

# 노동판례리뷰

김기선\*

## 기간제 근로계약과 갱신 기대권

- 대법원 2012. 6. 14. 선고 2010두8225 판결 부당해고구제재심판정취소등 -

### 【사실관계】

근로자는 ○○시 시설관리공단과의 사이에 계약기간을 2004년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지로 하는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고 ○○시 노인종합복지관에서 물리치료 업무를 담당한 이래 한 차례의 계약갱신을 통해 2008년 8월 31일까지 근무하였다. 기간만료가 다가오자 공단은 이 사건 근로자와 재계약을 하지 않고 2008년 8월 1일 물리치료사 계약직 직원 공개채용 공고를 하면서 이에 응시하도록 하였으나 근로자는 공개채용에 반발하여 응시원서를 제출하지 않았고, 공단은 이를 이유로 재계약 체결을 거절하였다. 이에 근로자는 경남지노위에 구제신청을 하였고 노동위원회는 원직복직 및 임금 상당액을 지급하라는 취지의 구제명령을 하였다. 이에 대해 공단은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중노위는 초심 판정을 취소하고 부당해고 구제신청을 기각하는 재심판정을 하였다. 이에 근로자는 재심판정의 취소를 구하는 소송을 제기하였다. 제1심과 제2심은 중노위의 재심판정을 취소하는 판결을 하였고, 공단이 이에 불복하여 대법원에 상고를 제기하였다.

### 【판결의 내용】

이 사건의 쟁점은 기간의 정함이 있는 근로계약에 대한 갱신 거절 내지 기간만료 통보가 부당해고에 해당하는지 여부이다.

판례에 의하면 크게 두 가지의 경우에 기간의 정함이 있는 근로계약의 갱신 거절이 부

\* 한국노동연구원 초빙연구위원(arbeit@kli.re.kr).

당해고에 해당할 수 있다. 첫째, 기간의 정함이 형식에 불과한 경우이다. 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐 반복적으로 갱신된 경우가 대표적이다. 둘째, 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우이다. 근로계약, 취업규칙 또는 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 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에 그러하다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결).<sup>1)</sup>

원심판결과 마찬가지로, 대법원은 다음과 같은 사정에 근거하여 이 사건 근로자에게는 담당업무 자체가 폐지되지 않는 한 근로계약이 갱신될 것이라는 데 대한 합리적이고 정당한 기대권이 인정된다고 판단하였다.

- 가. 공단의 계약직 직원 규정에 계약직 직원의 계약 갱신이 예정되어 있다.
- 나. 이 사건 근로자가 담당하고 있는 물리치료 업무는 노인종합복지관의 주요 업무 중의 하나이고, 상시적·계속적 사업의 성격을 가지고 있다.
- 다. 공단은 재계약 의사가 있는 계약직 직원 대다수의 계약을 갱신해 왔고, 계약직 직원의 직무가 더 이상 존속하지 않아 재계약을 체결하지 못한 경우에도 일용직 직원으로 재채용하였다.
- 라. 공단 스스로 계약직 직원을 무기계약 전환 대상에 포함시키지 않은 ○○시의 지침이 부당하다며 ○○시장에게 계약직 직원들도 무기계약 전환 대상에 포함시키는 방안을 건의한 바 있다.

이에 따라 대법원은 사용자인 공단이 기존 직원들의 동의절차를 거치지 않음은 물론 기존 직원들에게 가점을 주는 것에 대하여 구체적인 기준도 마련하지 않은 채, 근로계약에 대한 정당한 갱신 기대권이 인정되는 근로자에게 재계약 절차가 아닌 공개채용절차를 통하여 선발되어야만 계약 갱신을 해주겠다고 주장하면서 공개채용절차에 응시하지 않았다는 이유만으로 근로계약의 갱신을 거절한 것은 부당한 근로계약의 갱신거절로서 부당해고에 해당한다고 본 원심판결은 정당하다고 판단하여 공단의 상고를 기각하였다.

1) 이 판결에 대하여는 박제성(2012), 『기간제 근로계약과 갱신 기대권』, 『노동판례리뷰 2010~2011』, 한국노동법학회, pp.292~294.

