

서울 행정법원

제 1 4 부

판 결

사 건 2017구합83799 부당해고구제재심판정취소
원 고 

피 고 

피고보조참가인 

변 론 종 결 2018. 5. 3.

판 결 선 고 2018. 5. 31.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 생긴 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2017. 9. 19. 중앙2017부해739호 부당해고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위와 내용

가. 원고(이하 '원고 회사')는 상시 3,000명 이상의 근로자를 고용하여 통신판매업 등을 하는 회사이다.

나. 피고 보조참가인(이하 '참가인')은 원고 회사와 2015. 9. 21.경 기간을 '2015. 9. 21.부터 2016. 3. 20.까지'로 정하여 택배 배송업무를 담당하기로 하는 근로계약을 체결하고, 2016. 3. 21.경 이를 갱신하여 기간을 '2016. 3. 21.부터 2016. 9. 30.까지'로 정한 근로계약을 체결하였다.

다. 참가인은 2016. 9. 3. 15:00경 부산 ●●구 ●●로4●●번길에서 원고 회사의 택배 배송업무를 하던 중 배송차량 화물칸에서 20kg가량의 배송물품을 든 상태로 땅으로 내려오다 넘어져 우측 내측반달연골의 찢김, 우측 전십자인대 파열의 상해(이하 '이 사건 업무상 부상')를 입었다.

라. 참가인은 이 사건 업무상 부상으로 요양 중이던 2016. 10. 1.경 근로계약을 갱신하여 기간을 '2016. 10. 1.부터 2017. 3. 31.까지'로 정한 근로계약을 체결하였다(이하 '이 사건 3차 근로계약'이라 하고, 앞서 체결한 근로계약과 함께 '이 사건 각 근로계약'이라 한다).

마. 원고 회사는 2017. 3. 20. 참가인에게 '원고 회사와 참가인 사이의 근로계약은

2017. 3. 31. 기간만료로 종료된다'라는 취지의 통보(이하 '이 사건 통보')를 하였다.

바. 참가인은 2017. 4. 27. 부산지방노동위원회에 이 사건 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 구제를 신청하였다. 부산지방노동위원회는 2017. 6. 16. '참가인에게 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되지 않으므로, 이 사건 통보는 정당하다'라는 취지로 참가인의 구제신청을 기각하는 판정을 하였다.

사. 참가인은 2017. 7. 21. 중앙노동위원회에 위 판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였다. 중앙노동위원회는 2017. 9. 19. '참가인에게는 정당한 갱신기대권이 인정되고, 이 사건 통보는 근로계약의 갱신거절로서 합리적인 이유가 없으므로, 이 사건 통보는 부당해고에 해당한다'라는 취지로 위 판정을 취소하고 원고 회사에 참가인의 구제를 명하는 판정(이하 '이 사건 재심판정')을 하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4, 5호증, 을가 제2호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 원고 회사의 주장 요지

1) 이 사건 각 근로계약, 취업규칙, 단체협약에는 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이 없고, 오히려 이 사건 각 근로계약에는 기간만료로 근로관계가 종료된다고 명시되어 있다. 또 원고 회사가 마련한 '정규직 전환 및 계약 연장 프로세스 및 기준 안내'는 인사 부문에서 진행되던 업무 프로세스를 안내한 것일 뿐 취업규칙 등 사규에 해당하지 않고, 그 내용도 일정한 요건이 충족되면 계약이 갱신된다는 취지가 아니다. 나아가 원고 회사에는 기간만료에 따른 근로관계 종료는 상시적으로 발생하고 있다. 이러한 사정에 비추어 보면, 참가인에게는 근로계약의 갱신기

대권이 인정되지 않는다.

2) 설령 참가인에게 갱신기대권이 인정된다고 하더라도, 참가인은 이 사건 통지 당시 택배 배송업무를 수행할 수 있는 신체상태가 아니었던 점, 원고 회사가 이 사건 3차 근로계약의 기간 단 하루도 출근하지 않은 참가인에 대하여 평가하는 것은 불가능하였던 점, 이 사건 통지 당시 원고 회사의 택배 배송기사 수요가 감소하였던 점 등을 고려하면, 원고 회사의 근로계약 갱신거절에는 합리적인 이유가 있다.

3) 따라서 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 판단

1) 관련 법리

기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계가 당연히 종료되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 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 인정될 때에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 보아야 한다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결 등 참조).

2) 인정사실

다음 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제7호증, 을가 제1~4호증의 각 기

재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있다.

① 원고 회사가 택배 배송기사를 모집하는 채용광고에는 "쿠팡 본사 계약직 6개월 근무 후 업무평가를 통해 계약 연장 또는 정규직 전환 가능"이라고 기재되어 있다.

② 이 사건 각 근로계약서에는 아래와 같은 내용이 있다.

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.

(이하 생략)

③ 참가인은 근로복지공단에 이 사건 업무상 부상에 관한 요양급여를 신청하여 2016. 10. 14. 근로복지공단으로부터 승인(요양기간 2016. 9. 3.부터 2016. 11. 30.까지)을 받았고, 이후 근로복지공단의 요양급여 승인에 따라 현재까지 요양급여를 받고 있다. 참가인은 이 사건 업무상 부상에 따른 요양급여로 이 사건 3차 근로계약의 기간 원고 회사에 출근하지 못하였다.

④ 이 사건 통지 전 1년간 원고 회사의 택배 배송기사를 포함한 계약직 직원의 계약 갱신 비율은 아래 표 기재와 같다.

