



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2015부해699 학교법인 가천학원 부당해고 구제 재심 신청

■ 판정일자 : 2015. 10. 5.

■ 판정사항 : 초심유지

갱신기대권이 인정되는 근로자에게 갱신거절의 합리적 사유가 없어 부당한 해고라고 판정한 사례

■ 판정요지

사용자가 ① 2012년도에 공개채용 제도를 도입하여 같은 해 채용한 근로자 8명 중 6명을 정규직으로 전환하였던 점, ② 채용공고 시 근무실적을 평가하여 정규직으로 전환될 수 있음을 명시한 점, ③ 정규직 전환 심사 기준을 수립하여 근로자들에게 통지하고 평가를 실시한 점 등을 고려해보면, 당사자 사이에 정규직 전환 심사 평가결과에 따라 근로계약이 갱신될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다.

사용자가 근로계약 갱신거절의 합리적인 사유를 입증하지 못하고 있으므로 계약만료 통보는 부당해고이다.



중 앙 노 동 위 원 회 재 심 판 정 서

사 건 중앙2015부해699 학교법인 가천학원 부당해고 구제 재심신청

근 로 자 1. 유○○

(재심피신청인)

서울 ○○○

2. 신○○

경기 ○○○

3. 엄○○

경기 ○○○

4. 오○○

경기 ○○○

근로자들의 대리인 노무법인 ○○○

담당 공인노무사 김○○

사 용 자 학교법인 가천학원

(재심신청인)

경기 성남시 수정구 성남대로 1342

이사장 김○○

대리인 ○○○ 법률사무소

담당 변호사 최○○, 류○○

판 정 일 2015. 10. 5.



우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

이 사건 사용자의 재심신청을 기각한다.

초 심 주 문

[경기지방노동위원회 2015. 6. 4. 판정 2015부해569]

1. 이 사건 사용자가 2015. 2. 28. 이 사건 근로자들에게 행한 계약만료 통보는 부당해고임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로자들을 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

재심신청취지

1. 초심지노위의 이 사건 근로자들에 대한 부당해고구제명령을 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에 대한 2015. 2. 28.자 계약만료 통보는 정당하다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자들



유○○, 신○○, 엄○○, 오○○(이하 순차적으로 ‘이 사건 근로자1~4’라 하고, 모두를 말할 때는 ‘이 사건 근로자들’이라 한다)은 각각 학교법인 가천학원이 운영하는 가천대학교에 입사하여 근무하던 중 2015. 2. 28.자로 부당하게 해고되었다고 주장하는 사람들이다.

나. 사용자

학교법인 가천학원(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 학교법인’이라 한다)은 1972. 11. 10. 설립되어 상시 220여 명의 근로자를 사용하여 가천대학교(이하 ‘이 사건 대학’이라 한다)를 설치·운영하여 교육관련 서비스업을 경영하는 학교법인이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 2015. 2. 28. 계약기간 만료를 이유로 해고한 것은 부당하다며 같은 해 4. 8. 경기지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2015. 6. 4. 갱신기대권이 인정되고 갱신거절의 합리적 사유가 없다고 판단하여 구제신청을 인정하였다.

다. 이 사건 사용자는 2015. 7. 6. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 2015. 7. 13. 우리 위원회에 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자들



이 사건 근로자들에게 정규직 전환의 정당한 기대권이 있음에도 불구하고 이 사건 사용자가 객관성, 합리성, 공정성이 결여된 평가를 적용하여 부당하게 계약 갱신을 거부한바, 계약기간 만료를 이유로 한 이 사건 근로계약 해지 통보는 부당해고이다.

나. 사용자

계약직 직원의 정규직 전환 심사 절차는 사실상 신규직원을 채용하는 것에 다름이 아니어서 특별한 사정이 없는 한 폭넓게 인사 재량권이 인정되어야 하고, 이 사건 사용자는 사전에 고지한 기준에 따라 공정하고 합리적인 심사에 따라 대상자들을 평가하여 계약종료 여부를 결정한 것인바, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 대하여 계약만료를 통지한 것은 사회통념상 상당하다고 인정될 수 있는 합리적 이유가 있다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 학교법인은 2012. 3. 2. 가천의과대학교와 경원대학교를 가천대학교로 통합함에 따라 2012년부터 신규직원의 공개채용을 실시하였고, 같은 해 제1기 공채직원 8명을 선발하여 계약기간 2년의 근로계약을 체결한 후 2014년 정규직 전환 심사결과에 따라 6명을 정규직으로 채용하였다.



