

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015두52531 해고무효확인

원고, 피상고인



피고, 상고인



원 심 판 결 광주고등법원 2015. 8. 27. 선고 2015누5558 판결

판 결 선 고 2019. 11. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 광주고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심은 그 채택 증거를 종합하여, 원고가 2007. 3. 1. 피고가 설립·운영하는 국립 대학교에 '기성회 전문계약직'으로 채용된 후 1년 단위로 계약이 갱신되어 오다가,

2010. 3. 1.자로 근무기간은 종전과 동일하게 1년으로 하되 '기성회 전문계약직'이 아니라 ○○대학교의 '조교'로 임용되어 그 무렵부터 2014. 2. 28.까지 1년 단위로 다시 임용되었으며, 2014. 3. 1.경 피고 산하 ○○대학교 총장으로부터 임용기간 만료를 이유로 당연 퇴직을 통보받은 사실을 각 인정한 다음, 원고는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라고 한다)에 따른 기간제근로자로서 위 당연 퇴직의 통보가 이루어지기까지 2년을 초과하여 근무하여 왔으므로, 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되고, 원고에 대한 당연 퇴직의 통보는 근로계약기간의 만료를 내세운 부당해고로서 근로기준법 제23조 제1항에 위반되어 무효라고 판단하면서, 이와 달리 원고가 기간제법 제4조 제1항 단서의 예외사유에 해당하여 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환이 저지된다는 취지의 피고 주장을 배척하였다.

2. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 국가공무원법 제2조 제2항은, 본문에서 경력직공무원을 '실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안(근무기간을 정하여 임용하는 공무원의 경우에는 그 기간 동안을 말한다) 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원'으로 정의하고, 그 제2호에서 경력직공무원의 하나로 특정직공무원을 들면서, 교육공무원을 이러한 특정직공무원에 속하는 것으로 명시하고 있다. 또한, 교육공무원의 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 등에 관하여 특례를 규정함을 목적으로 마련된 교육공무원법에서는 제2조 제3항 각 호 소정의 국립 또는 공립의 학교 또는 기관에 해당하는 교육기관에 근무하는 조교를 교육공무원 중 하나로 정하면서(제2조 제1항 제1호), 이러한 조교가 되기 위해서는 고등교육법에 따른 자격을 요하고(제8조) 조교에 대한 신규채용을 비롯한

임용은 대학의 장이 하도록 정하고 있으며(제26조 제1항), 교육공무원의 임용에 관하여 별도로 마련된 교육공무원임용령 제5조의2 제4항은 "조교는 그 근무기간을 1년으로 하여 임용한다."라고 규정하고 있다. 나아가 교육공무원법 제34조 제2항은 "교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정한다."라고 규정하고 있고, 이에 따라 교육공무원인 조교의 보수는 공무원보수규정이 정한 바에 의하도록 되어 있다.

앞서 본 규정들에 의하면, 일정한 자격을 갖추고 소정의 절차에 따라 대학의 장에 의하여 임용된 조교는 법정된 근무기간 동안 신분이 보장되는 교육공무원법상의 교육공무원 내지 국가공무원법상의 특정직공무원 지위가 부여되고, 그 근무관계는 사법상의 근로계약관계가 아닌 공법상 근무관계에 해당한다. 이와 같이 교육공무원 내지 특정직공무원의 신분을 부여받는 조교는 1년으로 법정된 근무기간이 만료하면 바로 그 지위를 상실하게 될 뿐만 아니라, 위 기간 만료 후에 다시 종전 지위를 취득하기 위해서는 임용주체의 의사결정에 기한 임명행위로써 공무원의 신분을 새롭게 부여받을 것을 요한다. 또한 조교에 대한 보수 등의 근무조건에 관하여는 교육공무원법 내지 국가공무원법과 그 위임에 따라 제정된 개별 법령이 적용됨으로써, 공무원인 조교의 근무관계에 관하여도 공무원의 '근무조건 법정주의'에 따라 기본적으로 법령에 의해 그 권리의무의 내용이 정해지고 있다. 이러한 사정들을 고려하면, 교육공무원 내지 특정직공무원의 신분보장을 받는 대신 근무기간이 1년으로 법정된 조교에 대하여는, '기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자'에 대한 불합리한 차별을 시정하고 그 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지하기 위한 목적에서 도입된 기간제법이 그대로 적용된다고 볼 수 없다. 특히 기간제법 제4조 제1항, 제2항은 사용자

가 기간제근로자를 사용할 수 있는 기간의 허용가능한 범위를 정함과 동시에 일정요건 하에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 규정으로서, 이를 국가와 공무원신분인 조교 간의 근무관계에 곧바로 적용하는 것은 임용주체의 임명행위에 의해 설정되는 공법상 근무관계의 성질은 물론, 조교의 근무기간이 1년으로 법정된 취지 등에도 반하는 것이어서 허용될 수 없다고 봄이 타당하다. 이는 국가 또는 지방자치단체의 기관에 대하여도 기간제법을 적용하도록 기간제법 제3조 제3항이 규정하고 있다거나, 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자라고 하여(대법원 2002. 11. 8. 선고 2001두3051 판결 등 참조) 달리 볼 것은 아니다.

나. 기록에 의하면, 피고는 원심 재판과정에서 원고가 '조교'로 임용되면서 국가공무원의 지위를 취득하였다는 취지로 일관되게 주장한 바 있고, 원심도 2010. 3. 1.자로 원고가 기성회 전문계약직이 아닌 '조교'로 임용된 이래 1년 단위로 재임용되어 온 사실을 인정하였음은 앞서 본 바와 같다.

그렇다면 원심으로서도 원고가 '조교'로 임용되면서 교육공무원 내지 국가공무원의 신분을 실제 취득하였는지를 추가로 심리한 다음, 이를 토대로 원고가 '조교'로 임용된 뒤에도 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기간제법 제4조 제1항, 제2항이 적용될 수 있는지, 원고에 대한 2014. 3. 1.경의 당연 퇴직 통보가 원고의 종전 근무관계를 일방적으로 상실시키는 해고가 아니라 단지 근무기간이 만료되었다는 사실에 대한 단순한 관념의 통지에 불과한 것은 아니었는지 등에 대하여 판단하였어야 한다.

다. 그런데도 원심은 위와 같은 사정을 살피지 아니한 채 원고에게 기간제법 제4조 제1항, 제2항이 그대로 적용된다는 전제 하에 피고가 원고에게 2014. 3. 1.경에 당연 퇴직 통보를 한 것은 부당해고로서 무효라고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 국

립학교 소속 '조교'의 신분 및 기간제법 제4조 제1항, 제2항의 적용 등에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김재형

                  대법관            조희대

                  대법관            민유숙

주    심            대법관            이동원