

■ 최신 판례 ■

정규직으로 신규채용된 파견근로자에게 정규직 1호봉을 부여하는 시점

[대상판결 : 대법원 2016. 6. 23. 선고 2012다108139 판결]

이광선 변호사 | 고효정 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사에 파견된 파견근로자로서, 피고 회사에 2년을 초과하여 재직하였습니다. 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법')은 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 파견근로자를 직접 고용한 것으로 보는 직접고용간주규정을 두고 있었고(구 파견법 제6조제3항), 동 규정에 따라 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날(이하 '고용간주일')부터 원고들과 피고 회사 사이에 직접고용관계가 성립하였습니다. 한편 피고 회사는 피고 회사의 비정규직 노동조합으로부터 위임을 받은 상급 단체인 노동조합연맹과 2004년 6월 24일 별도 합의하여 2004년 9월 21일(이하 '신규채용일') 원고들을 직접 고용하였습니다. 피고 회사가 노동조합연맹과 한 합의에는 피고 회사가 원고들을 직접 고용한 후 정규직 1호봉을 적용한다는 내용이 포함되어 있었습니다.

이후 피고 회사는 원고들에게 신규채용일을 기준으로 정규직 1호봉을 부여하였습니다. 원고들은 구 파견법 제6조에 따라 신규채용일이 아닌 고용간주일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다고 주장하면서 고용간주일부터 신규채용일 사이의 미산정 호봉을 추가로 승급하라는 내용의 호봉정정청구를 하였습니다. 이에 대하여 피고는 신규채용일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다고 주장하였습니다.

2. 판결의 요지

대상판결은 신규채용일이 아닌 고용간주일부터 정규직 1호봉이 적용되어야 한다는 원심판결(광주고등법원 2012. 10. 24. 선고 2011나6402 판결)¹을 받아들였습니다.

대상판결은 구 파견법 제6조 제3항의 직접고용간주규정은 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 경우 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다는 의미이고, 직접고용간주규정이 적용되는 파견근로자의 근로조건은 사용사업주인 피고 회사 근로자 중 원고들과 동종 또는 유사업무에 종사하는 근로자들의 근로조건과 동일하다는 점을 확인하였습니다.

대상판결은 피고 회사가 원고들을 직접 고용한 후 정규직 1호봉을 부여하기로 하는 내용의 피고 회사와 노동조합연맹 간 합의는 원고들에게 이미 귀속된 권리를 개별적인 동의나 수권 없이 소급적으로 변경하는 것이어서 그 합의에 기초하여 신규채용일부터 정규직 1호봉을 부여할 수는 없다고 판단하였습니다.

3. 판결의 의의

대상판결은 구 파견법 제6조에 따라 고용간주된 파견근로자에 대하여 고용간주일로부터 직접고용관계에 따른 근로조건이 적용됨을 분명히 하였습니다. 다만, 현행 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것, 이하 '현행 파견법')은 고용간주 규정 대신 사용사업주가 파견근로자를 고용하여야 할 의무에 관한 규정만을 두고 있어(파견법 제6조의2) 대상판결의 법리가 그대로 적용되지 않습니다.

¹ 원심판결에서는 원고들이 파견근로자에 해당하는지, 원고들의 고용간주시점이 구체적으로 언제인지, 파견근로자에 대한 직접고용이 간주되는 경우 근로조건(호봉 승급)을 어떻게 결정하여야 하는지 등이 문제되었으나 대상판결에서는 원고들의 파견근로자 해당성이나 고용간주시점에 관한 쟁점은 다루어지지 않았습니다.