

## ■ 최신 판례 ■

## 기간제 딜러에게만 호텔봉사료를 지급하지 않았다면 차별적 처우에 해당한다는 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

기간제 딜러에게만 호텔봉사료를 지급하지 않은 것은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에 어긋난 합리적 이유 없는 차별적 처우라는 대법원 판결입니다.

A카지노에서 일하던 B씨 등 기간제 근로자들은 2012년부터 14년까지 딜러 업무를 맡아 왔습니다. 이들은 8개 종목을 진행하는 정규직 근로자와 달리 블랙잭과 바카라 2개 종목만 맡아서 진행을 해 왔습니다. 이들은 계약직 딜러인 자신들의 임금은 3,000만 원에 못 미치는데, 비교대상인 정규직 사원 딜러의 1호봉 임금이 5,500만 원인 것은 기간제법에서 금지한 계약직 근로자 차별에 해당한다는 이유를 들어, 노동위원회에 차별구제신청을 하였습니다.

A카지노의 정규직 딜러로 채용되기 위해서는 우선 계약직 딜러로 1년 6개월에서 2년 정도 근무해야 합니다. 중앙노동위원회는 이러한 구체적인 사정을 고려하여 이 사건 근로자들에게 불리한 처우가 있었는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 외부 근무경력이 1년인 근로자의 경우 사원 1호봉의 정규직 딜러보다 호봉이 1단계 낮은 마이너스 1호봉의 정규직 딜러, 외부 근무경력이 없는 근로자의 경우 마이너스 2호봉의 정규직 딜러를 상정하였습니다.

이에 대하여 대법원은 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없다고 판단하였습니다. 따라서 비교대상 근로자는 A카지노 소속 근로자 중 사원 1호봉의 정규직 딜러가 되어야 한다고 보았습니다.

또한, 대법원은 기간제 근로자와 비교대상 근로자의 임금이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다고 판시하였습니다. 나아가 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다는 기준을 제시하였습니다.

대법원은 B씨 등 기간제 근로자들이 차별대우를 받았다고 주장한 각 항목에 대하여, 특별 상여금 등은 차별이 아니라는 원심 판단에 문제가 없다고 봤지만 호텔봉사료를 지급하지 않은 것은 기간제법에 위배되는 차별행위라는 취지로 판단했습니다. 호텔봉사료는 다른 지급 항목과 별도 범주인데, 임금 총액으로 비교해 불리한 처우가 있는지 판단한 데에는 법리를 오해한 잘못이 있다고 지적했습니다. 호텔봉사료는 임금체계가 다르므로, 특별상여금 등 다른 임금 항목과 별도로 차별적 처우인지 따져봐야 한다고 판단한 것입니다. 호텔봉사료는 직원의 호봉이나 경력과 무관하게 동일한 액수로 정해졌고, 지급기안문에도 전직원에게 지급한다고 돼 있을 뿐 기간제 근로자를 제외한다고 정하고 있지 않았습니다. 대법원은 이러한 사정을 고려하여, 기간제와 정규직 딜러의 차이를 고려해도 호텔봉사료의 성격을 볼 때 기간제 딜러만 배제할 특별한 이유가 없다며 원심을 일부 파기했습니다.

반면 대법원은 A카지노가 특별상여금, 기본급, 정기상여금 등 임금에 차이를 둔 것은 합리적인 이유가 있다고 판단하여 이 부분에 관한 원심 판결은 정당하다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결](#)