



정규직 근로자와 전문계약직 근로자가 기간제법상 비교대상 근로자가 아니고, 설령 비교대상 근로자라 하더라도 차별적 처우에 합리적 이유가 있다고 판단한 사례

(서울중앙지방법원 2024. 5. 21. 선고 2023가단5179055 판결)

원고는 피고 회사의 가맹점 마케팅을 총괄하는 전문계약직 근로자로(기간제법 제4조 제1항 제5호), 피고와 매년 1년 단위 근로계약을 체결하고, 매년 연봉계약에 따라 급여가 새로 책정되었습니다. 원고와 유사한 직급에 있는 나머지 피고 소속 국장들은 호봉제를 적용받는 정규직 근로자였습니다. 피고는 원고에게 ① 정규직보다 적은 금액의 특별성과급, 농촌사랑상품권, 창립기념일 기념품, 농산물 소비촉진 지원금을 지급하였고, ② 정규직에게 제공하는 자녀 학자금, 휴대폰 지원비용, 복지연금 가입 혜택, 직책수당, 자기계발비 등을 제공하지 않았습니다.

원고는 이러한 차등이 기간제법 제8조 제1항에 위반되는 차별적 처우라고 주장하면서 피고에게 손해배상을 청구하였습니다.

이에 대해 법원은 전문계약직인 원고와 정규직인 국장들 사이에는 채용형태 및 절차, 업무내용 및 범위, 권한과 책임 등에서 차이가 있으므로 피고의 정규직 국장들이 기간제법 제8조 제1항에 따른 비교대상 근로자에 해당한다고 보기 어렵고, 설령 비교대상 근로자에 해당한다고 하더라도 정규직과 달리 전문계약직인 원고의 연봉에는 직책에 따른 보수나 수당 등이 포함되어 있으므로 차별의 합리적 이유도 있다고 판단하였습니다. 구체적 내용은 아래와 같습니다.

- ① 채용 형태: 전문계약직은 채용 시 특정한 자격, 전문성을 요구하고, 담당 직종, 업무, 근무장소 등이 구체적으로 특정되며, 승진 제도가 없고, 급여 체계가 연봉제임. 반면 정규직은 채용 시 특별한 자격이나 전문성을 요구하지 않고, 담당 직종이나 업무도 특정되지 않으며, 인사고과를 기준으로 실시하는 승진제도가 적용되고, 급여 체계가 호봉제임.
- ② 업무내용 및 범위: 각 정규직 국장들의 업무는 원고가 소속된 카드가맹점 사업국의 업무와 영역, 내용이 다름.
- ③ 차별의 합리적 이유: 피고의 정규직 국장들은 평사원으로 입사하여 근무하다가 국장으로 발령받아 직책을 수행함으로써 비로소 그 직책에 따른 보수와 수당을 지급받는데 반하여, 원고는 처음부터 팀장 또는 부사무장 직책으로 근로계약을 체결하면서 그 직책에 상응한 연봉을 급여로 책정 받아왔으므로, 다른 정규직 국장들에게 직책에 상응하여 지급되는 보수나 각종 수당을 원고에게 별도로 지급하지 않았다 하더라도 이를 합리적 이유 없는 차별이라 볼 수는 없음.

위 판결에 따르면, 전문계약직과 정규직의 채용절차, 인사제도, 업무 내용, 급여 체계 등에 차이가 있다면, 전문계약직과 정규직의 근로조건 차이가 기간제법에 반하는 차별에 해당하지 않을 수 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com