

기간제로 계약만료임에도 실업급여 수급 제한이 될 수 있는 경우

1. 서설

근로계약기간이 있는 기간제 근로자가 계약기간 만료로 인해 실업급여를 신청하는 경우 수급 자격이 인정되는 것이 일반적이나 계약기간 만료임에도 실업급여 수급 제한될 수 있는 경우에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 규정 : 고용보험법 시행규칙 [별표 2]

「수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조제2항관련)

1. ~ 11. <생략>

12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

13. <생략>

3. 기간제 근로자 계약기간 만료임에도 실업급여 수급제한이 될 수 있는 경우

1) 회사가 재계약을 원함에도 불구하고 근로자가 계약기간 만료를 이유로 이직(퇴직)하는 경우

실업급여란 비자발적인 이유로 이직하는 경우에 지급하는 것으로 기간제근로계약 종료로 인한 경우 실업급여 수급자격이 인정되는 것이 일반적이나 예외적으로 회사는 업무상 필요, 대체인력 수급의 어려움

등의 이유로 재계약을 원하여 재계약을 제안하였으나 근로자가 이를 거부하고 이직하는 경우에는 타사 취업을 위한 자발적 이직으로 간주하여 실업급여 수급자격이 제한될 수 있습니다.

이 경우 고용보험 이직확인서 상 이직사유코드로 32번(계약기간 만료)으로 입력하여도 구체적인 사유란에 계약연장 거부로 기재할 경우 고용지원센터에서 회사측에 사실확인 후 고용지원센터에서는 실업급여 수급자격을 최종 판단하여 결정하게 되는데 이때 실업급여 수급자격에 제한이 발생할 수 있습니다. 다만, 각 관할지역 고용지원센터별 담당자에 따라 실업급여 수급자격 인정여부가 달라 질 수 있습니다.

2) 기간제 근로계약으로 2년이 경과된 후 계약기간 만료로 이직하는 경우

기간제 근로계약을 1년 단위로 체결하다가 만 3년 계약기간 종료 후 계약기간 종료로 실업급여를 신청하는 경우에는 「기간제 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조」에 따라 계속근로기간이 2년을 초과하였으므로 기간의 정함이 없는 근로자가 되므로 만 3년 계약종료로 실업급여 신청시에는 수급자격이 인정되지 않습니다.

다만, 동법 제4조 단서 규정에 따라 “「고령자 고용촉진법」에 따른 만 55세 이상자의 경우” 계속근로기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로자가 되지 않으므로 만 3년의 계약기간이 종료된 이후 실업급여를 신청할 경우, 고용보험법 시행규칙 [별표2] 12.에 따라 실업급여 자격이 인정됩니다. 끝.

제441호

2022. 04. 11.

노무법인 두레