[초심답변서, 사 제1호증의1 2012년도 계약직 직원 신규임용 제청 공문, 사 제1호증의2 2014년도 계약직 직원 평가결과 보고 공문]

나. 이 사건 사용자는 2013. 1. 4. 이 사건 대학 홈페이지에 2013년도 직원 공개채용 공고를 시행하였는데, 이 공고의 임용조건에 ‘계약직으로 임용(2년) 후 근무실적을 평가하여 우수평가자에 대하여 정규직으로 임용하고 이외 인원은 계약기간 만료로 근로관계는 당연히 종료됨’을 명시하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제5호증 2013년도 직원 공개채용 공고]

다. 이 사건 근로자들은 위 ‘나’항의 공개채용 또는 특별채용을 통하여 각각 일자를 달리하여 이 사건 학교법인에 입사하였다.[초심 이유서 및 답변서]

라. 이 사건 사용자는 2013. 6. 21. 신입직원을 대상으로 ‘정규직 전환 심사 통과를 위한 당부’ 등의 내용으로 교육을 실시하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제2호증 신입직원 교육 주요내용]

마. 이 사건 사용자는 2014. 10. 16. 아래와 같이 평가 항목 및 일정 등을 명시한 “신입직원 정규직 전환 임용 평가 기준”을 수립하고, 같은 달 28일 이 사건 근로자들을 포함한 정규직 전환 임용 대상자에게 정규직 전환 평가 기준을 이메일을 통해 공지하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제7호증 정규직 전환 임용 평가 기준 공문, 노 제8호증 정규직 전환 임용 평가 기준 알림]

<정규직 전환 임용 평가 기준(발췌)>



1. 정규직 전환 평가 기준

가. 평가항목

- 근무평점(50점): 계약기간 근무평정 평균점수 적용
- 규정시험(20점): 문제은행식 기출 문제 중 객관식 50문항 출제
- 업무실적 P/T(30점): 본인 업무 및 학교 발전에 대한 실적
- ※ 영어성적(TOEIC): 입사 시 영어성적(TOEIC) 800점 이상자, 중국어특기자, 전산 경력직 채용자는 규정시험으로 대체

나. 평가위원 구성 및 점수 산출 방식

- 근무평정(50점)
 - 평가위원: 직원근무평정 규정에 따라 시행
 - 점수산출: 계약기간(2년)의 근무평정 점수를 평균하여 산출하며 50점 만점으로 환산
- 규정시험(20점)
 - 평가위원: 총무처장이 교원 중에서 선정하여 출제 및 채점 의뢰
 - 문제출제: 홈페이지에 게시된 문제은행식 출제문제 내에서 출제
 - 점수산출: 100점 만점으로 산출된 점수를 20점 만점으로 환산
- 업무실적 P/T
 - 평가위원: 총장, 부총장, 메디컬부총장, 기획부총장, 행정부총장, 학생복지처장, 교무처장, 기획처장, 총무처장, 해당부서장
 - 평가위원 성원: 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 평가결과로 한다.
 - 점수산출: 평가위원의 점수 중 최고점과 최하점을 뺀 나머지의 평균을 획득 점수로 한다.

다. 평가결과 반영

- 정규직 전환: 총점 80점 이상
- 무기계약: 총점 70점 이상~80점 미만
- 계약해지: 총점 70점 미만

라. 평가일정

- 규정시험: 2014년 12월 예정
- 근무평정: 2015년 1월 예정



- 업무실적 P/T: 2015년 1월 15일 시행 예정

바. 이 사건 사용자는 2014. 12. 17. 이 사건 근로자들을 포함한 정규직 전환 심사 대상자에게 구체적인 심사 시행 계획을 고지한 후, 이에 따라 2015. 1. 9. 규정시험을, 같은 달 13일 직무발표 평가를 각각 시행하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제12호증 2014학년도 정규직 전환 규정시험 및 직무발표 시행 알림]

사. 이 사건 사용자는 2015. 1. 13. '정규직 전환 평가(직무발표) 평가 기준'을 수립하였고, 같은 날 실시된 직무발표 심사에는 이 사건 학교법인 부총장, 메디컬부총장, 행정부총장, 기획처장, 교무처장, 총무처장, 해당부서장 등 총 7명의 평가위원이 참석하였으나, 심사 도중 2명의 평가위원이 불참하여 일부 직원의 경우 4명의 평가위원이 심사를 하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제11호증 내부공문(2015. 1. 13.), 사 제22호증 정규직 전환심사 대상자에 대한 전체 평가결과]

아. 이 사건 사용자는 2015. 1. 23. 정규직 전환 대상자를 선정하고 같은 달 30일 평가 기준을 통과하지 못한 이 사건 근로자들에게 같은 해 2. 28.자로 계약기간이 만료됨을 통지하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제1호증 면직통보, 노위 제3호증 정규직 전환 대상자 선정 관련 공문(2015. 1. 21.)]

