

■ 최신 판례 ■

촉탁계약직에게 갱신기대권이 인정되는지

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 10. 20. 선고 2015구합71068 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 기간제법 시행 이후에도 갱신기대권이 인정될 수 있지만, 기간제근로계약의 체결경위, 내용, 계약기간 중 근로자의 역량 및 성과 평가 여부 등 구체적인 사정에 따라 갱신기대권 인정 여부가 달라진다고 판시하였습니다.

대상판결의 근로자는 2013년 2월 25일 A자동차 회사의 촉탁계약직으로 고용되어 짧게는 2주일, 길게는 6개월 단위로 총 14회에 걸쳐 근로계약을 갱신하였습니다. 근로자는 입사 후 정규직과 동일하게 자동차의 쇼크업소버, 배터리, 백시트를 장착하는 업무를 수행했습니다. A사는 2015년 1월 20일 근로자에게 근로계약기간이 2015년 1월 31일자로 만료되어 근로관계가 종료됨을 구두로 통보하였습니다.

대상판결은 (1) 촉탁계약직 근로계약서, 계약직 직원 취업규칙에 고용계약이 만료되었을 때 당연퇴직한다고 기재되어 있는 점, (2) A사는 작업공정에 일시적인 업무 공백이 발생한 경우에 촉탁계약직을 한시적으로 채용하여 사용해 온 점, (3) 기간제법의 입법취지는 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 데에도 있는 점, (4) 원고가 촉탁계약직 근로자에게도 정규직 근로자에 준하는 임금과 복지혜택 등을 제공한 점 등을 근거로, 근로자에게 계약갱신에 관한 정당한 기대권을 인정하기 어렵다고 판단하였습니다.