

노동판례리뷰

김 가 람*

업무상 재해의 인정 여부

- 대법원 2012. 2. 9. 2011두25661 요양불승인처분취소처분 -

【사건의 쟁점】

업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이 업무와 관련하여 발생한 사고 등으로 인해 더욱 악화되거나 그 증상이 나타난 경우 업무상 재해로 인정할 수 있는가?

【사실관계】

원고 근로자는 공사 도급인의 직원으로서 건물 신축공사 현장에서 용접공으로 일하였다. 그는 2008년 8월, 공사 현장에서 선반받침대를 제작하다가 작업현장의 바닥에 있는 줄에 걸려 넘어지게 되었다. 이로 인해 손목과 어깨 등을 다쳤다. 그가 다친 부분에 좌측 견관절염좌, 좌측 견관절 회전근개 부분 파열, 좌측 견관절 상부 관절순 병변 등이 진단되었다. 그러나 근로복지공단은 좌측 견관절 염좌에 대해서는 업무상 재해를 인정하여 요양승인을 하였으나, 좌측 견관절 회전근개 부분 파열과 좌측 견관절 상부 관절순 병변¹⁾에 대해서는 재해와 상병 사이의 인과관계를 인정하지 않았다.

【판결의 내용】

우선 근로복지공단의 주장은 다음과 같다. 공단은 원고 근로자가 2008년 9월 11일에 진찰을 받으면서 부상시기를 내원 6주 전이라고 진술하여 이 사건 사고발생일이라고 주

* 한국노동연구원 책임연구원(macci@kli.re.kr).

1) 병변(lesion)은 인체 구조의 병리적 변화를 말한다. 병은 인체 전반의 이상상태를 통칭하는 것이고, 병변은 병의 본질적인 병리 변화를 지칭한다.

장하는 2008년 8월 20일과 맞지 않고, 부상의 경위를 설명하면서 신축공사 현장에서 작업 도중 발생하였다는 점을 구체적으로 언급하지 않았다는 점을 주장하였다. 특히 공단 측은 이러한 상병이 발생한 이후로 별다른 치료를 받지 않았다는 점을 들어 원고 근로자가 주장하는 상병은 퇴행성 변화에 불과하다고 보았다. 원심 또한 그렇게 판단하였다.

그러나 대법원은 다음과 같은 이유로 원심의 판단을 수긍할 수 없다고 보았다. 우선 사고발생에 대해서는 동료 근로자들의 사실확인서가 있었고, 근로복지공단 측도 사고발생에 대해서는 인정하고 있는데도 불구하고 근로복지공단이 문제삼지도 않는 사고발생 시점에 대한 “사소한 불일치”에 과도한 의미를 부여하며, “객관적 경험법칙에 근거하지 않은 주관적·관념적 의심을 제기”하면서 “원고가 제출한 증거의 신빙성을 함부로 배척”하는 것은 인정할 수 없다고 판단하였다.

이 사건의 쟁점은 사고와 상병 사이의 인과관계에 있어 원고의 상병이 퇴행성 변화에 기초한 것인지이다. 대법원은 진료기록 감정기사의 소견에 따라 급성 외상 소견은 보이지 않고 퇴행성 변화에 기인한 것이라는 점을 인정한다. 그러나 이 사건 사고로 인해 상병에 따른 통증 등 증상이 발현·악화되었을 가능성에 주목한다. 원고 근로자는 이 사건 이후 수술을 받게 되는 등 적극적 치료가 필요했다는 점에서 사고로 인한 충격이 기왕의 퇴행성 변화에 영향을 주어 악화되었다고 보았다.

- 가. 사고로 인하여 이 사건 상병에 따른 통증 등의 증상이 발현·악화되었을 가능성은 충분히 인정된다.
- 나. 이 사건 사고 후 원고가 이 사건 상병에 따른 통증을 호소하며 수술 등 치료에 나서게 된 점을 더하여 앞서 본 법리에 비추어 보면 원고가 기왕에 가지고 있던 이 사건 상병이 이 사건 사고로 인한 충격으로 자연적인 진행경과를 넘어서 바로 적극적 치료를 하지 않으면 안 될 정도로 급격히 악화되었다고 볼 수 있다.
- 다. 그렇다면 장애급여는 별론으로 하더라도 요양급여신청을 하고 있는 이 사건에서 원고의 이 사건 상병이 업무상 재해에 해당한다고 볼 여지가 충분하다.

