

## ■ 최신 판례 ■

## 기간제근로자의 차별시정절차 진행 중에 근로계약기간이 만료한 경우 차별시정이익이 소멸하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 12. 1. 선고 2014두43288 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 기간제근로자의 차별적 처우 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료하였더라도 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하지는 아니한다고 판시하였습니다. 대상판결이 위와 같이 판단한 근거는 다음과 같습니다.

차별시정절차는 사용자의 차별적 처우로 말미암아 기간제근로자에게 발생한 불이익을 해소하여 차별적 처우가 없었더라면 존재하였을 상태로 개선함으로써 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 바로잡고 근로조건 보호를 강화하려는 데에 그 주된 목적이 있으며, 기간제근로자 지위를 회복하거나 근로계약기간 자체를 보장하기 위한 것은 아니므로, 근로계약기간의 만료 여부는 차별적 처우의 시정과는 직접적인 관련이 없다.

또한 노동위원회의 시정명령 내용 중 하나인 금전보상명령 또는 배상명령은 과거에 있었던 차별적 처우의 결과로 남아 있는 불이익을 금전적으로 전보하기 위한 것으로서, 그 성질상 근로계약기간이 만료한 경우에도 발할 수 있다.

나아가 기간제법 제13조 제2항은 사용자의 명백한 고의가 있거나 반복적인 차별적 처우에 대하여 기간제근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있는 권한을 노동위원회에 부여하고 있는데, 이러한 배상명령은 제재 수단으로서 독자성을 인정할 필요가 있고 중요한 의미를 가진다. 따라서 시정명령의 효력 확대를 위한 전제로서 시정절차를 개시·유지할 필요도 있다.