

기간을 정한 근로계약갱신을 거절하기 위하여서는 해고사유에 이를 정도는 아니더라도 합리적인 사 유가 존재하여야 한다.

2007구합22088

재/판/요/지

이 사건에 있어서 마을버스 운수업을 영위하는 참가인 회사와 근로자들 사이에 1년의 기간을 정한 근로계약이 체결되었으나, 참가인 회사는 회사의 모든 운전기사들과 기간을 1년으로 정하여 계약직 근로계약서를 작성하여 왔고, 운전기사들은 참가인 회사의 존립 기반을 이루는 중추적인 근로자 집단이고 당해 사업이 존속하는 이상 인력수요에 변동이 그다지 없을 것임에도 그 전부를 1년 단위로 재고용하겠다는 것은 비정상적인 구조이므로 당연히 소속 운전기사들은 1년의 근로계약기간이 지나면 근로계약이 대부분 갱신될 것이라는 합리적 기대를 가지게 된다고 할 것이며, 실제에 있어서도 참가인 소속 운전기사들은 대개 근로계약 갱신이 이루어져 왔으므로 이 사건 근로계약 갱신 거절이 정당한 것으로 인정되기 위하여는 갱신 거절에 있어 합리적인 사유가 존재하여야 한다.

주/문

1. 원고들의 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고들이 부담한다.

이/유

1. 재심판정의 경위

가. 참가인은 서울 소재에서 상시근로자 14명가량을 고용하여 마을버스 운수업을 영위하는 회사이다.

나. 원고 A는 2002. 4. 23 원고 B는 2003. 4. 18 각 참가인 회사에 1년의 단기근로계약을 체결하고 운전기사로 입사하여 근로계약을 갱신하여가며 근무하던 중 원고 A는 2005. 4. 22.자로, 원고 B는 2005. 4. 25.자로 각 근로계약 갱신이 거절(이하 '이 사건 근로계약 갱신거절'이라 한다)된 사람들로 2005. 3. 24. 전국민주버스노동조합에 가입한 조합원들이다.

2. 재심판정의 적법 여부

가. 원고들의 주장

(1) 부당해고에 관하여

참가인의 버스운수사업은 그 공공적 성격상 안정적이고 상시적인 사업운영이 필수적 요소라 할 것이므로



참가인 회사의 존립기반이라고 할 수 있는 버스운전기사의 근로계약기간을 1년으로 정할 합리성이 없고, 근로계약서 제4조 제1항에서 ‘갱신은 본인의 징계 및 근무성적 등을 고려하여 결정한다’고 규정하고 있으므로 근로자에게 재계약을 통한 계속 고용의 정당한 기대권을 부여하고 있으며, 참가인 회사의 모든 근로자들이 근로계약을 갱신하여 체결해 왔고, 단지 계약기간이 만료되었다는 이유로 근로자를 퇴직시킨 적이 없으므로 원고들과 참가인 사이의 근로계약에 있어 그 기간은 형식에 불과하거나 운전기사의 작업능력이나 업무적성 등을 파악하기 위한 시용기간이라 할 것이어서 2년 또는 3년째 근무하고 있는 원고들과 참가인 사이에는 기간의 정함이 없는 정식 근로계약이 체결된 것으로 보아야 한다. 따라서 이 사건 근로계약 갱신거절은 해고라 할 것인데, 참가인이 원고 A에 대하여 재계약 거부의 사유로 삼은 사고 관련 부분은 다른 동료 근로자의 경우에는 이를 특별히 문제 삼지 않았던 것과 비교할 때 형평의 원칙에 반하고, 시말서 제출은 정당한 해고 사유로 볼 수 없으며, 또한 원고 B에 대하여 재계약 거부의 사유는 어느 것이나 정당한 해고 사유로 삼을 수 없고, 위에서 본 바와 같이 형평의 원칙에도 반한다 할 것이므로 이 사건 근로계약 갱신거절은 결국 부당해고에 해당한다.

(2) 부당노동행위에 관하여

참가인 회사와 신림수수 주식회사 소속 근로자들이 전국민주버스노동조합 ○○지부를 결성하고 참가인에 대하여 단체교섭을 요구하자, 참가인은 근로자들에게 노동조합에 가입하지 말 것과 탈퇴할 것 등을 종용하였다가 원고들이 노동조합에 가입한 사실을 알고는 이에 대한 불이익 조치 및 탄압의 일환으로 이 사건 근로계약 갱신거절을 하게 된 것으로 참가인이 내세우고 있는 재계약 거부 사유는 표면적인 구실에 불과하다 할 것이므로 이 사건 근로계약 갱신거절은 부당노동행위에 해당한다.

