

2023.07.20.

근로계약 기대권의 확대

(정년 후 재고용 기대권의 인정)

대법원 2023. 6. 1. 선고 2018다275925 판결

근로관계는 계약기간이 만료하거나 근로자가 정년에 도달하게 되면 사유불문 당연 종료되는 것이 원칙입니다. 그러나, 계약기간 만료에도 불구하고 기간제 근로자에게 갱신기대권 내지 정규직 전환기대권 등을 인정하는 판결이 나오면서, 계약기간 만료도 정당한 이유를 요구하는 등 주요 쟁점이 되고 있습니다.

최근에는 기간제 근로자 뿐만 아니라 정년에 도달한 근로자에게도 재고용에 대한 기대권을 인정하는 판결이 나왔습니다. 이번 뉴스레터에서는, 근로자에게 인정될 수 있는 각종 기대권의 유형을 정리하며 최신 판결을 소개하고자 합니다.

1. 기대권이란?

기대권의 사전적 의미는 다음과 같습니다.

장차 권리를 취득할 수 있다는 기대 상태에서부터 얻어지는 법률상의 이익

이는 아직 확정된 권리는 아니지만 일종의 조건부권리로서 보호되는 것으로, 민법 제148조에서는 이러한 조건부권리에 관하여 명문의 규정을 두고 있습니다.

【민법 제148조】 조건부법률행위의 당사자는 조건의 성부가 미정한 동안에 조건의 성취로 인하여 생길 상대방의 이익을 해하지 못한다

이처럼 조건의 성부가 미정인 기간에도 기대권은 보호되어야 하는 권리인 것입니다.

2. 기대권의 유형

노동법에서 주요하게 다루어지는 기대권은 기간제 근로자의 계약기간 만료시에 주장하는 갱신기대권과 정규직 전환기대권 입니다.

갱신기대권 (대법 2007두1729 판결)

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간이 만료되더라도 **일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정**을 두고 있거나, **그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용, 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합할 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성**돼 있어 근로자에게 **근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정**됨에도 사용자가 부당하게 근로계약 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다.

전환기대권 (대법 2014두45765 판결)

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 **일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정**을 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 형성**되어 있어 근로자에게 **기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정**되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, **그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다.**

기간제 근로자에게 기간제 근로계약이 갱신되리라는 **갱신기대권이 인정**되거나 또는 정규직으로 전환될 것이라는 **전환기대권이 인정**되는 경우, 회사가 일방적으로 근로계약의 갱신 또는 정규직 전환을 거절하는 것은 부당해고이므로, 회사가 이를 거절하기 위해서는 정당한 이유가 필요한 것입니다.

최근에는 갱신기대권 또는 정규직 전환기대권의 법리를 확대 적용하여, '용역업체 변경 시 고용승계 기대권', '정년도래 이후 재고용 기대권' 등을 인정하는 판결들이 나오고 있습니다.

고용승계기대권

(대법 2016두57045 판결)

도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(용역업체)에 위탁하고, 용역업체가 위탁 받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁 받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, **새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성**되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 **새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정**된다. 이와 같이 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우 근로자가 고용승계를 원하였는데도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다. 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지 여부는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

기존 대법원은 ‘용역업체간 영업양도 내지 고용관계 승계에 대한 합의가 없다면 용역업체 변경시 기존 용역업체 직원을 포괄승계의무는 없다’는 입장이었습니다.

그러나, 최근 대법원은 **종전 용역업체 소속 근로자에게 자신이 새로운 용역업체로 고용 승계되리라는 신뢰관계가 형성된 경우 해당 근로자에게는 ‘고용승계 기대권’이 인정된다 판시**하였습니다. 이러한 고용승계 기대권이 인정되는 경우 합리적 이유 없는 고용승계 거부는 부당해고로서 효력이 없게 되는 것입니다.

나아가 최근 대법원은 정년에 도래한 근로자에게 기간제근로자(촉탁직)로 재고용 될 것이라는 규정 또는 규정이 없더라도 재고용 될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면 해당 근로자에게 “정년 후 재고용 기대권”이 인정된다는 판결을 하였습니다.

정년 후 재고용 기대권이라는 새로운 기대권으로 기존 기대권의 법리가 확대된 것입니다. 해당 판결의 요지와 사실관계는 다음과 같습니다.

정년 후 재고용기대권

(대법 2018다275925 판결)

근로자의 정년을 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등이 법령에 위반되지 않는 한 그에 명시된 정년에 도달하여 당연퇴직하게 된 근로자와의 근로관계를 정년을 연장하는 등의 방법으로 계속 유지할 것인지 여부는 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 것으로서, 해당 근로자에게 정년 연장을 요구할 수 있는 권리가 있다고 할 수 없다(대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결 참조).

그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용하여야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합하여 볼 때, 사업장에 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다.

대법원은 다음과 같은 입장에서 정년 후 재고용기대권을 인정했습니다.

