 근로계약 갱신거절의 합리적인 이유로 보기 어렵다.

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com