나. 인정사실

(1) 참가인은 운전기사를 채용함에 있어 모두 계약기간 1년의 단기근로계약을 체결한 후 근로자들의 사고발생률, 시말서 제출 여부 등을 참작하여 근로계약 갱신 여부를 결정해 오고 있는데, 2004. 11. 현재까지의 계약갱신 상황을 보면 당시 운전기사 12명 모두 계약이 1회 이상 갱신되어 근무하고 있다.

(2) 원고A는 2004. 4. 23. ‘계약기간을 2002. 4. 23부터 2003. 4. 22까지 1년으로 정하고, 계약 갱신은 징계 유무 및 근무성적 등을 고려하여 결정하되 재계약은 계약기간이 만료되기 1개월 전후에 하며 재계약을 체결하지 아니할 경우에는 본 계약은 자동으로 해지된 것으로 한다’는 내용의 단기근로계약을 체결하고 참가인 회사에 입사하여 이 사건 근로계약 갱신거절 시까지 2회에 걸쳐 계약을 갱신하여 근무하였다. 원고B는 2003. 4. 18 ‘계약기간을 2003. 4. 18부터 2004. 4. 17까지 1년으로 정하고, 나머지 계약 내용은 원고 A와 같은 내용’의 단기근로계약을 체결하고 참가인 회사에 입사하여 이 사건 근로계약 갱신거절 시까지 1회에 걸쳐 계약을 갱신하여 근무하였다.

다. 판단

(1) 부당해고 부분

(가) 근로기준법 제23조는 근로계약의 기간에 대한 제한을 두고 있을 뿐 기간을 정한 근로계약의 체결 자체를 제한하고 있지는 않으므로 근로계약의 당사자는 계약기간이 1년을 초과하지 않는 한 자유롭게 기간을 정한 근로계약을 체결할 수 있고, 인력수요가 일시적인 경우에 한하여 기간을 정한 근로계약을 체결할 수 있는 것은 아니다.

(나) 그러나 대다수의 근로자들에게 있어서 근로는 생존을 위한 유일한 또는 주요한 경제적 수단임과 아울러 인격실현을 위한 중요한 장이어서 사용자는 정당한 이유가 있는 경우에 한하여 근로자를 해고할 수 있는 점에 비추어 보면, 이러한 해고제한의 규정을 잠탈하기 위한 목적만을 가지고 고용기간을 정한 근로계약을 체결하는 것은 권리남용으로 허용되지 않는다고 할 것이어서, 고용기간을 정한 근로계약을 체결한 경우 고용기간이 만료되었다고 하여 사용자는 언제든지 아무런 제약 없이 근로계약의 갱신을 거절할 수 있는 것은 아니라 할 것이므로, 기간을 정한 근로계약이 연속적으로 계속하여 체결될 것이 예상되어 기간제 근로자에게 기간만료 후 계속 고용에 대한 합리적인 기대를 갖게 하는 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자가 계약 갱신을 거부하기 위하여는 합리적인 갱신거절의 사유가 존재하여야 할 것이고, 다만 그와 같은 경우라도 근로계약의 갱신거절이 바로 통상적인 의미에 있어서의 해고 자체는 아니므로 갱신거절의 사유는 해고사유보다는 다소 넓게 인정된다고 할 것이다.

(2) 부당노동행위 부분

사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면상의 해고이유와는 달리 실질적으로 근로자가 노동조합 활동을 한 것을 이유로 해고한 것임이 인정되는 경우에는 이를 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 그여부는 사용자측이 내세우는 해고사유와 해고의 경위, 사용자와 노동조합과의 관계, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 하고 정당한 해고사유가 있어 해고한 이상 사용자가 근로자의 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다 하여 그 사유만으로 해고가 해고권 남용에 의한 부당노동행위에 해당한다고 단정할 것도 아니다. 그러므로 위와 같은 법리에 비추어 보건대, 원고들과 참가인 사이의 근로계약관계가 합리적인 사유에 기하여 갱신 거절됨으로써 적법하게 종료되었음은 앞서 본 바와 같으므로, 가사 참가인이 이 사건 근로계약 갱신거절을 함에 있어 원고들의 노동조합 활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다 하더라도 그러한 사정만으로 이 사건 근로계약 갱신거절이 부당노동행위에 해당한다고 할 수는 없다.

결/론

그렇다면, 원고들의 이 사건 청구는 각 이유 없으므로 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 

