

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2020도16541 근로기준법위반
피 고 인 피고인
상 고 인 피고인
원 심 판 결 광주지방법원 2020. 11. 11. 선고 2019노1862 판결
판 결 선 고 2024. 6. 27.

주 문

상고를 기각한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 근로기준법은 사용자가 근로계약을 체결할 때 근로자에게 임금(임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법을 포함하는데, 이 세 사항을 묶어서 '임금의 세부 사항'이라고 한다), 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 사항을 명시하여야 한다고 규정하고(제17조 제1항), 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제114조 제

1호). 한편 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라고 한다)은 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로시간에 관한 사항, 임금의 세부 사항, 휴일·휴가에 관한 사항 등을 서면으로 명시하여야 한다고 규정하고(제17조), 이를 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에게 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다(제24조 제2항 제2호). 다음과 같은 이유에서 근로기준법 제17조 제1항과 그 벌칙 조항은 기간제 근로계약을 체결할 때에도 적용된다고 해석하여야 하고, 기간제법이 이와 거의 동일한 위반행위에 관하여 과태료를 부과하고 있다고 하여 위 근로기준법 규정의 적용이 배제된다고 볼 것은 아니다.

가. 기간제근로자는 근로기준법이 정한 근로자에 해당한다(제2조 제1항 제1호). 근로기준법 제17조도 그 적용 범위를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 한정하고 있지 않고, 기간제법도 근로기준법 제17조의 적용을 배제하고 있지 않다.

나. 근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 하고(제1조), 기간제법은 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다(제1조). 기간제 근로계약을 체결하려는 근로자는 대부분 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하려는 근로자보다 사용자에게 열위에 있으므로 주요 근로조건을 사전에 명시할 필요성이 더 큰데도, 명문의 근거 없이 사용자의 명시 의무 위반에 대하여 더 강한 제재수단을 둔 근로기준법의 규정을 배제하는 것은 근로기준법과 기간제법의 취지에 부합하지 않는다.

다. 기간제법의 근로조건 명시 의무는 제정 이후 사실상 변함이 없는 반면, 근로기준법은 기간제법 제정 직후부터 여러 차례 개정을 통해 서면으로 명시하여야 하는 근로