자. 이 사건 근로자들은 2015. 3. 16., 같은 달 24일 이 사건 사용자에게 평가점수 결과 공개를 요청하였으나, 이에 대해 이 사건 사용자는 같은 달



27일 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」(이하 ‘정보공개법’이라 한다) 제 9조 ‘비공개 대상 정보’에 해당됨을 사유로 공개 불가 통지를 하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제9호증의1 내용증명(1차), 노 제9호증의2 내용증명(2차), 노 제9호증의4 내용증명 자료제출 요청에 대한 회신, 사 제8호증 정보 공개심의회 회의록]

※ 이 사건 사용자는 「고등교육법」 제2조에 의한 대학으로 「정보공개법」 제2조제3호라목, 같은 법 시행령 제2조제1호에 따라 위 법령이 적용되는 기관임

차. 이 사건 사용자는 2015. 6. 4. 초심지노위 심문회의에서 이 사건 근로자들의 평정결과 관련 자료를 제출할 수 없다는 취지로 진술을 하였으나, 2015. 10. 2. 이 사건 근로자들을 포함한 정규직 전환 심사 대상자 모두의 평가 결과인 ‘2015. 3. 1.자 정규직 전환 계약직 평가 결과표’를 우리 위원회에 제출하였다.[재심신청 이유서, 초심 심문회의 진술내용, 사 제22호증 정규직 전환심사 대상자에 대한 전체 평가결과, 사 제23호증의1 재심피신청인들에 대한 2013년 근무평가 결과, 사 제23호증의2 재심피신청인들에 대한 2014년 근무평정 결과, 사 제24호증 재심피신청인들에 대한 직무발표 PT 평가결과]

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.

《기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률》

제4조(기간제 근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음



각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 갱신기대권이 인정되는지 여부, 둘째, (갱신기대권이 인정되는 경우라면) 갱신거절의 합리적 사유가 존재하는지 여부에 있다 할 것이다.

이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

대법원은 “기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 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 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는,



사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결).”라고 판시하고 있다.

가. 갱신기대권 존재 여부

이 사건 사용자는 채용 공고 시 근무실적을 평가하여 우수평가자에 대하여 정규직으로 임용하고 이외 인원은 계약기간 만료로 근로관계는 당연히 종료함을 명시하였고 이 사건 근로자들과 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였으므로 이 사건 근로관계는 계약기간 만료로 당연히 종료되는 것으로 이 사건 근로자들에게 정규직 전환에 대한 갱신기대권이 없다고 주장한다.

이에 대하여 살펴보면, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘가’항과 같이 이 사건 대학 출범을 계기로 2012년부터 우수인력 확보를 위해 신규직원의 경우 원칙적으로 기간제근로자로 채용 후 정규직 전환심사를 통하여 우수한 직원들을 정규직원으로 채용하는 제도를 마련하고 2012. 3. 2. 제1기로 공개 채용된 계약직 신규직원 8명에 대해 정규직 전환 심사를 한 후 그 중 6명을 정규직으로 전환하였던 점, ② 위 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항 및 ‘라’항과 같이 2013년도 제2기 신규직원 채용공고문에 ‘계약직 임용 후 근무실적을 평가하여 정규직으로 임용하고 그 외 기간만료로 당연종료 됨’을 명시하고, 이 사건 근로자들의 계약기간 중 이 사건 근로자들을 포함한 신입직원을 대상



으로 '정규직 전환 심사 통과를 위한 당부' 등의 내용으로 교육을 실시한 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '마'항과 같이 2014. 10. 16. '신입직원 정규직 전환 임용 평가 기준'을 수립하고, 같은 달 28일 이 사건 근로자들을 포함한 정규직 전환 심사 대상자들에게 '정규직 전환 임용 평가 기준 알림'이란 제목으로 이메일을 보냈는바, 그 내용에는 정규직 전환 심사의 평가항목, 평가결과 반영, 평가 일정이 명시되어 있는 점, ④ 위 '4. 인정사실'의 '바'항과 같이 2014. 12. 17. 이 사건 근로자들을 포함한 정규직 전환 대상자에게 구체적인 정규직 전환 심사 계획을 고지하고 2015. 1. 9. 규정시험을, 같은 달 13일 직무발표 평가를 각각 실시한 점, ⑤ 위 '4. 인정사실'의 '아'항과 같이 2015. 1. 21. 정규직 전환 대상자 12명을 선정하고 같은 달 30일 이 사건 근로자들에게는 계약기간만료를 통보한 점 등을 종합적으로 고려하여 볼 때, 당사자 사이에 정규직 전환 평가결과에 따라 정규직으로 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 신뢰관계가 형성되었는바, 이 사건 근로자들에게 정규직으로의 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 봄이 상당하다.