**【판결의 의의】**

대상판결은 재계약의 절차나 요건에 관한 법령상 또는 계약상의 근거규정이 있거나, 이러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 대한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 기대권을 인정할 수 있다는 대법원의 입장을 재확인시켜 주고 있다.

**노동조합간부에 대한 단체협약상의 인사합의조항**

- 대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다38007 판결 근로자지위확인등 -

**【사실관계】**

알리안츠생명보험 주식회사는 1999년 이후 2006년까지 손실액이 누적되는 상황에서 회사소유 건물의 투자수익률이 은행의 평균적인 정기예금 이자율에 못 미치게 되자, 회사소유 건물을 매각하고 그 관리업무를 수행하던 자회사를 다른 회사에 매각한 다음 건물관리업무를 외주용역으로 전환하면서 자회사에 파견되어 근무하던 기계·전기직 근로자에 대한 인력조정을 실시하였다.

한편, 이 사건 단체협약에서는, 조합원의 인사에 대하여는 노동조합과 협의할 것을 규정하고 있는 반면, 노동조합간부의 인사에 대하여는 “회사는 조합의 임원...(중략)...에 대한 임면, 이동, 교육 등의 인사에 관하여는 조합과 사전에 합의하여야” 한다고 규정하여 노동조합과 사전에 합의가 있을 것을 요구하고 있다. 그런데 회사는 노동조합의 정책부장인 근로자를 노동조합과 사전 합의 없이 경영상의 이유로 해고하였다.

**【판결의 내용】**

이 사건 대법원 판결에서는 크게 두 가지의 문제가 다투어졌다. 첫째, 이 사건 해고가 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추었는지, 특히 긴박한 경영상의 필요가 있었는지, 회사가 해고를 회피하기 위한 노력을 다하였는지가 다투어졌다. 둘째, 노동조합과의 사전 합의 없이 이루어진 노동조합간부에 대한 해고가 유효한 것인지가 다투어졌다.

첫째 문제에 관해, 대법원은 “긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함된다”고 넓게 해석하

면서,<sup>2)</sup> 이 사건 인력조정은 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위한 인원삭감으로서 객관적으로 보아 합리성이 있으므로 긴박한 경영상의 필요가 있다고 본 원심판결을 긍정하였다. 또한 대법원은 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 하나인 해고 회피 노력의 방법과 정도는 “확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라질 수 있다”는 기존의 견해에 입각하여,<sup>3)</sup> 회사가 경영상 이유에 의한 해고의 범위를 최소화하기 위해 가능한 모든 조치를 취하였다고 본 원심판단은 수긍할 수 있다고 판단하였다.<sup>4)</sup>

둘째 문제에 관해, 대법원은 ‘임면’에는 통상해고, 징계해고, 경영상의 이유에 의한 해고 등 조합간부와의 근로계약을 종료시키는 인사처분인 면직이 포함되기 때문에 경영상의 이유에 의한 해고도 노동조합과의 사전합의 대상에 포함되고, 단체협약의 인사협의(합의) 조항에서 조합원의 인사에 대하여는 노동조합과 ‘협의’를 하도록 요구하는 것과 달리 노동조합간부에 대한 인사에서는 노동조합과 ‘합의’를 하도록 규정하고 있는 경우 이는 문언 그대로 노사간에 사전에 ‘합의’를 하도록 규정한 것으로 해석해야 한다고 하였다.

다만 대법원은 이 사건의 경우에는 다음과 같은 사정을 고려할 때 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기한 경우에 해당하기 때문에, 노동조합간부에 대한 정리해고가 노동조합과 사전합의를 거치지 않았더라도 무효는 아니라고 판단하였다.<sup>5)</sup>

2) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결; 대법원 2004. 11. 12. 선고 2004두9616, 9623 판결 등 참조.  
 3) 대법원 1992. 12. 22. 선고 92다14779 판결; 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다92148 판결 등 참조.  
 4) 원심판결은, ① 기계·전기직 근로자의 업무 자체가 폐지될 상황에서 회사는 근로자들을 개별적으로 면담하여 빌딩관리의 매각에 따라 더 이상 근로관계를 유지할 수 없음을 설명한 후, 전환배치 신청 및 특별퇴직(30개월분의 평균임금에 상당하는 특별퇴직금 지급, 고용알선) 신청을 받을 예정이며, 기간 내에 전환배치나 특별퇴직을 신청하지 않은 근로자에 대하여 정리해고절차를 진행할 예정이라는 내용의 공문을 발송한 점, ② 일부 기계·전기직 근로자들이 피고에게 전환배치 신청을 하였고 회사가 근로자의 전환배치를 승인하자 근로자들이 신청을 철회한 점 그리고 회사는 다른 기계·전기직 근로자 2명의 전환배치 신청을 받아들여 업무지원부서로 전환 배치한 점, ③ 기계·전기직 근로자들이 담당하던 업무의 특성상 이들을 다른 업무부서로 전환 배치하기 용이하지 않은 점, ④ 이 사건 근로자들은 협의를 시작한 지 약 4개월이 경과할 무렵까지 특별퇴직 프로그램 자체를 반대하다가 그 후 다시 퇴직시점을 약 1년 후로 미루어 달라고 요청한 점, ⑤ 이 사건 근로자를 제외한 나머지 기계·전기직 근로자 30명에 대하여 특별퇴직 프로그램을 실시하여 소속 변경 전후의 급여 및 퇴직금 차액 등에 대한 보전 차원에서 특별퇴직위로금으로 최대 30개월분의 평균임금에 상당하는 금원(1인당 평균 약 1억 2,000만원)을 지급하고 자회사를 인수한 회사에 최소 2년간 고용이 보장되도록 조치한 점을 들어 회사가 해고 회피 노력을 다하였다고 인정하였다.  
 5) 노동조합의 사전합의권 남용 또는 사전합의권 행사의 포기에 관한 판례로는 대법원 2007. 9. 6. 선고 2005두8788 판결; 대법원 2010. 7. 15. 선고 2007두15797 판결 참조.

- 가. 인원삭감 조치를 취할 필요성이 객관적으로 분명하였고 정리해고를 하기 전에 가능한 해고 회피 노력을 다하였다.
- 나. 노동조합 및 기계·전기직 근로자 대표와의 사이에 기계·전기직 근로자들에 대한 인력조정 문제에 관하여 26회에 걸쳐 협의를 하고, 9회에 걸쳐 노동조합에 대하여 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 협의를 요청하면서 여러 가지 해고 회피 방안을 제시하였다.
- 다. 회사가 제안한 전환배치 방안에 따라 전환배치를 신청하여 놓고도 회사가 이를 승인하자 그 신청을 철회해 버린 후, 정리해고 철회를 위하여 본사에서 피켓을 들고 구호를 제창하고 8회에 걸쳐 본사 1층 로비와 인적자원실, 임원실의 복도 등을 점거하고, 약 10여 일간 회사 관계자 및 고객 등이 출입하는 본사 1층 로비에 천막을 치고 집단농성을 하는 등 정리해고 자체를 무산시키는 데 주력하였다.
- 라. 이 사건 정리해고는 기계·전기직 근로자들 전원을 대상으로 한 것이어서 노동조합으로서의 노동조합의 정책부장이라는 이유만으로 해고를 거절할 만한 합리적 근거나 이유가 있다고 보기 어렵다.

결과적으로 대법원은 원심판결이 이 사건 단체협약에 의한 노동조합과의 사전 합의 대상에 경영상 이유에 의한 해고가 포함되지 않는다고 보고 노동조합과 사전 합의를 하지 않았더라도 절차상 하자가 없다고 판단한 것은 잘못이라고 보았지만, 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기한 경우에 해당하기 때문에 노동조합간부에 대한 경영상 이유에 의한 해고가 유효하다고 본 원심판결의 결론을 유지하였다.