【결 론】

기왕의 퇴행성 변화가 있었다고 하더라도 업무상 사고에 따른 상병이 그 퇴행성 변화를 악화시켰다면 사고와 업무 사이의 인과관계가 성립한다고 보아야 한다.

이 사건 관련 참조판례

- 그 재해가 사무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 그것이 사무와 관련하여 발생한 다른 재해로 말미암아 더욱 악화되었다면 기존 질병 악화와 사무와의 사이에는 인과관계가 존재한다고 보아야 한다(대판 1989. 11. 14. 89누2318).

개근자 표창도 임금인가

- 대법원 2012. 2. 9. 2011다20034 임금 -

【사건의 쟁점】

1. 사용자의 부당해고 기간 중 근로자가 받을 수 있는 임금의 범위에는 단체협약에 규정된 표창도 포함되는가?
2. 사용자가 부당해고 판정에 불복해 행정소송을 제기한 경우, 부당해고로 인한 임금청구 채권의 소멸시효가 중단되는가?

【사실관계】

원고 근로자는 회사에서 노조활동을 하다가 2003년 2월 해고되었고, 행정소송을 제기하여 해고의 정당성을 다투어 승소하여 2008년에 복직하였다. 2009년, 원고근로자는 부당해고 기간 동안 단체협약에 명시된 개근자 표창, 명절선물비, 각종 경조사비 등을 제대로 지급받지 못했다고 하면서 그 지급을 요구하였다. 그러나 회사 측은 개근자 표창은 임금이 아니며, 2006년 4월 이전의 금품은 3년의 소멸시효가 지났으므로 지급할 의무가 없다고 주장하였다. 이에 원고 근로자는 그 금품 등의 지급을 요구하는 민사소송을 제기하였다.

【판결의 내용】

먼저 원고 근로자가 해고 기간 동안 지급되지 않은 금품, 즉 임금지급을 요구할 경우 그것이 소멸시효가 지나지 않아야 한다. 임금의 경우, 소멸시효가 3년이므로 이 기간이 지나면 임금청구를 할 수 없게 된다.

민법상 소멸시효가 중단되는 경우는 재판상 청구, 압류·가압류·가처분, 승인(承認) 등이다(민법 제168조). 여기서 주의해야 할 것은 소멸시효가 중지되는 경우다. 무능력자, 혼인의 종료, 상속재산, 천재·사변 등에 의해 소멸시효는 중지된다. 이 경우에는 중단과 달리 소멸시효가 경과한 기간은 유효하다. 그러나 중단의 경우에는 경과한 기간이 무효가 된다는 점에서 차이가 있다.

그런데 시효를 중단시키는 재판상 청구는 사법상 권리의 행사만이다. 따라서 민사소송에 한하는 것이 원칙이며, 형사소송이나 행정소송은 원칙적으로 시효중단 사유에 포함되지 않는다. 이것이 이 사건에서 다투졌다.

우선 대법원은 “권리자가 재판상 그 권리를 주장해 권리 위에 잠자는 것이 아님을 표명한 때에는 시효중단사유”가 된다고 하였다. 이러한 입장에서 비록 행정소송이라고 할지라도 관련된 “사권의 소멸시효 중단사유인 재판상 청구에 해당한다”고 판단한 것이다.

- 가. 시효제도의 존재 이유는 영속된 사실상태를 존중하고 권리 위에 잠자는 자를 보호하지 않는다는 데에 있다.
- 나. 특히 소멸시효에 있어서는 권리자가 재판상 그 권리를 주장하여 권리 위에 잠자는 것이 아님을 표명한 때에는 시효 중단사유가 된다. 비록 행정소송이라고 할지라도 관련된 사권의 소멸시효 중단사유인 재판상 청구에 해당한다.

