

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 성과연봉제 업무를 담당하기 위하여 채용되었다가 해당 업무 종료로 계약 기간이 연장되지 않은 기간제 근로자의 갱신기대권이 쟁점이 된 사건에서 승소한 사례

한 공기업은 성과연봉제 확대에 따라 관련 업무를 맡기기 위하여 공인노무사를 기간제 근로자로 채용하였다가, 정부의 정책 변경으로 관련 업무가 종료되고 계약기간이 만료되어 계약 만료를 통보하였습니다. 해당 근로자는 위 계약 만료 통보가 정당한 근로계약 갱신기대권을 침해하는 부당해고에 해당한다며 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 공기업을 대리하여, 공기업의 관련 규정과 채용공고, 근로계약 등에 비추어 갱신기대권이 인정되지 않고, 설령 갱신기대권이 인정되더라도 근로자의 담당 업무가 종료되었고, 해당 근로자가 상·하반기 인사평정에서 모두 갱신기준에 미달하는 평점을 받아 갱신거절의 합리적인 이유가 있음을 구체적으로 설명하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여, 근로자에 대한 근무평가 결과가 갱신기준에 미달하였고, 근로자의 주된 채용 동기가 상당 부분 감소하여 근로계약 갱신거절의 합리성이 인정된다고 보아 근로자의 청구를 기각하였습니다.

### [담당 변호사]



이광선 변호사



김동현 변호사