

## ■ 주요 업무 사례 ■

### 사내협력업체 출신 특별채용 근로자 약 500명이 제기한 상여금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례

원고들은 H사 사내협력업체에서 근무하다가 노사 특별합의로 H사에 특별채용된 근로자들입니다. 원고들은 H사 상여금 세칙에서 입사 1년 미만 근로자에 대하여 입사 이후의 실근무일수에 따라 상여금을 일할지급하도록 정한 규정(이하 '개인별 지급률 규정')이 무효라거나 원고들에게 적용되지 않는다고 주장하며, H사를 상대로 일할감경된 상여금 부분을 청구하는 소를 서울중앙지방법원에 제기하였습니다. 원고들은, (1) 개인별 지급률 규정은 단체협약의 위임을 벗어난 것이거나, '소정근로의 대가가 아닌' 상여금의 성질에 반하는 것이어서 무효이고, (2) 원고들은 노사 특별합의에 따라 일정한 경력연수를 인정받았으므로 입사 1년 미만이 아니며, (3) 원고들은 사내협력업체에 근무 당시 실질적으로 H사에 파견된 근로자였으므로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 고용이 간주되었고 이 점에서도 입사 1년 미만이 아니라고 주장하였습니다.

그러나 서울중앙지방법원은 H사 상여금 지급세칙은 단체협약을 보충하는 것으로서 유효하고, 노사 특별합의에 따라 인정된 경력은 실근무일수와는 별개로 위 합의에서 특정한 일부 수당 등에 관하여 경력을 인정하는 취지이며, 근로자파견관계 주장은 원고들이 특별채용 당시 동의한 부제소합의에 반하는 것이므로 허용될 수 없다고 판단하였습니다. 이에 서울중앙지방법원은 원고들의 청구를 전부 기각하였습니다.

지평 노동팀은 H사를 대리하여 개인별 지급률 규정의 유효성과 적용요건, 특별채용의 경과를 물론 위 특별채용의 취지와 정당성을 적극적으로 주장하여 전부승소 판결을 이끌어 냈습니다.

#### [담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사