	2016년 4월	2016년 5월	2016년 6월	2016년 7월	2016년 8월	2016년 9월	2016년 10월	2016년 11월	2016년 12월	2017년 1월	2017년 2월	2017년 3월
계약 갱신 비율	95%	92%	91%	91%	90%	93%	93%	98%	97%	97%	98%	75%

⑤ 원고 회사는 2016. 2. 26. 아래와 같은 내용의 "정규직 전환 및 계약 연장 Process 및 기준 안내"를 작성하여 공지하였다(이하 '이 사건 기준').

정규직 전환 및 계약 연장 Process 및 기준 안내

(중략)

II. 계약 연장 심사 Process 및 기준 안내

1. 계약 연장 심사 Process

대상자 공지(HR)→계약 연장 심사(위원회)→결과 안내

2. 계약 연장 심사기준

2. 1 근태/업무수칙 준수, 사고, 정기평가결과, 동료리뷰, CM/CO 의견 등을 종합적으로 검토하여 계약 연장 여부를 판단합니다.

2. 2 심사기준

기준	세부
근태/업무수칙	- 근태 및 업무수칙 미준수로 인하여, 캠프 배송업무 및 동료들에게 피해를 준다고 판단되는 경우 - 사실확인서를 근거로 판단하되, 동일 건 다수 발생시 보다 엄격하게 판단함
사고 관련 사항	- 빈번한 사고 발생으로 인하여 안전운전이 어렵다고 판단되는 경우(단, 본인 과실 100%인 경우만 고려)
정기평가 결과	- 업무수행 능력이 현저히 미흡하여 배송업무에 부적절하다고 판단되는 경우
추가 검토 사항	- 동료 리뷰, CM/CO 검토의견, 징계사항 등을 감안하여 쿠팡의 핵심가치와 부합하지 않는다고 판단되는 경우

⑥ 원고 회사는 분기별로 택배 배송기사들의 고객만족, 배송효율성 등에 대한 평가를 실시한다. 참가인의 분기별 평가 결과는 아래 표 기재와 같다.

	2015년 3분기	2015년 4분기	2016년 1분기	2016년 2분기	2016년 3분기	2016년 4분기
평가 결과	C	C	C	D	E	N
등급 기준	A/B/C/D	A/B/C/D	A/B/C/D/E	A/B/C/D/E	S/E/M/N	S/E/M/N

3) 갱신기대권 인정 여부

가) 위 인정사실을 통해 알 수 있는 아래의 사정을 고려하면, 원고 회사와 참가인 사이에는 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있으므로, 참가인에게 근로계약이 갱신될 수 있다는 정당한 기대권이 있다고 봄이 타당하다.

① 이 사건 각 근로계약 제5조 나) 부분과 원고 회사의 택배 배송기사 채용공고의 내용은 근로계약이 갱신될 수 있을 뿐만 아니라 정규직 전환도 가능하다는 것을 전제하고 있다.

② 원고 회사는 근로계약 갱신에 관한 절차와 기준(이 사건 기준)을 마련하여, 그것이 취업규칙인지 여부와 무관하게, 택배 배송기사 등 계약직 근로자들에게 일률적으로 적용하였다. 이 사건 기준은 근로계약 갱신의 절차를 구체적으로 정하고 근로계약 갱신의 심사기준과 그 세부적인 판단 방법도 마련하고 있으며, 일정기준을 충족한다면 근로계약이 갱신될 수 있다는 내용이다. 원고 회사는 분기별로 택배 배송기사들을 평가하여 그 평가 결과를 근로계약 갱신 심사에 반영하였다. 원고 회사는 기간을 정한 근로계약의 갱신에 관한 절차와 기준을 설정하였다.

③ 이 사건 통지 전 1년간 원고 회사의 택배 배송기사를 포함한 계약직 직원의 계약 갱신 비율은 90%를 상회한다. 위 갱신 비율에 근로자의 사정으로 근로계약을 갱신하지 않는 경우가 있음을 더하여 보면, 오히려 근로계약이 갱신되지 않는 것이 예외적인 상황으로 보인다.

④ 참가인은 이미 2차례 근로계약을 갱신하여 체결하였고, 그중 1차례는 이 사건 업무상 부상으로 요양급여를 받는 상황에서 이루어졌다.

⑤ 원고 회사의 영업 등을 고려할 때, 택배 배송업무는 상시적이고 지속적으로 이루

어지는 업무에 해당한다. 달리 참가인에 대한 근로계약의 기간 설정이 참가인을 일시적인 업무에 투입할 목적으로 이루어진 것으로 볼 만한 사정도 보이지 않는다.

나) 원고 회사의 이 부분 주장은 받아들이지 않는다.

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.

③ 참가인이 이 사건 3차 근로계약의 기간 출근을 하지 않았더라도, 원고 회사는 분

기별로 참가인에 대해 평가하고 있었으므로, 근로계약 갱신에 관한 평가가 불가능하였다고 볼 수 없다. 또 원고 회사의 계약갱신 비율을 고려하면, 과거 참가인의 분기별 평가 결과도 갱신거절의 합리적인 이유가 될 수 없다.

④ 이 사건 통지 무렵 계약갱신 비율이 낮아졌으나, 여전히 높은 비율일 뿐만 아니라 이는 일시적인 현상으로 보일 뿐이다.

나) 원고 회사의 이 부분 주장도 받아들이기 어렵다.

5) 소결론

이와 동일한 취지의 이 사건 재심판정은 적법하고, 원고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

3. 결론

이 사건 청구는 받아들일 수 없으므로 기각하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 김정중

 판사 김나경

 판사 홍승모