### 【판결의 의의】

이 사건 대법원 판결은 단체협약상의 인사조항에서 노동조합간부의 인사에 대하여는 노동조합과 ‘합의’를, 조합원의 인사에 대하여는 ‘협의’를 하도록 구분하고 있다면, 이는 문자 그대로 노동조합과 사전에 ‘합의’할 것을 요구하는 것으로 보아야 한다는 기존 판례 견해<sup>6)</sup>의 연장선상에 있다.

6) 대법원 1993. 7. 13. 선고 92다50263 판결 등 참조.

## 구 파견법 제6조 제3항에 의해 직접고용이 간주되는 시점

- 광주지방법원 2012. 6. 29. 2011가합15294 판결 호봉정정 -

### 【사실관계】

금호타이어는 하청회사와 업무도급계약을 맺고, 하청업체의 근로자로 하여금 정규직 근로자와 함께 타이어 제조 등의 업무를 담당하도록 하였다. 이에 대해 하청근로자들이 소속된 비정규직 노동조합의 진정이 있었고, 광주지방노동청은 이 사건 하청근로자의 근로제공은 형식상으로는 도급의 형태를 띠고 있으나 실제로는 근로자파견에 해당함을 이유로 불법파견에 따른 시정지시를 하였다. 이에 금호타이어는 2004년 3월 5일 이 사건 근로자를 포함한 하청근로자 128명을 신규 직원으로 채용하였다. 그리고 이후 금호타이어는 2004년 4월 29일 회사에 조직되어 있는 노동조합이 소속된 상급단체와 시정대상자 282명 중 나머지 154명에 대해서는 채용결격사유가 없는 한 직접 고용하되 그 시기 및 근로조건은 2004년 단체협약에서 논의하기로 합의하고 이 사건 근로자들을 신규 채용하였다. 또한 금호타이어는 위 노동조합과 2004년 단체협약을 체결하면서 2004년 9월 21일자로 이 사건 근로자를 포함한 하청업체 근로자 45명을 추가로 정규직 1호봉으로 직접 고용하기로 합의하였다.

원청회사에 신규 채용의 형식으로 입사한 이 사건 근로자들은, 이 사건 도급계약은 실질적으로는 근로자파견에 해당하고 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’이라 함) 제6조 제3항7)에 따르면 자신들은 파견기간이 2년을 초과한 시점에 직접 고용된 것으로 간주되기 때문에 이 날로부터 신규 채용된 날까지의 기간도 정규직 호봉산정에 반영할 것을 주장하면서 호봉정정소송을 제기하였다.

### 【판결의 내용】

이 사건의 쟁점은 크게 두 가지이다. 첫째 원청회사인 금호타이어가 하청업체와 맺은 도급계약이 실질적으로는 근로자파견에 해당하는지, 둘째 근로자파견에 해당한다면 직접 고용된 시점은 언제인지, 다시 말해 구 파견법 제6조 제3항에 따라 파견기간이 2년을 경과한 시점에 직접 고용된 것으로 간주되는 것인지 아니면 합의에 따른 신규채용일인지

7) 구 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전) 제6조 (파견기간)

③ 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.

이다.

첫째 쟁점에 관해, 이 사건 광주지방법원은 다음과 같은 점을 근거로 이 사건 도급계약이 실질적으로는 근로자파견이라고 판단하였다.

- 가. 하청근로자들은 하청업체에 입사한 후 그 지시에 따라 원청회사에서 근로를 제공한 이래 원청회사에 신규 직원으로 채용되기까지 적게는 3년, 많게는 13년 동안 근무하였다.
- 나. 하청근로자들은 원청회사의 정규직 직원들과 함께 동일한 업무에 종사하였다.
- 다. 2004년 당시 언론보도에 의하면 ‘원청회사 관계자가, 비정규직 근로자들이 정규직 팀장의 업무지시를 받아 정규직과 섞여 일하던 생산 공정의 직무를 조정해 비정규직을 정규직으로 전환하기로 결정했다고 설명하였다’고 기재되어 있어, 원청회사가 하청근로자를 포함한 비정규직 직원들에 대한 실질적인 지휘·감독을 하였던 것으로 보인다.
- 라. 광주지방노동청이 비정규직 노조의 파견법위반 진정에 기해 2004년경 파견법위반 여부를 조사하여 이 사건 도급계약이 실질적으로 근로자파견계약임을 확인한 후 수사기관에 고발함과 아울러 회사에 이에 대한 시정지시를 하였다.
- 마. 원청회사는 이 사건 하청근로자들을 포함한 비정규직 직원들을 순차적으로 신규 채용하였다.

