

글 \_ 김윤희(공인노무사)

# 근로계약기간 만료 & 비정규직 근로자의 정의



## 벤치 기업 인사 · 노무 & A 시리즈 7

### 근로계약기간 만료했다고 근로관계 소멸되지 않아

**Q** 연봉계약 시 근로계약기간을 2년으로 정하고 근무하였습니다. 그동안 성실하게 일했는데 2년 뒤 회사에서는 근로계약이 만료되었다고 주장합니다. 기간만료를 주장하는 진정한 이유는 제가 고임금이기 때문이라고 생각되는데요, 이러한 계약해지가 정당한 건지요?

**A** 민법상 고용계약은 사적자치원칙에 따라 계약기간을 자유롭게 약정할 수 있습니다. 그러나 근로기준법은 근로계약기간을 원칙적으로 1년을 초과할 수 없다고 하고 예외적으로 기간의 정함이 없는 경우와 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 계약을 허용하고 있습니다. 1년을 초과하는 근로계약을 약정한 경우 그 계약기간의 사법상 효력에 대해 1996.8.29 판례(대법원 전원합의체)는 1년을 초과하는 근로계약은 그 기간 자체가 유효하다고 하고 있습니다. 여기서 계약기간은 단순한 계약존속기간일 뿐 근로조건은 아니기 때문에 예컨대 3년의 계약기간을 정한 경우 그 기간이 종료되면 사용자는 해고 등 별도의 조치 없이도 당연히 근로관계는 종료된다고 합니다. 물론 계약기간 이전에도 1년이 경과한 후 근로자는 근기법에 의해 임의퇴직은 보장되나 사용자는 정당한 사유가 있어야 계약을 해지할 수 있습니다. 그렇지만 근로계약의 성립, 존속, 종료가 중요한 근로조건이듯이 근로계약기간도 중요한 근로조건이라고 보아야 할 것입니다. 근로계약기간은 근기법 제30조의 해고제한 규정과 상호 관련하여 해석하여야 하기 때문입니다. 최근 경제 불황 등의 이유로 근로자들의 고용불안과 비정규직 근로자, 단기간 근로계약자의 증가가 사회문제가 되는데, 대법원의 최근 판례를 무비판적으로 받아들이기보다 제한적으로 해석하지 않을 수 없다고 봅니다.

1년을 초과하는 기간을 정한 계약을 사용자가 장기근속을 피하기 위해 2년, 3년으로 정하는 경우 약정기간 만료 후 당연 소멸된다고 볼 수 없어야 할 것이며 근로자의 자유의사의 유무를 기준으로 기간만료에 따른 근로관계 당연소멸의 타당성을 판단해야 할 것입니다.

### 비정규직 근로자도 노동법 보호받을 수 있어

**Q** 비정규직 근로자는 어떤 근로자를 말하는 것인가요. 임시직 근로자를 말하는 것이라면 비정규직 근로자는 노동법의 보호를 전혀 받을 수 없는지 궁금합니다.

**A** 정규직 근로자의 특징을 살펴보면 다음과 같습니다. 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고 있으며 따라서 근로기준법 제30조에 따라 사용자가 정당한 이유가 없는 한 해고할 수 없고 고용이 정년까지 보장될 수 있는 근로자, 고용관계와 사용관계가 동일하여 실질적인 근로조건 결정권이 있는 사용자의 근로계약 체결 상대방으로서 그 사용자를 상대로 노동 3권을 행사할 수 있는 근로자, 사업장 내에 정해진 소정근로시간에 따라 전일제(full-time)로 근무하는 근로자, 즉 근로기준법이 정한 1일 8시간 · 주 44(40)시간 내외의 근무를 하는 근로자, 사용자와 위탁이나 도급 등이 아닌 '근로계약'을 체결하고 법적으로 근로기준법이 당연히 적용되며 임금수준도 근속연수와 기술 등에 따라 통상 월급제로 지급되는 형태를 띤 근로자입니다.

반면 위와 같은 정규직 근로자의 특성에서 벗어나 근로계약기간이 정해진 단기근로(계약직, 임시직, 일용직), 근로계약을 맺은 사용자와 업무를 지시하는 사용자가 다른 파견근로, 소정근로시간이 짧은 단시간근로, 위탁이나 도급계약을 체결하고 독립사업자처럼 되어있는 특수고용형태 근로자 등이 비정규직의 대표적인 유형이라고 하겠습니다. 비정규직이더라도 노동법의 보호를 받을 수 있으나 현실적으로 정규직과의 임금차이, 재계약 또는 계약연장 등의 많은 문제가 발생하고 있어 현재 입법계류 중인 사항이며 입법화로 일정정도의 법적 보호를 더욱 확실히 받을 수 있을 것입니다.