

■ 최신 판례 ■

방과후 학교 코디네이터가 기간제 근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 8. 18. 선고 2014다211053 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은 피고인 교육청이 방과후학교 학부모코디네이터를 기간제 근로자로 채용한 것이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법')」상 기간제 근로자 사용기간의 예외사유 중 '복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우(기간제법 제4조 제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조 제2항 제1호)'에 해당하여 기간의 제한 없이 2년을 초과하여 사용할 수 있는지 문제되었습니다.

이에 대하여 대상판결의 원심인 부산고등법원 2014. 5. 1. 선고 2013나51902 판결은 학부모코디네이터 채용에서 일자리 창출은 부수적 목적에 불과하고, 취약계층에 대한 우선 선발 등 조치가 없었던 점에서 위 예외사유에 해당하지 않는다고 보았으나, 대상판결은 학부모 일자리 창출도 사업목적의 하나였고, 전업주부를 자격요건으로 하고 있는 점에서 취약계층에 대한 우선선발 조치가 있었다고 볼 여지가 있다고 판단하였습니다.