

■ 최신 판례 ■

기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되는 취업규칙이 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 12. 24. 선고 2015다254873 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법') 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자(이하 '무기계약직 근로자')에게 적용되는 별도의 취업규칙이 있지 않은 이상 무기계약직 근로자에게도 정규직 근로자 취업규칙을 적용해 호봉이나 수당을 동일하게 인정해 주어야 한다는 취지의 대법원 판결입니다.

원고들은 기간제근로자로 입사해 근로하다가 기간제법에 따라 무기계약직으로 전환된 근로자들입니다. 이들은 무기계약직으로 전환된 이후에도 정규직 취업규칙을 적용받지 못하고 기간제 때와 동일한 형식의 고용계약을 작성하였습니다. 이로 인해 정규직과 비교하여 기본급 및 상여금은 80% 수준, 자가운전보조금은 매달 10만 원 적게 지급받았고, 근속수당은 지급받지 못하였으며, 정기적인 호봉 승급도 이루어지지 않았습니다. 한편 원고들과 동일한 부서에서 같은 직책을 담당하며 근로를 제공하는 정규직 근로자와 비교해 보면, 업무 내용과 범위, 업무의 질이나 양 등 제반 측면에서 별 다른 차이가 없었습니다.

원고들은 피고가 무기계약직을 정규직과 비교해 임금과 수당에서 차별하고 있다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대법원은 아래와 같은 이유로 해당 사업(장) 내 무기계약직과 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자가 있을 경우 '달리 정함이 없는 한' 정규직에게 적용되는 취업규칙 등이 적용된다고 판단했습니다.

① 기간제법 제8조 제1항은 원칙적으로는 기간제근로자에 대한 차별적 처우만을 금지하고 있지만, 해당 규정의 취지와 공평의 관념 등을 고려하면 무기계약직의 근로조건은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직의 근로조건보다 불리해서는 안 된다고 해석된다.

② 기간제법의 목적, 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사업(장) 내에 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직이 있다면, 다른 특별한 사정이 없는 한 정규직에게 적용되는 근로조건이 무기계약직에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다.

이어 “피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 고용계약 부분은 무효로 되고 그 부분은 취업규칙 등에서 정한 기준이 적용되므로 원고들에게는 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 따라 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되어야 하고 정기적인 호봉승급도 이루어져야 한다”고 판단하였습니다.

참고로, 대법원은 위 판결이 선고되기 몇 개월 전 시간강사를 ‘전업과 비전업’을 구분해 강사료를 차등 지급한 것이 근로기준법 제6조, 남녀고용평등법 제8조(동일가치노동 동일임금 원칙), 헌법상 평등권을 근거로 그 밖에 근로계약상의 근로내용과 무관한 다른 사정’을 이유로 불합리한 차별 대우를 해서는 안 된다고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결). 위 판결례에 의하면, 정규직과 무기계약직, 기간제와 기간제, 정규직과 정규직 간에 ‘근로계약상 근로 내용’과 무관한 차별이 있을 경우 무효가 될 가능성도 있음을 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 12. 24. 선고 2015다254873 판결](#)