- ① 근로자에게 정년연장을 요구할 수 있는 권리는 없음
 - ②- 1. 그럼에도 불구하고, 정년에 도달한 근로자가 일정 요건을 충족하면 **기간제근로자로 재고용 하여야 한다는 취지의 규정**을 두고 있거나,
 - ②- 2. 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위, 재고용 된 사람의 비율 등을 종합적으로 고려했을 때, **재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등** 근로자에게 **재고용에 대한 신뢰관계가 형성**되어 있으면 정년 후 재고용기대권이 인정됨
- 이 사건에서는 정년 후 재고용에 대한 규정을 두고 있지는 않지만,
- ▶ 기업이 분할되면서, 근로자도 분할된 회사로 이전한 상황에서
 - ▶ 근로자의 원소속 기업에서는 정년을 연장하여 현 소속 기업에서도 이를 고려하여 직원들 사기진작 차원에서 정년도과후 재고용제도를 도입한 점
 - ▶ 정년퇴직자가 재고용을 원치 않는 경우가 아닌한 동안 예외 없이 기간제 근로자로 재고용 된 사례 등에 비추어

회사와 근로자들 간에는 정년 도달 후 기간제근로자로 재고용 될 것이라는 **신뢰관계가 형성**되어 있어, 그에 따른 **정년 후 재고용기대권을 인정**하였습니다.

3. 판결의 의의

대상판결은 기존의 갱신기대권 법리를 정년 후 재고용시에도 동일한 법리로 확대 적용함에 의의가 있습니다. 많은 기업에서 정년으로 근로관계가 종료된 자들과 기간제 근로계약을 체결하는, 소위 촉탁직으로 채용하는 형태가 흔히 이루어지고 있는데, 이 과정에서 합리적 이유 없이 일부 근로자만 선별적으로만 채용한다면 대상판결의 법리에 따라 부당해고로 인정될 수 있는 것입니다.

4. 회사에 미치는 영향

기대권 법리의 확대적용은, 근로관계 당연종료 사유에도 해고 법리가 적용되어 '정당성'을 요구함을 의미합니다. 이는 회사에는 고용관계 종료에 대한 부담을 가중 시키게 됩니다.

근로자에게 인정되는 기대권이 확대되면서, 사유의 도래로 당연종료 되던 근로관계가 더 이상 당연종료로 그치지 않게 되었습니다. 즉, **당연종료 사유 도래시에도 별도의 정당성을 요구하고 있기 때문에 법률적 검토**가 필요하게 되는 것입니다.

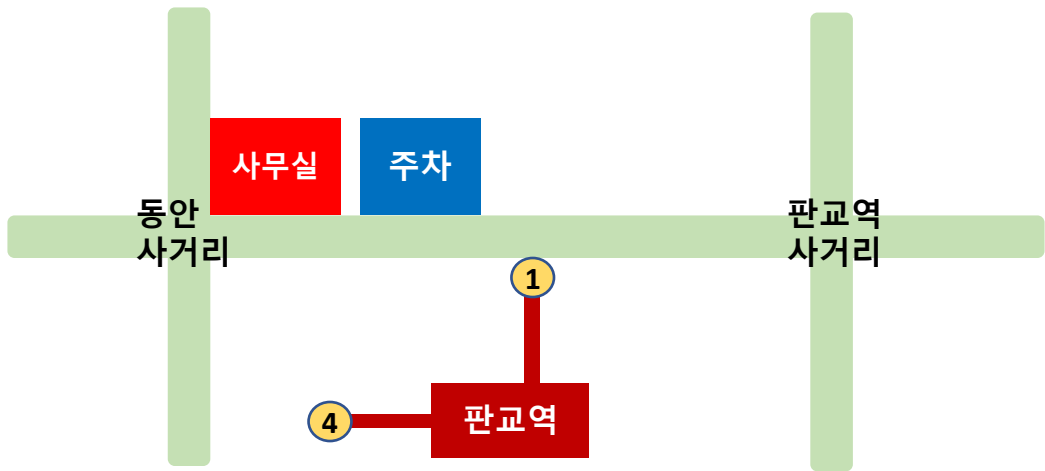
특히, 최근 노동시장의 고령화와 더불어 정년으로 종료된 근로자들을 촉탁직으로 채용하는 사업장은 대상판결 법리를 인지하고 고령인력을 어떻게 운영할지 검토가 필요합니다.

예컨대 1) 정년 종료된 근로자를 재고용 하는 제도를 둔다면, 어떠한 기준에 따라 재고용 할 것인지 그 기준의 설정이 필요하고, 2) 재고용 거절에 대한 기준은 합리적인 지에 중점을 두어 설계되어야 할 것입니다.

또한, 사유적인 정당성 뿐만 아니라, 절차적인 정당성도 갖추어야 하므로, 근로관계 종료에 대한 서면통지와 30일전 예고의무를 준수하여야 합니다.

※ 정년 이후 재고용 운영시 고려 POINT

- 단체협약/취업규칙/근로계약등 정년이후 재고용에 대한 규정 내지 약정을 설정했는지?
- 정년 이후 재고용에 대한 관행이 있는지?
- 정년 이후 재고용에 대한 별도의 요건을 마련했는지?
- 정년 이후 재고용 된 근로자의 비율이 높은지?



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

양재모 대표 공인노무사
cpla21@hanmail.net

김재연 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com

이정빈 공인노무사
cplaleebin@naver.com