

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 기간제 근로자가 기간만료통지를 받자 부당해고구제신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상판결 : 대전지방법원 2018. 4. 27. 선고 2017구합104131 판결 부당해고구제재심판정취소]

부서의 관리자로서, 기간을 정해 채용된 근로자가 1년의 계약기간이 만료되었다는 통지를 받자 사용자를 상대로 (1) 자신은 기간의 정함이 없는 근로자이거나, (2) 기간의 정함이 있는 근로자라 하더라도 근로계약의 갱신에 대한 정당한 기대권이 있으므로 갱신거절은 부당해고라고 주장하면서, 노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 기각되었습니다. 그리고 중앙노동위원회가 그 재심신청을 기각하자 다시 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, 위 근로자의 근로계약서와 게시물 등에는 계약기간이 분명하게 명시되어 있었으므로 기간의 정함이 없는 근로자라고 할 수 없고, 대법원 판례에 비추어 볼 때 갱신 기대권이 인정될만한 사정도 없었음을 주장하였습니다.

이에 법원은 사용자의 주장을 받아들여 위 근로자의 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이 아니고, 계약기간이 만료된 후 재계약이 체결될 수 있으리라는 정당한 기대권도 인정할 수 없다며, 근로자의 청구를 기각하였습니다.

#### [담당 변호사]



김성수 변호사



권영환 변호사