



기간제 근로계약 종료 후 사용자가 갱신 거절의 통보를 한 경우 해고사유 등의 서면 통지에 관한 근로기준법 제27조 가 적용되지 않는다고 본 사례 (대법원 2021. 10. 28. 선 고 2021두45114 판결)

이 사건은 피고보조참가인 회사와 기간제 근로계약을 체결하고 경비원으로 근무하던 원고에 대하여 피고보조참가인 회사가 원고와의 계약기간 만료에 따라 갱신 거절의 통보를 하는 경우 근로기준법 제27조에 따라 해고사유 등의 서면통지 의무를 이행해야 하는지 여부가 문제된 사안입니다.

대법원은 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하도록 하고, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하며, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지인데, 기간제 근로계약은 그 기간이 만료됨으로써 당연히 종료하는 것이므로 갱신 거절의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여야 할 필요성이 해고의 경우에 견주어 크지 않고, 근로기준법 제27조의 내용과 취지에 비추어 볼 때 기간제 근로계약이 종료된 후 갱신 거절의 통보를 하는 경우에까지 근로기준법 제27조를 준수하도록 예정하였다고 보기 어려운 점 등을 근거로 원고의 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.