둘째 쟁점에 관해, 대상판결은 구 파견법 제6조 제3항의 고용의제규정 및 취지를 고려할 때 사용사업주의 사업에 파견근로자가 파견된 기간이 2년을 경과한 다음날부터 사용사업주와 파견근로자 간에 직접 고용관계가 성립되고, 이와 다른 약정은 강행규정인 구 근로자파견법 제6조 제3항에 반하는 것으로서 무효라고 판시하여 근로자 측의 손을 들어 주었다.

그리고 직접고용이 간주되는 경우 파견근로자의 근로조건과 관련하여, 대상판결은 구 파견법은 고용이 의제되는 경우 근로조건에 관해 규정하고 있지는 않으나, ① 규정의 입법취지, ② 고용이 의제되는 경우는 근로계약은 체결되었으나 구체적인 근로조건에 대하여는 정함이 없는 경우와 유사하고 이러한 경우에는 취업규칙 및 단체협약에 따라 근로조건이 결정된다는 점, ③ 2006년 12월 21일 신설된 파견법 제6조의2 제3항이 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용함으로써 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 하는 경우 사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있으면 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의한다고 규정하고 있는 점을 들어, 구 파견법에 의해 직접 고용된 것으로 간주되는 경우에도 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있으면 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 적용되는 것으로 판단하였다.<sup>8)</sup> 이에 따라 법원은 이 사건 근로자들에게는 2년의 파견기간이 경과한 다음날에 정규직 1

호봉이 주어져야 하며, 단체협약에서는 매년 1회 입사월에 호봉이 오르는 것으로 정하고 있으므로 직접고용이 간주된 시점으로부터 신규 채용일 사이의 기간 동안에도 매년 1호 봉씩 가산하여 호봉을 산정해 주어야 한다고 판단하였다.

**【판결의 의의】**

하급심이기는 하지만 대상판결은 구 파견법상의 고용의제규정에 따라 파견근로자와 사용자주 사이에 직접고용이 간주되는 시점은 파견기간이 2년을 경과한 다음날이며 이와 다른 노사간의 합의는 강행규정에 위반하는 것으로 그 효력이 인정될 수 없다는 점을 분명히 하고 있다.

**이력서의 학력 허위 기재와 징계해고**

- 대법원 2012. 7. 5. 선고 2009두16763 판결  
부당해고 및 부당노동행위구제 재심판정 취소 -

**【사실관계】**

일반적으로 회사의 취업규칙에는 학력 등의 이력서 허위 기재를 해고사유로 정하는 경우가 많다. 이 사건 근로자들은 4년제 대학을 졸업하였으나 이력서에 대학졸업 사실을 기재하지 않았고 각각의 회사들에 생산직 사원으로 입사하여 근무를 하였다. 각 회사들은 이후 학력의 허위 기재를 이유로 이들 근로자를 징계해고하였다.

근로자들은 이력서 허위 기재를 이유로 한 징계해고는 부당해고이며 노동조합 활동에 대한 보복으로 해고를 한 것이기 때문에 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 소송을 제기하였다. 이에 대해 1심과 2심은 입사 당시 이력서에 대학졸업 사실을 기재하지 않은 것은 정당한 해고사유에 해당한다고 판단하였고, 근로자들은 이에 불복하여 대법원에 상고하였다.

**【판결의 내용】**

이 사건의 주된 쟁점은 근로자가 입사 당시에 제출한 이력서 등에 학력 등을 허위 기재한 행위가 징계사유가 되는지 그리고 이를 이유로 한 징계해고에 있어서 정당성은 어떻게 판단되어야 하는지이다.

---

8) 서울고등법원 2012. 1. 13. 선고 2010나32278 판결 참조.



