

■ 최신 판례 ■

맞춤형 복지비는 근로기준법상 임금에 해당하지 않으나 기간제법에서 금지하는 차별적 처우의 대상에는 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 9. 30. 선고 2018구합78640 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

맞춤형 복지비가 임금에는 해당하지 않으나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법')에서 말하는 차별적 처우 금지의 대상에 해당한다고 판단한 하급심 판결입니다.

서울특별시교육청 산하 공립초등학교 돌봄교실에서 시간제 돌봄전담사로 일하던 근로자 165명은 2018년 1월, 서울시가 전일제(주40시간) 돌봄전담사에게 지급하는 근속수당과 맞춤형복지비를 자신들에게 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 없는 차별적 처우에 해당한다며 서울지방노동위원회에 차별시정신청을 했습니다. 서울지방노동위원회는 제척기간이 이미 지났다고 판단했지만, 중앙노동위원회가 이를 뒤집고 근로자들의 차별시정신청을 인용하자, 서울시가 중앙노동위원회를 상대로 소송을 제기하였습니다.

법원은 먼저 최근 복지포인트의 임금성을 판단한 대법원 전원합의체 판결(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 판결)을 근거로 들며, 맞춤형 복지비가 임금은 아니라고 판단했습니다. 법원은 사용이나 용도가 제한돼 있고 양도 가능성이 없는 점, 1년 내 사용하지 않으면 소멸하는 점을 볼 때 맞춤형 복지비는 근로기준법상 임금에 해당하지 않는다고 설명했습니다.

하지만 법원은 위 맞춤형 복지비가 임금에는 해당하지 않으나, 기간제법에서 말하는 '차별적 처우 금지'의 대상은 된다고 판단했습니다. 법원은 기간제법에서 금지하는 차별적 처우는 임금이나 상여금·성과금은 물론 복리후생도 포함하며, 맞춤형 복지비는 복리후생에 해당한다고 판시하였습니다. 더불어 서울시가 근속수당을 지급하지 않은 것 역시 차별적 처우에 해당한다고 보았습니다.

나아가 법원은 비교대상자인 전일제 돌봄전담사들과 마찬가지로, 시간제 전담사들도 1실을 맡아 행정업무를 수행하고 있다는 점, 채용 시 요구되는 자격이나 절차도 동일한 점을 볼 때 비교대상근로자와 업무나 권한이 다르지 않다고 판단하였습니다. 또한, 서울시 교육청이 발간한 가이드북에 따르면 돌봄교실 구성이 학교별로 운영되는 것을 보면 일률적으로 전일제 근로자들에게 더 높은 부담이 있다고 보기 어려우며, 근무시간대에 따라 발생하는 차이일 뿐 비교대상근로자와 업무 내용이나 범위가 본질적으로 다르지 않다고 평가하여, 위와 같은 차별적 처우에 합리적 이유도 없다고 보았습니다.