



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.  
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2021-06-17

## 대 법 원

### 제 1 부

### 판 결

사 건 2020두45308 부당해고구제채심판정취소  
원고, 상고인 A  
소송대리인 변호사 신알찬, 박종민  
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장  
피고보조참가인 B  
원 심 판 결 서울고등법원 2020. 7. 9. 선고 2019누59402 판결  
판 결 선 고 2021. 6. 3.

## 주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.

1. 고용승계의무에 대한 상고이유에 관하여

가. 도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 '용역업체'라



고 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. 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(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로 종전 용역업체 소속 근로자인 참가인은 새로운 용역업체인 원고에게로 고용이 승계되리라는 정당한 기대를 가지고 있었으므로, 참가인이 고용승계를 요구하였음에도 원고가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절한 것은 부당해고와 마찬가지로 참가인에게 효력이 없다고 판단하였다.

다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 고용승계의무 등에 관한 법리를 오해하거나, 심리미진 등으로



판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 2. 고용승계거부의 합리성에 대한 상고이유에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 참가인에 대한 고용승계를 거부한 합리적 이유가 있었다는 원고의 주장을 배척하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 고용승계거부의 합리적 이유 등에 관한 법리를 오해하거나, 심리미진 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 3. 결론

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            박정화

주    심            대법관            이기택

                      대법관            김선수