학력 등의 이력서 허위 기재를 이유로 한 징계해고와 관련하여 기본적으로 대법원은, “기업이 근로자를 고용하면서 학력 또는 경력을 기재한 이력서나 그 증명서를 요구하는 이유는 단순히 근로자의 근로능력 즉 노동력을 평가하기 위해서만이 아니라, 노사간의 신뢰형성과 기업질서 유지를 위해서는 근로자의 지능과 경험, 교육 정도, 정직성 및 직장에 대한 정착성과 적응성 등 전인격적 판단을 거쳐 고용 여부를 결정할 필요가 있으므로 그 판단자료로 삼기 위한 것으로, 사용자가 사전에 학력이나 경력의 허위 기재 사실을 알았다더라면 고용계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지 아니하였을 것으로 인정되는 경우에는 징계해고사유가 된다”는 입장에 있었다.<sup>9)</sup>

원심판결 또한 근로자를 채용할 당시에 학력의 허위 기재 사실을 알았다더라면 채용하지 않았을 것이 인정되면 해고에 정당한 이유가 있다는 전제에서, ① 생산직 사원으로 입사하면서 이력서에 대학졸업 사실을 기재하지 않은 것은 그 자체로 근로자의 정직성에 대한 중요한 부정적 요소이고 근로자에 대한 전인격적인 판단을 방해하는 행위에 해당하고, ② 이 사건의 각 회사들은 4년제 대학졸업자를 생산직 사원으로 고용하지 않아 왔기 때문에 이 사건 근로자들이 4년제 대학을 졸업한 사실을 알았다더라면 고용하지 않았을 것으로 보인다는 점을 들어, 이력서에 대학졸업 사실을 기재하지 않은 것은 정당한 해고사유에 해당한다고 판단하였다.

이와 같은 판례의 태도에 대하여는 비판적 견해가 제기되어 왔다. 판례는 다른 징계사유에 있어서는 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유에 해당해야 해고가 정당한 것이 되고, 이에 해당하는지 여부는 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당 직무 내용, 비위행위의 동기와 경위, 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업 질서에 미칠 영향, 과거의 근무 태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다고 하면서도, 학력의 허위 기재 등을 포함한 경력 사칭을 이유로 한 징계해고에 있어서는 “경력 사칭을 사전에 알았다더라면 근로계약을 체결하지 않았거나 적어도 동일 조건으로 계약을 체결하지 않았을 것으로 인정되는 경우”에는 해고의 정당한 사유가 인정된다고 함으로써 해고에 정당한 이유가 있는지 여부의 판단을 오로지 근로계약 시 사용자의 주관적 사정만을 고려한 ‘가정적인 인과관계’의 판단으로 대체하고 있으며 이는 해고에 정당한 이유가 있을 것을 요구하는 법의 취지에도 맞지 않는다는 것이다.<sup>10)</sup>

이 사건 대법원 판결은, 학력 등의 허위 기재를 징계해고사유로 규정한 취업규칙에 근거하여 근로자를 해고하는 경우에도 사회통념상 근로관계를 계속할 수 없을 정도의 책임

9) 예컨대 대법원 1999. 12. 21. 선고 99다53865 판결 참조.

10) 조건주(2003), 『학력 또는 경력을 사칭한 경우 징계해고의 정당성』, 『민사판례연구 25권』, 박영사, pp.378-379.