따라서 사용자가 행정소송을 청구했을 당시, 원고 근로자들이 이에 적극적으로 다투면서 재판상 권리를 행사하였기 때문에 소멸시효가 중단된 것으로 보아 임금의 지급을 구하는 민사소송의 소익이 있다고 판단하였다.

다음 쟁점으로는 부당해고 시 임금청구 부분에 있어 단체협약에서 정한 금품도 포함되는지가 문제되었다. 부당해고 기간 동안 일을 하게 되었을 경우 지급되어야 할 임금은 당연히 지급되어야 한다. 이 사건에서는 단체협약에서 정한 1년간 개근 시 연말에 지급하는 금 1돈(3.75g, 정근 시 반돈)도 임금에 포함되는지가 다투어졌다. 원심에서는 개근 시 지급되는 금 1돈은 임금이 아니라고 보았다. 그러나 대법원에서는 “특별한 사정이 없는 한 원고들이 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있는 임금에 포함된다”고 판단하였다.

【결 론】

부당해고를 다투는 행정소송을 제기한 경우에도 임금채권의 소멸시효가 중단되며, 단체협약상 지급하는 개근표창도 근로의 대가에 해당하는 임금에 포함된다.

이 사건 관련 참조판례

- 일반적으로 위법한 행정처분의 취소, 변경을 구하는 행정소송은 사권을 행사하는 것으로 볼 수 없으므로 사권에 대한 시효중단사유가 되지 못하는 것이고, 다만 과세처분의 취소 또는 무효 확인의 소와 같이 그 소송물이 객관적인 조세채무의 존부확인으로서 납입한 조세환급을 구하는 부당이득반환의 소와 소송물이 실질적으로 유사할 뿐만 아니라 과세처분의 유효 여부는 그 과세처분으로 납부한 조세에 대한 환급청구권의 존부와 포리관계에 있어 조세부과권자와 납세 의무자 사이의 양면적 법률관계라고 볼 수 있다면, 비록 행정소송이라고 할지라도 관련된 사권의 소멸시효 중단사유인 재판상 청구에 해당한다고 볼 수 있다(대판 1992. 3. 31. 91다32053 전원합의체 판결).

사내하도급의 불법과건 여부

- 대법원 2012. 2. 23. 2011두7076 부당해고및부당노동행위구제재심판정취소 -

【사건의 쟁점】

제조업의 직접생산공정업무에서 협력업체 직원으로 2년 이상 근로한 경우, 직접고용 관계가 성립하는가?

【사실관계】

2002년부터 현대자동차 사내하청 업체에서 근무한 근로자 최 아무개 씨는 노조활동 등을 이유로 2005년 해고되었다. 최 아무개 씨는 부당해고에 대한 책임을 사내하청 업체 사용자가 아닌 현대자동차에게 물었다. 실질적인 사용자는 현대자동차라고 주장하며 7여년간 불법과건 소송이 시작되었다. 최 아무개 씨는 2005년을 시작으로 노동위원회에 부당해고 구제신청을 내었으나 초심과 재심 모두 기각되고, 행정법원과 고등법원에서도 모두 패소하였다. 그러나 대법원에서 최 아무개 씨가 현대자동차 사내하청 업체에서 2년 이상 근로한 것이 불법과건에 해당된다고 판단하여 사건의 국면이 전환되기에 이른다. 다시 서울고등법원으로 파기환송된 이 사건은 대법원의 판결취지에 따라 불법과건이 인정되었으나, 중앙노동위원회가 재상고를 하였고, 이에 2011년 대법원은 최 아무개 씨의 손을 들어주었다.²⁾

【판결의 내용】

이 사건은 이미 2010년 대법원에서 확정된 판결과 2011년 파기환송심에서 결정된 서울고등법원의 판결과 다르지 않다. 세 가지 쟁점이 다뤄졌는데, 첫째는 불법과건에 대한 판단이고, 둘째는 환송판결이 전원합의체 방식으로 결정되어야 하는가이다. 마지막 쟁점은 부당해고에 대한 판단 여부이다.