나. 갱신거절의 합리적인 사유 존재 여부

이 사건 사용자는 계약직 직원의 정규직 전환 심사절차가 사실상 신규직원 채용과 같으므로 정규직 전환을 위한 평가기준, 평가방식, 평가절차 등에 상당한 재량이 있고, 사전에 고지한 기준에 따라 공정하고 합리적인 심사를 거쳐 그 평가결과에 따라 이 사건 근로자들에 대한 근로계약 여부



를 결정한 것은 정당하다고 주장한다.

이에 대하여 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '마'항 및 '차'항에서 살펴본 바와 같이, ① 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들의 정규직 전환을 위한 평가기간은 2년간의 계약기간인데 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 정규직 전환에 따른 평가 항목 및 일정을 공지한 것은 이 사건 근로자들의 임용 시점인 2013. 3. 1.보다 약 1년 8개월이 지난 시점에 고지하여 이 사건 근로자들이 사용자의 평가 기준 및 내용에 따라 대응할 수 있었던 기간이 짧은 점, ② 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들의 정규직 전환의 평가 기준으로 삼은 내용은 근무평정 50점, 규정시험 20점, 업무실적 PT 30점으로 구성되어 있고, 총점 70점 미만을 득점한 자는 계약해지로 되어 있는데 평가결과를 보면, 전체 평가 대상자들의 근무성적은 최저 38.0점에서 최고 47.3점으로 평가 되었고, 규정시험은 최저 18.8점에서 최고 20점으로 평가 되어 결국 업무실적 PT의 결과가 정규직 전환의 중요한 기준이 되는 바, 업무실적 PT의 평가 내용에 대하여 살펴보면 이 사건 근로자들의 정규직 전환을 위한 업무실적 PT 평가위원은 총장 등 10명으로 구성되어 있고, 평가위원 성원은 재직위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 평가결과로 한다고 규정하고 있음에도 정규직 전환 평가 대상자들의 업무실적 발표에 평가위원 중 7명만이 참여하였고, 이 사건 근로자들 이외의 일부 직원의 업무실적 평가에는 평가위원 4명만이 참여하여 최고점과 최저점을 제외하고 점수를 산출하는 점을 감안하면 결국 평가위원 2명의 평가결과를 반영



하는 것이 되어 평가의 객관성이 담보되었다고 보이지 않는 점, 이 사건 업무실적 PT 평가발표의 소요시간이 근로자당 5~7분 정도이며, 그 내용은 이 사건 근로자들이 수행해 오던 직무를 요약한 것이어서 이미 2년에 걸쳐 근무평정 차원에서 평가해 왔기에 평가 내용이 중복되는 면이 있음에도 당일의 짧은 시간에 발표한 결과가 정규직 전환의 당락 결정에 중요한 요소로 작용되는 불합리한 측면이 있는 점, 이 사건 업무실적 PT 결과의 평균 점수를 보면 이 사건 근로자들을 제외한 직원들의 경우 최저 15.0점에서 최고 19.0점 사이에 분포하고 이 사건 근로자들은 최저 5.6점에서 최고 6.0점의 사이에 분포를 보이고 있어 이 사건 근로자들의 근무평정 및 규정시험 결과에 비추어 보면 그 편차가 너무 커 직무발표 PT의 평가가 객관성과 공정성을 확보하였다고 보이지 않는다.

다. 소결

위의 사실들을 종합하여 살펴보면 이 사건 사용자와 이 사건 근로자들 사이에는 정규직 전환 심사 평가결과에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약으로 갱신될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있어 이 사건 근로자들에게 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정됨에도, 이 사건 사용자가 갱신거절의 합리적 사유를 입증하지 못했다고 봄이 상당하므로 이 사건 계약 만료 통보는 부당해고에 해당한다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 관하여 우리 위원회와 결론을 같이한 초심지노위의



판정은 정당하므로, 이 사건 사용자의 재심신청을 기각하기로 하여 「근로
기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.