

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2009두13627 재심판정처분취소

원고, 피상고인



피고, 상고인



피고보조참가인 별지 피고보조참가인 목록기재와 같다.

피고보조참가인들 소송대리인 변호사 김진

원 심 판 결 서울고등법원 2009. 7. 9. 선고 2008누33923 판결

판 결 선 고 2012. 1. 27.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유에 대하여 판단한다.

2006. 12. 21. 법률 제8074호로 제정된 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법'이라고 한다)은 제2조 제3호에서 "차별적 처우"를 '임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것'으로 정의하면서, 제8조 제1항에서 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고, 제9조 내지 제15조에서 차별적 처우에 대한 시정절차 등에 관하여 규정하고 있으며, 부칙 제1항에서 위와 같은 차별금지 규정의 시행일을 사업 또는 사업장별로 2007. 7. 1.부터 2009. 7. 1.까지 단계적으로 규정하고 있다.

여기서, 기간제 근로자에 대하여 합리적 이유 없는 불리한 내용의 임금의 지급 또는 근로조건의 집행 등과 같은 구체적인 차별행위가 기간제법의 차별금지 규정이 시행된 이후에 행하여진 경우에는, 그와 같은 구체적인 차별행위의 근거가 되는 취업규칙의 작성, 단체협약 내지 근로계약의 체결 또는 근로의 제공 등이 위 차별금지 규정의 시행 전에 이루어졌다 하더라도 원칙적으로 위 차별금지 규정이 적용된다고 볼 것이다. 다만, 기간제법의 차별금지 규정이 시행되기 이전에 이미 형성된 법률관계에 대한 사용자의 정당하고 중대한 신뢰로 인하여 그 법률관계에 따른 결과가 위 규정 시행 후에 차별적 처우로 나타나더라도 사용자로 하여금 이를 철회·변경하거나 달리 회피하도록 기대할 수 없는 예외적 경우에 한하여 신뢰보호와 법적 안정성의 관점에서 그 적용이 제한될 여지가 있을 뿐이다.

원심이 인용한 제1심판결 이유에 의하면, 정부는 공공기관에 대하여 전년도 경영실적 평가에 따른 성과상여금 지급제도를 도입하여 시행하고 있는데, 기획예산처장관

(2008. 2. 9. 법률 제8852호로 정부조직법이 개정된 이후에는 기획재정부장관으로 변경)이 매년 각 공공기관의 전년도 경영실적 등을 평가하여 순위를 정한 다음 이에 따라 각 공공기관에서 그 직원들에게 지급할 성과상여금의 지급률을 승인·통보하면, 각 공공기관은 그 통보받은 총액의 범위 내에서 그 소속 직원들에게 성과상여금을 차등 지급하여 온 사실, 원고는 이러한 성과상여금의 지급과 관련하여 보수규정 및 그 시행세칙에서 정부의 경영평가 및 원고 내부 평가를 기준으로 사장이 따로 정하는 지급기준에 따라 성과상여금을 지급하도록 정하고 있는 사실, 원고는 2006. 3. 31. 장차 기획예산처로부터 통보받을 2006년도 경영실적 평가에 따른 성과상여금의 지급을 위한 내부 평가방법 및 기준 등을 제시한 '2006년도 내부경영평가 편람'을 마련한 다음 2006. 7.부터 2007. 5.에 걸쳐 내부 평가를 실시한 사실, 이후 기획예산처는 2007. 6. 20. 원고에게 2006년도 경영실적 평가에 따른 이 사건 성과상여금의 지급률을 통보하였고, 이에 따라 원고는 2007. 7. 20. 내부 평가를 확정하고, 같은 달 23. '2007년도 경영평가 성과급 지급기준'을 마련함으로써 이 사건 성과상여금의 지급기준을 정한 사실, 원고는 2007. 7. 31. 이 사건 성과상여금의 총액 범위 내에서 위 지급기준을 적용하여 그 소속 정규직 근로자들에 대하여 개인별 또는 부서별 평가에 따라 이 사건 성과상여금을 차등 지급한 반면, 피고보조참가인들(이하 '참가인들'이라고 한다)을 비롯한 기간제 근로자들에게는 이를 지급하지 아니한 사실, 한편 원고에 대해서는 기간제법 부칙 제1항 제2호에 의해 2007. 7. 1.부터 위 차별금지 규정이 적용되는 사실을 알 수 있다.

위 사실관계에 의하면, 근로자들에게 지급될 성과상여금의 구체적 내용은 기획예산처의 지급률 통보 외에 원고의 내부 평가 및 사장이 따로 정하는 지급기준에 의해 결정된다고 볼 수 있는데, 원고의 내부 평가가 2007. 7. 20. 확정되고 위 지급기준에 해

당하는 것으로 볼 수 있는 '2007년도 경영평가 성과급 지급기준'이 2007. 7. 23. 작성됨으로써 이 사건 성과상여금의 지급 여부 및 지급 범위 등 그 구체적인 내용은 2007. 7. 이후에 확정되었다고 볼 수 있고, 나아가 원고가 2007. 7. 31. 이 사건 성과상여금을 지급하면서 기간제 근로자인 참가인들을 그 지급 대상에서 제외함으로써 이 사건 성과상여금의 미지급 행위라는 구체적인 차별행위가 있었다고 볼 것이다. 그렇다면 비록 이 사건 성과상여금이 2006년도의 경영실적 평가에 따른 것이라고 하더라도 기간제 법상 차별금지 규정이 시행되기 이전에는 아직 구체적 법률관계가 형성되었다고 볼 수 없고, 참가인들이 위 경영실적 평가 기간인 2006년에 그 평가의 대상이 되는 근로를 제공하여 그들에 대한 성과상여금의 지급이 가능하였던 이상, 원고가 주장하는 사정만으로 참가인들을 성과상여금 지급대상에서 배제한다는 점에 관하여 정당한 신뢰가 형성되어 있었다거나 그로 인하여 차별금지 규정의 시행에도 불구하고 참가인들을 성과상여금 지급대상에서 제외시킬 수밖에 없는 불가피한 사유가 있었다고 볼 수 없으므로, 참가인들을 성과상여금 지급대상에서 배제한 원고의 이 사건 처우는 기간제법상 차별금지 규정의 적용대상이 된다고 보아야 한다.

그런데도 원심은 이 사건 성과상여금이 2006. 1. 1.부터 2006. 12. 31.까지의 근로에 대한 경영실적평가에 따라 지급된 것이라는 이유만으로 이 사건 성과상여금의 미지급에 대하여 위 차별금지 규정이 적용되지 않는다고 판단하였는바, 원심판결에는 기간제법의 적용 대상에 관한 법리를 오해하여 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다. 이를 지적하는 상고이유의 주장에는 정당한 이유가 있다.

그러므로 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다

재판장 대법관 김능환 _____

 대법관 안대희 _____

주심 대법관 이인복 _____

 대법관 박병대 _____