우선 첫째 쟁점부터 살펴본다. 대법원은 파기환송심인 서울고등법원이 판단한 불법과건을 재차 긍정하였다. 대법원은 원심 서울고등법원이 판단한 최 아무개 씨와 사내하청 업체 사이에 체결된 근로계약의 내용, 사내하청 업체와 현대자동차 사이에 체결된 도급

2) 사건경과를 간략히 도식화하면 다음과 같다. 2002년 3월 최 아무개 씨 현대자동차 사내하청 입사 → 2005년 2월 2일 해고 → 2002년 5월 부당해고 구제신청 → 2007년 7월 서울행정법원 패소 → 2008년 2월 서울고등법원 패소 → 2010년 7월 22일 대법원 승소(파기환송) → 2011년 2월 10일 서울고등법원 승소(파기환송심) → 2012년 2월 23일 대법원 승소(재상고심)

계약의 내용, 현대자동차에 의한 사내협력업체 관리 실태, 현대자동차에 의한 각종 업무 표준의 제정 및 실시사실, 현대자동차와 사내하청 업체 사이에 체결된 위 도급계약에 따른 사내하청 기업 소속 근로자들의 노무제공 내용과 방식, 현대자동차의 지배 내지 통제의 내용과 범위 등에 관한 사실을 통해 현대자동차와 사내하청 업체 간의 직접 근로관계의 성립을 인정하였다.

가. 원고가 종사한 자동차 조립 등 제조업의 직접생산공정업무가 구 파견법 제5조 제1항에 따라 근로자파견사업이 허용되는 업무에 포함되지 않고, 사내하청 업체가 근로자파견 사업의 허가를 받지 않았더라도 이를 이유로 파견법상 직접고용간주규정의 적용이 배제될 수 없다.

나. 원고는 사내하청 기업에 입사한 2002. 3. 13.부터 2년이 경과한 이후 계속하여 현대자동차에 파견되어 사용됨으로써 2004. 3. 13.부터 현대자동차와 직접 근로관계가 성립하였다.
다. 현대자동차가 원고와의 근로관계를 부정하면서 원고의 사업장 출입을 막고 그의 노무를 수령하지 않을 뜻을 명백히 밝힘으로써 원고를 해고하였다.

다만, 여기서 유의할 것은 대법원의 판결취지는 불법파견이 성립된다는 것은 인정하였으나 부당해고 여부는 다루지 않았다는 점이다. 결국 부당해고의 책임을 현대자동차에게 물을 수 있는지는 결정된 것이지만 최씨에 대한 부당해고 여부는 중앙노동위원회에서 다시 다뤄져야 한다.³⁾

다음 쟁점은 이 판결이 전원합의체 방식으로 판단되어야 하는가의 여부이다. 이 소송 참가인인 현대자동차는 환송판결에서 ‘대법원 2006. 3. 24. 선고 2006다2155 판결’에서 판시한 법률의 해석적용에 관한 의견을 변경하였기 때문에 법원조직법 제7조 제1항 제3호에 따라 대법관 전원의 3분의 2 이상으로 구성된 합의체에서 재판해야 한다고 주장한다.⁴⁾

그러나 대법원은 상고심 절차에 관한 특례법 제4조 및 제5조에 따라 이 판결은 “이유를 적지 않은 판결”로서 법률의 해석적용에 관한 의견을 포함하고 있지 않기 때문에 중앙노동위원회의 주장을 받아들일 수 없음을 확인하였다.⁵⁾

3) 노동위원회 규칙(제20호, 2011.6.3) 제99조 제1항에 따라 중앙노동위원회는 재심판정을 취소하는 법원의 판결이 확정되면 소송 당사자의 신청이나 직권으로 심판위원회의 의결을 거쳐 해당 사건을 재처분하도록 되어 있다. 재처분 신청이 있는 경우, 신청서 접수일로부터 30일 이내에 당해 사건에 대한 취소판결의 취지에 따라 재심신청에 대한 재처분을 하여야 한다.

4) 법원조직법 제7조 제1항은 “대법원의 심판권은 대법관전원의 3분의 2이상의 합의체에서 이를 행하며 대법원장이 재판장이 된다”고 규정하고 있고, 이 조항의 제3호는 “원심판결이 종전에 대법원에서 판시한 헌법·법률·명령 또는 규칙의 해석적용에 관한 의견을 변경할 필요가 있음을 인정하는 경우”에는 전원합의체 판결을 하도록 하고 있다.

