

■ 최신 판례 ■

기간제근로자에게 정규직 전환기대권이 인정되는지

[대상판결 : 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 “근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다”고 판시하였습니다.

대상판결의 근로자는 근로계약기간을 2010년 10월 26일부터 2012년 10월 25일까지로 하여 사회적 일자리 지원사업을 운영하는 재단법인의 기간제 근로자로 입사했습니다. 근로자는 재단법인의 정규직과 동일한 업무를 수행하다가 인사평가를 거쳐 근로계약만료 통지를 받았는데, 대상판결은 근로자가 객관적인 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권을 가지고 있는데, 재단법인은 합리적이고 공정한 평가를 거치지 않고 근로기간만료 통보를 하였으므로 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다.

대상판결은 기간제법 시행 전은 물론 시행 후에 신규로 기간제 근로계약을 체결한 경우에도 갱신 기대권이 형성될 수 있다는 점을 분명히 한 최초의 대법원 판결입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결](#)