

■ 최신 판례 ■

부당해고기간도 기간제 사용제한기간(2년)에 포함된다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

A는 기간제 근로자로 근무하던 회사로부터 근로계약 종료 통보(1차 갱신거절)를 받게 되자, 이 통보가 부당해고에 해당한다는 이유로 구제신청을 했습니다. 중앙노동위원회에서 구제신청이 인정되자 회사가 행정소송을 제기했지만 패소했고, 이에 따라 A는 회사에 복귀했습니다. 회사는 A와 1년 단위 근로계약을 체결했는데, A는 계약해지 통보를 받은 이후부터 복직 시까지 근로를 제공하지 못했습니다.

이후 A와 회사는 계약기간을 6개월, 3개월 단위로 하여 근로계약을 갱신했습니다. 그러던 중 회사는 또 다시 종합평가결과를 근거로 근로계약 종료 통보를 하면서 근로계약 갱신을 거절(2차 갱신거절)했습니다.

결국 A에게 갱신기대권이 인정되는지, 그리고 실제로 일한 기간이 총 2년이 안됐다고 해도, 부당해고 기간을 포함해서 기간제법상 2년을 초과해 근로한 근로자로 볼 수 있는지가 문제됐습니다.

대상판결은 사용자의 부당한 갱신거절로 인해 근로자가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 존속하는 범위에서는 기간제법 제4조제2항에서 정한 2년의 사용제한 기간에 포함된다고 보아야 한다고 판시했습니다. 이에 따라 1차 갱신거절로 인해 A가 실제로 근로를 제공하지 못한 기간도 기간제법 제4조제2항의 사용제한기간 2년에 포함된다고 보아야 하므로, 회사는 결국 기간제법 시행 이후 최초 계약일인 2007년 7월 1일부터 2년을 초과하여 A를 사용한 것으로 2차 갱신거절 당시 A는 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 한다고 판시했습니다. 따라서 2차 갱신거절은 효력이 없다고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 19. 선고 2013다85523 판결](#)