5) 상고심 절차에 관한 특례법 제4조 제1항은 상고이유에 관한 주장에 원심판결이 헌법에 위반되거나

마지막으로 중앙노동위원회와 현대자동차는 “원심이 참가인을 원고에 대한 사용자로 보아 참가인이 원고를 해고한 사실을 인정하면서도 그 해고의 정당성에 관하여 나아가 심리·판단하지 않음으로써 심리미진 또는 판단누락의 위법을 저질렀다”고 주장하였다. 이에 대해 대법원은 다음과 같이 판시하였다.

- 가. 중앙노동위원회가 이 사건 소송에서 사내하청 업체가 원고의 사용자라고 해도 그 해고에 정당한 이유가 있으므로 원고의 구제신청 및 재심신청을 기각한 이 사건 재심판정은 결국 정당하다고 주장하나,
- 나. 당초 처분의 근거로 삼은 사유와 기본적 사실관계에서 동일성이 인정되지 않는 다른 처분사유를 추가하거나 변경하는 것에 지나지 않아 허용될 수 없다.⁶⁾

【결 론】

구 파견법하에서 사내하청 근로자가 자동차 조립 등 제조업의 직접생산공정업무에 투입되어 2년 이상 근로한 경우, 근로자파견사업이 허용되는 업무에 포함되지 않고, 사내하청 업체가 근로자파견사업의 허가를 받지 않았더라도 이를 이유로 파견법상 직접고용간주규정의 적용이 배제될 수 없다.

이 사건 관련 참조판례

- 직접고용간주규정이 적법한 근로자파견에만 적용된다고 보면, 파견근로자보호법이 규정한 제한을 위반하여 근로자파견의 의무를 제공받은 사용사업주는 오히려 직접고용성립 의제의 부담을 지지 않는 결과가 되어 법적 형평에 어긋나고 ...중략... 근로자파견사업의 허가를 받지 아니한 파견사업주로부터 근로자파견의 의무를 제공받은 사용사업주는 형사처벌을 받지 아니하게 되는데, 이 경우 사용사업주가 직접고용간주규정조차도 적용을 받지 아니한다면 사용사업주로서는 당연히 근로자파견사업의 허가를 받지 아니한 파견사업주로부터 근로자파견을 받는 쪽을 더 선호하게 될 것이므로, 파견근로자보호법에 위반하는 행위를 조장하고 근로자파견사업 허가제도의 근간을 무너뜨릴 염려가 있으므로 타당하지 않다 (대판 2008. 9. 18. 2007두22320 전원합의체).

헌법을 부당하게 해석한 경우나 명령·규칙 또는 처분의 법률위반 여부에 대하여 부당하게 판단한 경우, 법률·명령·규칙 또는 처분에 대하여 대법원 판례와 상반되게 해석한 경우, 법률·명령·규칙 또는 처분에 대한 해석에 관하여 대법원 판례가 없거나 대법원 판례를 변경할 필요가 있는 경우, 그 외에 중대한 법령위반에 관한 사항이 있는 경우에는 전원합의체 판결을 하도록 되어 있다.

- 6) 행정처분의 취소를 구하는 항고소송에 있어서는 ...중략... 처분청은 당초처분의 근거로 삼은 사유와 기본적 사실관계가 동일성이 있다고 인정되는 한도 내에서만 다른 사유를 추가하거나 변경할 수 있을 뿐, 기본적 사실관계와 동일성이 인정되지 않는 별개의 사실을 들어 처분사유로 주장함은 허용되지 아니한다(대판 2001. 9. 28. 2000두8684 판결 참조).

근로계약의 갱신거절과 정리해고

- 대법원 2012. 2. 9. 2010두22290 부당해고구제재심판정취소 -

【사건의 쟁점】

근로계약 기간이 만료되어 갱신이 거절된 근로자들이 자신들은 무기계약 전환대상이 라고 주장하면서 그 갱신거절이 정리해고라고 주장하는 경우, 법원의 판단은?