있는 사유가 근로자에게 있는 경우에만 해고의 정당성이 인정될 수 있고, 해고가 부당하지 않은 것으로 인정될 수 있는지는 고용 당시에 사용자가 근로자의 실제 학력 등을 알았더라면 과연 어떻게 하였을지 뿐만 아니라 고용 이후 해고 시점까지의 여러 가지 사정을 종합적으로 고려해야 한다고 판시함으로써 이와 같은 비판을 일부 수용하고 있다. 이에 따라 대법원은, 원심판결은 학력 허위 기재를 이유로 한 징계해고가 정당한지 여부는 학력 허위 기재 사실을 알았더라면 근로자를 고용하지 않았을 것이라는 사용자의 주관적 의사뿐만 아니라 학력 허위 기재를 이유로 해고를 하는 것이 정당성이 있는지는 취업규칙에서 학력 등의 허위 기재 행위를 해고사유로 명시한 취지, 4년제 대학졸업자는 생산직 사원으로 고용하지 않는다는 방침이라면서 채용 당시 그러한 조건을 명시적으로 요구하지 않은 이유, 근로자들이 학력을 허위 기재하여 취업한 경위 및 그 목적과 의도, 고용 이후 해고에 이르기까지 근로자가 종사한 근로의 내용과 기간, 학력이 당해근로의 정상적인 제공 등과 관련이 있는지 여부, 학력 허위 기재가 드러나게 된 경위와 그 이후 근로자의 태도 및 회사의 조치, 학력 허위 기재가 드러남으로써 노사간 또는 근로자 상호간의 관계나 기업경영 환경 및 사업장 질서유지에 어떠한 영향을 미쳤는지 등 여러 가지 사정을 종합적으로 살펴보고 판단했어야 하는데 학력 허위 기재 사실을 알았더라면 근로자를 고용하지 않았을 것이라는 사용자의 주관적 의사만으로 해고의 정당성을 인정한 것은 잘못이라고 하여 원심판결을 파기하였다.

한편, 대법원은 이 사건 해고가 노조 활동에 대한 보복 차원에서 이루어진 것으로 단정하기는 어렵다고 한 원심판결을 긍정하여, 근로자 측의 부당노동행위 주장은 받아들이지 않았다.

**【판결의 의의】**

이력서에 학력을 허위로 기재한 것을 이유로 한 징계해고사건에서 판례는 회사 측이 이를 알았더라면 근로계약을 체결하지 않았을 것인지를 중심으로 징계해고의 정당성을 판단하였다. 이에 대해, 경력 사칭을 이유로 한 해고가 정당한지 여부는 채용 당시로 소급하여 이력서상의 학력 허위 기재와 사용자의 주관적 판단 사이의 인과관계에 의해 결정된 문제가 아니라, 해고 시점을 중심으로 근로관계를 계속 지속할 수 없는지 여부를 가지고 객관적으로 판단해야 한다는 비판이 제기되어 왔다.<sup>11)</sup> 이 사건 대법원 판결은 이와 같은 비판을 전적으로 수용하고 있지는 않지만, 징계해고가 정당한지 여부는 고용 당시

11) 예컨대 김형배(2012), 『노동법』(제21판), 박영사, p.660; 노동법실무연구회(2010), 『근로기준법 주해 II』, p.170. (구민경 판사 집필부분).

사용자 측의 주관적 의사뿐만 아니라 고용 이후 해고에 이를 때까지의 여러 가지 사정을 전체적으로 살펴보고 판단해야 한다고 함으로써 기존과는 다른 입장을 보이고 있다.<sup>12)</sup>

**KL**

- 
- 12) 물론 하급심 판결 중에는 경력 사칭을 이유로 한 징계해고가 정당하기 위해서는 여러 가지의 사정을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정될 수 있어야 한다는 견해를 제시한 판결이 있었다. 회사의 생산직 근로자로 입사하기 위하여 제출한 이력서에 대학교 졸업 사실을 기재하지 않고 고등학교 졸업 사실만을 기재하여 입사한 자에 대한 징계해고가 문제되었던 서울행정법원 2008. 4. 3. 선고 2007구합31560 판결에서는, “경력 사칭이 정당한 해고사유가 되기 위해서는 사칭된 경력의 내용(학력·다른 기업에서의 근무경력 등), 사칭의 내용(낮은 최종학력을 높게 사칭하는 적극적 사칭, 높은 최종학력을 낮게 사칭하는 소극적 사칭), 경력을 사칭하게 된 동기, 사칭된 경력이 기업의 임금 및 근로조건의 체계를 문란하게 하거나 적정한 노무배치를 저해하는 등 기업의 질서를 현실적으로 침해하는 것인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 사회통념상 합리성이 인정되어야 한다”고 판단기준이 제시된 바 있다(항소기각, 상고기각으로 확정).