

다면평가에 의한 근로계약 갱신거절에 합리성이 인정된다고 본 사례

2006구합33002

재/판/요/지

이 사건 근로계약은 기간의 정함이 있는 근로계약이고, 그 기간은 존속기간이 아니라 갱신기간이라 할 것이므로 정당한 이유라는 해고 제한의 기준보다는 완화된 해고제한의 법리가 유추적용되는 점, 일반적으로 평가자를 소수로 하는 것보다는 다수로 하는 것이 소수자의 주관적인 평가에 의해 평가결과가 좌우될 염려에서 벗어나 객관성을 유지할 수 있는 점, ○○유통센터의 경우 계약직 직원의 입·퇴사가 빈번하여 피평정자별로 다면평가단을 구성하는데 어려움이 있을 뿐만 아니라, 피평정자별로 다면평가단을 구성할 경우 피평정자가 51명이므로 51개의 다면평가단을 구성하여야 하는데, 이는 현실적으로 어려운 점, 이 사건 운용준칙상의 재 채용의 기준은 피평정자 51명 전원에 대해 동일하게 적용되었으며, 그 중 적지 않은 인원인 27명이 재 채용되었고, 원고가 이로 인해 특히 불이익을 받았다고 보기도 어려운 점 등에 이 사건 변론과정에 나타난 제반사정을 종합해 보면, 참가인이 다면평가결과 80점을 넘지 않았다는 이유로 원고를 재 채용하지 않고, 이 사건 당연퇴직 처리한 것이 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유가 없다고 보기 어렵다.

주/문

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

이/유

1. 처분의 경위

(1) 참가인은 서울 중구에서 상시 근로자 23,000여명을 고용하여 은행, 공제, 유통업 등을 행하는 법인이고, 원고는 2000. 7. 4. 참가인의 ○○농산물종합유통센터(이하 '○○유통센터' 라고 한다)에 파트타임(1년 이내의 기간을 정하여 근로계약을 맺은 단시간 근로자)로 입사하였다가 2000. 11. 1. 계약직으로 전환되어 판매직 사원으로 근무하던 중 계약기간 만료를 이유로 2005. 10. 31자로 당연해직(이하 '이 사건 당연해직 처리' 라고 한다) 통보를 받았다.

(2) 원고는 이 사건 당연해직 처리가 부당하다고 주장하면서 2005. 11. 22. 경기지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위구제 신청을 하였는데, 경기지방노동위원회는 2006. 1. 25. "원고는 계약직으로 채용될 당시에 5년을 초과하여 근무할 수 없다는 사실을 알았고, 5년을 초과하여 계속하여 근무할 수 있다는 기대감



이나 관행이 있었다고 볼 수 없으며, 근무기간이 5년을 초과한 근로자 중 일부 직종에 한해 인사고과 및 다면평가를 통해 일정 점수 이상을 취득한 경우 채용의 기회를 부여하고 있고, 다면평가를 실시한 결과 원고는 재 채용의 기준 점수보다 낮은 점수를 받아 재 채용의 기회가 상실된 것으로 원고만이 불이익을 받았다고 보기 어려우며, 근로계약기간 만료일인 2005. 10. 31.을 경과하고도 13일을 더 근무하였으나 그러한 사실만으로 계약갱신이 이루어졌다고 볼 수 없는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 당연해직 처리는 근로계약기간이 종료된 상태에서 계속 근무하자 근로관계 종료를 통보한 것에 불과할 뿐 부당해고가 아니고, 위에서 본 사정에 비추어 볼 때 부당노동행위에 해당되지도 않는다.”는 이유로 원고의 구제신청을 기각하였다.

