



문서번호 : 16-11-노동-01

수 신 : 각 언론사

발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(위원장 김진)

제 목 : [논평] 기간제법 시행 이후 정규직 전환기대권을 확인한 대법원 판결을 환영한다.

전송일자 : 2016. 11. 10.(목)

전송매수 : 총 2매

[논 평]

기간제법 시행 이후 정규직 전환기대권을 확인한 대법원 판결을 환영한다.

대법원은 2016. 11. 10. <재단법인 함께 일하는 재단> 사건에서, “기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다”고 판시하여 원심 판결을 확정하였다(2014두45765).

이 판결은, 그동안 대법원이 인정해 온 기간제 근로자의 ‘갱신기대권’을 확대하여 ‘전환기대권’을 명시적으로 인정하였을 뿐 아니라, 2007. 7. 1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’으로 약칭)」이 시행된 이후에 채용(이 사건 근로자들은 2010. 10. 26. 계약 체결)되어 2년 이하를 근무한 근로자에게도 이러한 갱신·전환기대권이 인정될 수 있다는 점을 최초로 확인하였다는 점에서 의미가 크다고 할 수 있다. 그동안 일부 하급심과 일부 학설은, 기간제법 제정 이후에는 갱신기대권 법리가 작동할 만한 법률의 흠결이 더 이상 존재하지 않고 기간제법 제4조의 입법 목적인 기간제 근로자의 고용 보호와 노동시장의 유연성 제고의 조화로운 추구가 필요하다는 점 등을 들어 법 시행 이후에는 갱신기대권이 인정될 수 없다고 해왔으나, 대법원은 기간제법의 규정들에 의하여 기간제근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권 형성이 제한되는 것도 아니라는 입장을 분명히 한 것이다.

기간제법 제정 당시 우리 입법자는 2년의 사용기간 규정으로 인해 기간제 근로자의 고용 불안이 가중될 것을 염려하고 그 보완책을 고민했지, 반대의 경우를 고민하지는 않았다. 따라서 우리 입법자가 기간제법 제4조를 갱신기대권 법리를 배제하는 근거로 사용하려 의도했다거나 기존의 기간제 근로자의 고용을 보호하는 수단을 배제하기 위해 제정했다고 보기는 어렵다. 이번 판결은 이러한 점을 명시적으로 확인한 것이다.

비정규직 사용의 무분별한 확산으로 사회적 양극화가 심화되는 상황에서, 법원이 정의관념에 부합하는 법률해석을 통해 조금이라도 이를 제한하려고 했다는 것은 매우 다행스러운 일이다. 이러한 법리가 향후 기간제 근로자들의 정규직 전환을 촉진하고 비정규직 양산을 조금이라도 막을 수 있기를 기대한다.

2016년 11월 10일
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
위원장 김진

