

■ 최신 판례 ■

기간제법의 2년 사용기간제한 예외 규정의 적용이 배제된 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016다255910 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

대상판결은 “사용자가 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 형식적으로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였으나, 각 근로관계의 계속성을 인정할 수 있는 경우에는 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 할 수 없다”고 판결하였습니다.

대상판결의 근로자는 각종 건설공사의 감리업을 사업목적으로 하는 법인과 약 10년간 기간제 근로계약을 반복갱신하면서 여러 현장에서 감리원으로 근무하다가 2014년 이후 사용자의 요구로 사직서를 제출하면서 의원면직처리된 후 다시 기간제 근로계약을 체결하는 형식을 취하였습니다. 이에 의원면직에 대해 해고무효확인과 임금지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 원심은 위 근로자와 사용자가 체결한 각 근로계약은 기간제법 제4조 제1항 단서 제1호에 정한 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하므로 이들의 근로계약관계가 종료되었다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은, 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 형식적으로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였다고 볼 여지가 많고, 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자가 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받은 후 다시 기간제 근로계약을 체결하는 형식을 취하였다고 하더라도, 그것이

근로자의 자의에 의한 것이 아니라 사용자의 일방적인 결정에 따라 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과한 때에는, 실질적으로 해고에 해당한다는 이유에서 사건을 파기환송하였습니다.