2. 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

이 사건 근로계약은 장기간 반복되어 갱신됨으로써 기간의 정함이 없는 것으로 되었으므로 단지 기간만료를 이유로 이 사건 당연 해직처리를 한 것은 부당하다. 원고와 참가인은 비록 기간을 정하여 계약직 근로계약(이하 '이 사건 근로계약' 이라고 한다)을 체결하였지만 원고가 수행한 업무가 계절적, 임시적인 것이 아니므로 그 기간이 만료된 후에도 계속 존속할 것이 분명하고, ○○유통센터의 경우 일부 핵심근부들을 제외한 모든 근로자들이 계약직 또는 파트타이머 형태로 고용되어 대다수의 근로자들이 계속 고용될 것이 명백하였으며, 계약기간이 만료된 후에 계약 갱신 절차를 밟지 않았는데도 노무제공을 수령하였고, 단지 행정적 필요에 따라 사후에 소급하여 작성한 근로계약서를 받았으며, ○○유통센터의 경우 2000년 개점한 이후 지금까지 근로계약기간 만료를 이유로 재계약이 거절된 기간제 근로자들은 없는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 근로계약상의 근로계약기간은 단지 형식에 불과하거나 위와 같은 사정에 근로계약이 장기간에 걸쳐 자동적으로 반복 갱신된 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 근로계약상의 근로계약기간은 형식에 불과하게 되었으므로 이 사건 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이다. 따라서 단지 기간만료를 이유로 이 사건 당연해직처리를 한 것은 부당하다.

나. 인정사실

(1) 참가인은 계약직 직원 및 파트타이머의 근로조건 및 운용에 관한 사항을 이 사건 운용준칙으로 정하였고, 이 사건 운용준칙에 의하면, 근로계약기간 중 실시한 2회의 고과평정점수 평균이 70점 이상인 자는 재계약할 수 있으나, 계속근로기간은 최장 5년을 초과하지 못하고, 계약기간 만료 시에는 계약기간 만료일의 다음날에 당연해직의 효력이 발생하며, 계속근로 5년 근무 후 근로계약기간이 종료된 때로부터 1년이 경과하지 아니한 자는 직원으로 채용할 수 없고, 다만, 고과평정결과(최근 2년 평균) 및 다면평가결과가 각각 80점 이상인 자는 재채용될 수 있다.

(2) ○○유통센터는 2005. 4월경에 2005. 5월부터 2005. 10. 31.까지 중에 계속근로기간

5년이 초과되는 원고를 비롯한 계약직 직원 51명(다면평가는 53명에 대해서 실시하였으나 그 중 2명이 스스로 다른 직장으로 이직함)을 대상으로 다면평가를 실시하였고, 그 결과 원고는 76.2점을 받았으며, 원고의 최근 2년간 인사과과 점수의 평균은 82.8점이었다.

(3) 원고에 대하여 다면평가를 한 평가단 17명 중 원고와 동일 또는 인근 부서에서 함께 근무한 경력이 있는 자는 ○○○(채소부 부장), ○○○축산팀장, ○○○(수산팀원), ○○○(사업지원부 총무팀원)이다.

(4) 이 사건 운용준칙상 다면평가는 해당사무소장(이 사건의 경우 ○○유통센터장)이 다면평가표를 근거로 3명의 평정자(해당 직원에 대한 고과평정자 제외)를 선정하여 평정한 결과를 평균하여 산정토록 되어 있으나, ○○유통센터장은 17명의 평가자로 평가단을 구성하였으며, 그 평가자들이 다면평가표에 따라 업무관련, 인간관계에 대하여 탁월(10~9점), 우수(8점), 보통(7점), 미흡(6점), 불량(5점)으로 평가하고, 리더쉽, 전문성, 업무추진, 의사전달, 직원관리 항목에 대해서는 1점 내지 10점의 점수를 부여하는 방식으로 평가했다.

(5) 원고는 2005. 9. 29. 노동조합에 가입하였으나 가입한 사실을 참가인에게 알리지 않았고, 조합비 공제를 요청하지도 않았다.

(6) 원고는 2005. 8. 24. ○○유통센터장으로부터 우수직원상을 받았다.

다. 판단

근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료된다. 다만, 기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우에도 예컨대 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우 등 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 계약서의 문언에도 불구하고 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 된다고 보아야 한다.

결/론

그렇다면, 이 사건 재심판정은 적법하고, 그 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 