【사실관계】

원고 근로자 87명은 한 은행과 2005년 4월 11일자로 근로계약을 맺어 은행의 내부통제 점검자로 근무하던 중 2008년 12월 29일, 은행으로부터 2009년 4월 10일부로 근로계약이 만료됨을 통보받았다. 이들은 이 통보가 부당해고에 해당한다고 노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 지방노동위원회와 중앙노동위원회에서 모두 기각되었다.

원고 근로자들은 은행 측이 2007년 12월 24일자 공문 및 같은 달 27일자 공문을 통해 원고들을 무기(無期)계약인력으로 전환하여 주기로 약속하였고, 2008년 1월 1일자로 개정된 계약인력관리지침에 따라 무기계약인력으로 전환되었다고 주장하였다. 따라서 은행 측이 근로계약의 갱신을 거절한 것은 정당한 사유가 없는 해고이며, 2008년 계약인력 재계약기준 등에 따라 원고 근로자들은 객관적이고 공정한 근무성적평가를 거쳐 비(B)등급 이상의 평정을 받으면 재계약될 것이라는 정당한 기대권을 갖고 있었으나, 근로계약의 갱신을 거절하면서 기대권을 침해하였기 때문에 부당해고라고 하였다. 또한 긴박한 경영상의 필요 등 정리해고의 유효요건을 갖추지 않고 원고들을 해고한 것도 부당해고에 해당한다고 본 것이다.

【판결의 내용】

우선 원심인 고등법원의 판단부터 살펴보기로 한다.7)

고등법원이 인정한 사실은 다음과 같다.

가. 은행 측은 2005년 1월경 정규직 직원을 대상으로 희망퇴직 신청자를 모집하고, 신청자에 대하여는 재취업의 기회를 제공하기로 하였는데, 재취업이 가능한 일자리에 참가인 회사의 내부통제점검업무도 포함되어 있었다.

7) 서울고법 2010. 9. 14. 2010누10398

- 나. 원고들은 참가인 회사에서 정규직으로 근무하던 사람들로 이 무렵 참가인에게 희망퇴직원을 제출하고, 2005년 4월 11일 은행 측과 2005년 4월 11일부터 2006년 4월 10일까지 근로계약을 체결하였고,⁸⁾ 이들은 근로계약은 2006년, 2007년, 2008년 3차례 근로계약이 갱신되었고, 최종 근로계약기간은 2009년 4월이었다.
- 다. 2008년 개정된 계약인력관리지침에는 계약인력이 일정기간을 초과하여 계속 근무한 경우에는 기간의 정함이 없는 계약인력, 즉 무기계약인력으로 전환되는 것으로 되어 있다. 계약인력재계약기준에는 ① 근무성적평가 결과 비(B)등급 이상인 사람. ② 계약기간 내 징계경력이 없는 사람. ③ 만 58세 미만인 사람. ④ 소속 부점장이 재고용 찬성의견을 제출한 사람에 한해 재계약이 되었다.
- 라. 은행 측은 2007년 노동조합과 인사제도와 관련하여 계약인력 중 사무인력에 해당하는 텔러직, 지원직, 텔레마케터와 기능인력에 한하여 무기계약인력으로 전환하기로 합의하였다. 세부적으로는 ① 2008. 1. 1. 기준으로 3년 이상 근속한 계약인력을 우선 전환한다. ② 3년 미만의 계약인력에 대해서는 근속기간에 따라 순차적으로 전환한다.

위와 같이 인정된 사실에서 고등법원은 내부통제점검자들도 무기계약 전환 대상자에 해당됨을 확인하였으나, 원고들을 무기계약인력으로 전환하여 주기로 약속한 사실은 인정할 수 없다고 보았다. 또한 기간제근로계약을 맺는 계약서를 작성하였을 뿐, 원고들이 무기계약인력으로서의 전환에 관하여 요구하였다거나 위 계약서 작성을 거부하는 등의 어떠한 이의를 제기하였다고 볼 만한 자료가 전혀 없다고 판단하였다. 더구나 근로계약이 3회에 걸쳐 갱신되어, 원고들이 은행에서 근무한 기간은 4년 정도에 불과하고, 특히 2008년 4월 11일 3회째 갱신될 때에는 이 사건 경과규정이 적용되는 무기계약인력으로서의 전환 대상자에서 제외되어 있었다고 보았다.

