

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2010두3237 차별시정재심판정취소
원고, 피상고인 원고 1 외 6인
원고들 소송대리인 변호사 김진
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인, 상고인
한국철도공사
소송대리인 변호사 이명현
원 심 판 결 서울고등법원 2010. 1. 13. 선고 2009누17614 판결
판 결 선 고 2011. 12. 22.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라고 한다) 제9조 제1항은 "기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회법 제1조의 규정에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다"라고 규정하고 있다.

이와 같은 차별적 처우의 시정신청기간은 제척기간이라고 할 것이므로 그 기간이 경과하면 그로써 기간제법에 따른 시정을 신청할 권리는 소멸하나, 계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일부터 3월 이내에 시정을 신청하였다면 그 계속되는 차별적 처우 전체에 대하여 제척기간을 준수한 것이 된다고 할 것이다.

한편, 사용자가 계속되는 근로 제공에 대하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 차별적인 규정 등을 적용하여 차별적으로 임금을 지급하여 왔다면 특별한 사정이 없는 이상 그와 같은 임금의 차별적 지급은 기간제법 제9조 제1항 단서가 정한 '계속되는 차별적 처우'에 해당한다고 봄이 상당하다.

원심 및 원심이 인용한 제1심판결에 의하면, 원심은 판시와 같은 사실을 인정한 다음 원고들이 각 입사 이후부터 임금 지급에 있어 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다)으로부터 받아 온 일련의 차별적 처우는 참가인의 기간제근로자 운영지침에 기초하여 계속적으로 이루어진 것으로서 '계속되는 차별적 처우'에 해당한다고 보고, 기간제법의 시행일인 2007. 7. 1.부터 2008. 4. 13.까지의 임금 지급과 관련된 차별적 처우에 대하여 그 시정을 구할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 '계속되는 차별적 처우'에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

