

■ 최신 판례 ■

기간제 근로계약 사이에 공백기간이 있는 경우 공백기간 전후의 근로 관계가 계속되었다고 볼 수 없다는 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 17. 선고 2016두63705 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

기간제 근로계약을 반복해서 체결하여 근로기간이 2년을 초과하였다고 하더라도 가운데 공백 기간이 있었다면 이를 계속근로로 볼 수 없다는 취지의 대법원 판결입니다.

근로자 A씨는 근로계약을 체결하고 2011년 2월 14일~2011년 12월 31일까지 근무했습니다. 이후 별도 계약체결 없이 2012년 1월 1일~2012년 2월 29일까지 근무하였으며, 다시 근로계약을 체결하면서 2012년 3월 1일~2012년 12월 31일까지 근무했습니다. 이후 근로자 A씨는 3개월가량 근로하지 아니하고, 2013년 4월 1일에 다시 근로계약을 체결하여 2013년 4월 1일~2013년 12월 31일까지 근무하였습니다. 이후 회사는 2013년 12월 31일자로 만료된 A씨와의 근로계약을 갱신하지 않았습니다.

이에 A씨는 기간제 근로자로 일한 기간이 총 2년이 넘는 만큼, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 따라 자신은 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있다고 하면서 근로계약 종료가 부당해고라고 주장하였습니다. 이 사건의 쟁점은 2013년 1월 1일~2013년 3월 31일까지의 약 3개월 동안의 공백기간에도 불구하고 그 전후의 근로기간을 합산하여 계속 근로한 것으로 볼 수 있는지 여부입니다.

대법원은 기간제법 규정의 형식과 내용, 입법 취지에 비추어 볼 때, 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우에는, 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무

내용과 근로조건의 유사성, 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제 근로자의 업무를 대체한 방식과 기간제 근로자에 대해 취한 조치, 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제 근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 기간제법 제4조의 계속근로한 총 기간을 산정할 수 있는지 판단하여야 한다는 기존 판례 법리를 재확인하였습니다(대법원 2018. 6. 19. 선고 2017두54975 판결 참조).

대법원은, (i) 회사가 2013년 2월에 당시 도장공을 추가 채용할 필요가 없었음에도 회사 노사협의회 대표인 A씨의 형이 부탁한 탓에 A씨를 새로 고용한 점, (ii) 2013년 1월 1일 A씨가 퇴직하면서 퇴직금을 수령한 점, (iii) 공백기간 동안 A씨는 건강보험 직장가입자 자격을 유지하지 않은 점에 주목하였습니다. 또한, (iv) 근로계약 종료 당시 회사는 A씨에게 “오늘부로 계약기간이 만료됐고, 내년에 일이 많아지면 부르겠다”는 말을 한 것으로 알려졌는데, 대법원은 이런 사실을 근거로 “계약이 종료됨을 전제로 경영사정이 나아지면 고용하겠다는 의미일 뿐, 계속적 고용관계를 전제로 한 것으로 볼 수 없다”고 판단했습니다. 이에 따라 대법원은 회사가 기간제법 적용을 피하기 위해 공백기간을 둔 것이라고 볼 수는 없고, A씨가 연속하여 2년 이상 근로한 것으로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 더 불어 A씨에게 근로계약 갱신기대권도 인정할 수 없다고 판단하였습니다.

대법원은 A씨가 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었다고 볼 수 없고, 따라서 부당해고가 인정되지 않는다고 판단하여 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 17. 선고 2016두63705 판결](#)