또한 은행 측은 원고들을 내부통제점검자로 채용한 이후 원고들에 대한 근무성적평가의 일환으로 분기별로 온라인테스트를 실시하였고, 참가인은 2008년 12월 29일 원고들을 비롯한 내부통제점검자를 대상으로 온라인테스트를 실시할 것으로 공고하였고, 그동안 내부통제점검자 중 근무평정결과 비(B)등급 이상을 받고도 재계약이 거부된 사람은 없었

8) 근로계약 내용은 다음과 같다. ① 은행은 원고들을 계약인력으로 고용한다. ② 본 계약기간 만료 시 고용관계는 종료된다. ③ 고용기간이 만료된 때, 근무성적 평가결과 씨(C)등급 이하일 경우 등에는 본 계약을 해지할 수 있다(계약해지와 관련하여 2008.4.11.자로 근로계약이 갱신될 때 작성된 계약서에는 고용계약의 해지를 ‘의원해지’, ‘당연해지’, ‘직권해지’, ‘정년해지’로 구분하였다). ④ 본 계약서에서 정하지 아니한 사항 또는 본 계약조항의 해석에 관하여 상호 이견이 발생한 경우에는 참가인의 ‘계약인력관리지침’ 또는 관계법령에 따르고, 원고들은 본 계약을 체결함에 있어서 은행의 제 규정과 ‘계약인력관리지침’을 충분히 숙지하였으므로 본 계약내용에 대해 추후 이의를 제기하지 아니한다. ⑤ 계약인력의 정년은 58세로 하고, 정년에 도달한 달의 말일에 고용기간이 만료된다(이 부분은 2008.4.11.자로 근로계약이 갱신될 때 추가되었다).

던 사실을 인정하면서 이들의 부당해고 주장을 받아들이지 않았다. 마지막으로 원고들이 주장하는 정리해고에 대해서는 판단할 필요가 없다고 판시하였다.

대법원은 고등법원이 인정한 사실과 판단에 대해 위법이 없다고 판단하였다. 우선 원고들이 무기계약 전환대상이라는 주장에 대해 은행 측의 무기계약인력 전환을 약속하였다는 사실을 인정할 수 없다고 보았다.

또한 이들이 ‘사실상 기간의 정함이 없는 계약’이라는 점에 대해서도 원심의 판단에 따라 기간의 정함이 있다고 판시하여 재계약 거절이 부당하다고 보지 않았다. 아울러 재계약 체결에 대한 ‘정당한 기대권’에 관해서도 은행의 계약인력관리지침 및 2008년 계약인력 재계약 기준 등이 은행에게 원고들과 재계약할 의무를 지운다거나 재임용 절차 및 요건 등에 관한 근거가 된다고 볼 수 없다고 보았다. 나아가 원고들에게 근무성적평가 결과에 따라 이 사건 근로계약에 대한 재계약을 체결할 수 있을 것이라는 점에 대한 정당한 기대권이 형성되었다고 볼 수도 없다고 판단하였다.

마지막으로 정리해고의 요건에 대한 판단누락에 관해서도 원심과 같이 “갱신거절이 정리해고에 해당하지 않는다고 판단한 이상 정리해고의 요건을 갖추었는지에까지 나아가 판단할 필요가 없다”고 하여, 원고들의 패소를 결정하였다. **KLI**

이 사건 관련 참조판례

- 근로계약기간의 정함이 위와 같이 단지 형식에 불과하다고 볼 만한 특별한 사정이 없다면 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다(대판 2006. 2. 24. 2005두5673 판결 등).
- 근로계약기간의 정함이 형식에 불과한 것으로 볼 수 없는 경우에도, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 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 관련 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우가 있다. 이러한 경우에 사용자가 규정을 위반하거나 기대권을 무시하고 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 같다(대판 2011. 4. 14. 2007두1729 판결, 대법원 2011. 7. 28. 2009두2665 판결 등).