

■ 최신 판례 ■

국립대학교의 조교에 대하여 기간제법이 적용되지 않는다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 14. 선고 2015두52531 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

국립대학교의 조교는 법정된 근무기간 동안 신분이 보장되고, 교육공무원법상의 교육공무원 내지 국가공무원법상의 특정직공무원 지위가 부여되며, 그 근무관계는 공법상 근무관계에 해당되므로 기간제법이 적용되지 않는다고 본 판결입니다.

원고는 국립대학교의 조교로서 2007년 3월경부터 '기성회 전문계약직'으로 채용되어 1년 단위로 계약을 갱신하여 오다가, 2010년 3월경부터는 '조교'로 임용되어 2014년 2월까지 근무한 뒤 2014년 3월 1일에 임용기간 만료를 이유로 당연 퇴직을 통보 받았습니다. 이에 원고는 부당해고를 주장하며 소를 제기하였습니다.

원심법원은 원고가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 다른 기간제 근로자로서 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되어야 하고, 기간제법 제4조제1항 단서의 예외사유에 해당되지도 않는다고 판단하여 원고에 대한 당연 퇴직 통보는 부당해고로서 무효라고 보았습니다.

그러나 대법원은 이와 달리 판단하였습니다.

대법원은 일정한 자격을 갖추고 소정의 절차에 따라 대학의 장에 의하여 임용된 조교에게는 법정된 근무기간 동안 신분이 보장되는 교육공무원법상의 교육공무원 내지 국가공무원법상의 특정직공무원 지위가 부여되고, 그 근무관계는 사법상의 근로계약관계가 아닌 공법상 근무관계에 해당한다고 판단

하였습니다. 또한 국립대학교의 조교는 1년으로 법정된 근무기간이 지나면 바로 그 지위를 상실하고, 종전 지위를 다시 취득하기 위해서는 임명행위에 의하여 다시금 공무원의 지위를 새롭게 부여받아야 한다는 점을 지적하였습니다. 더불어 국립대학교 조교에 대한 근무조건은 '근무조건 법정주의'에 따라 법령에 의해 그 권리의무의 내용이 정해지고 있다는 점 역시 언급하였습니다.

대법원은 위와 같은 사정들을 고려하면, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 그 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지하기 위한 목적에서 도입된 기간제법이 교육공무원 내지 특정직공무원의 신분보장을 받는 대신 근무기간이 1년으로 법정된 조교에 대하여 그대로 적용된다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원고가 조교로 임용되며 교육공무원 내지 국가공무원의 신분을 실제 취득하였는지를 추가로 심리한 다음, 이를 토대로 원고에게 기간제법을 적용할 수 있는지 판단했어야 한다고 판시한 뒤 원심판결을 파기하고 이를 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 14. 선고 2015두52531 판결](#)