

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다280781 임금
원고, 피상고인 별지 원고 명단 기재와 같다.
원고들 소송대리인 법무법인 민심
담당변호사 변영철 외 2인
피고, 상고인 학교법인 ○○학숙
소송대리인 법무법인(유한) 지평
담당변호사 김동현 외 4인
원 심 판 결 부산고등법원 2021. 9. 8. 선고 2021나50577 판결
판 결 선 고 2022. 4. 14.

주 문

1. 원심판결의 피고 패소 부분 중

가. 원고 2, 원고 26, 원고 39, 원고 49, 원고 65를 제외한 나머지 원고들의 임금 차액 청구 가운데 봉급 차액과 명절휴가비 차액 청구 부분을 제외한 나머지 부분과
나. 원고 76, 원고 82, 원고 83, 원고 87의 명예퇴직수당 차액 청구 가운데 원고 87의 원금 청구 부분을 제외한 나머지 부분을
파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

2. 피고의 원고 2, 원고 26, 원고 39, 원고 49, 원고 65에 대한 상고와 나머지 원고들에 대한 나머지 상고를 모두 기각한다.
3. 상고비용 중 원고 2, 원고 26, 원고 39, 원고 49, 원고 65와 피고 사이에 생긴 부분은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서들은 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사건 개요

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 원고들은 피고가 보수에 관하여 취업규칙을 불이익하게 변경하였으므로 무효라고 주장하며 임금 차액 청구로서 봉급 차액, 연구보조비 차액, 봉급을 기초로 산정되는 명절휴가비 차액, 봉급, 연구보조비 등을 기초로 산정되는 상여수당, 정근수당, 구정특별 상여수당 차액과 위 각 돈에 대한 지연손해금을 청구하였다.

이에 더하여 퇴직한 원고 76, 원고 82, 원고 83, 원고 87은 봉급 등을 기초로 산정되는 명예퇴직수당 차액과 이에 대한 지연손해금을 청구하였다.

나. 원심은 보수에 관한 취업규칙 변경이 무효라는 원고들의 주장을 받아들여, 이를 토대로 원고들의 청구를 일부 인용하는 판결을 선고하였고, 이에 불복하여 피고가 이 사건 상고를 제기하였다.

2. 봉급 관련 취업규칙의 불이익변경 여부 등(상고이유 제1점, 제3점과 제4점 중 봉급에 관한 부분)

원심은 다음과 같이 판단하였다. 피고가 운영하는 ○○대학교 교직원의 보수에 관한 사항을 정하기 위해 마련된 ○○대학교 교직원보수규정(이하 '교직원보수규정'이라 한다) 제6조는 "교직원의 봉급월액은 당해 연도 공무원 보수규정의 '공무원별 봉급표 구분표'상의 일반직, 기능직 및 대학교원 봉급표에 준한다."라고 정하고 있다. 피고는 매 학년도별 봉급과 각종 수당의 세부 항목과 액수 등을 정한 ○○대학교 교직원 보수표(이하 '교직원 보수표'라 한다)를 마련하면서 그중 교원 봉급표를 2014학년도부터 2019학년도까지 동일한 금액으로 작성하여 더 이상 공무원보수규정에 연동되지 않도록 하였다(이하 '봉급 동결'이라 한다). 이는 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하고, 위와 같은 취업규칙 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 볼 수 없다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 취업규칙의 해석, 취업규칙의 불이익변경 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

피고는 원고들 중 봉급 동결 후에 신규로 임용되거나 재임용된 사람들의 경우 위와 같이 변경된 취업규칙이 유효하게 적용된다고 주장하고 있으나, 이는 상고심에 이르러 비로소 내세우는 주장으로 원심판결에 대한 적법한 상고이유가 아니다.

3. 연구보조비 관련 취업규칙의 불이익변경 여부(상고이유 제2점)

가. 원심은 교원들이 실제 수령한 봉급과 연구보조비 등을 합산한 보수 총액을 기준으로 취업규칙의 불이익변경에 해당하는지를 판단해야 한다는 피고의 주장을 받아들이지 않았다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고

이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 취업규칙 불이익변경의 물적 판단 기준 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

나. 원심은 연구보조비에 관해 취업규칙이 불이익하게 변경되었다고 판단하였으나, 이 부분은 아래와 같은 이유로 받아들일 수 없다.

(1) 근로기준법 제94조 제1항은 "사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다."라고 정하고 있다. 취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말한다(대법원 1993. 8. 24. 선고 93다17898 판결 등 참조). 여기서 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익이란 종전 취업규칙의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 가리킨다(대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결 등 참조).

(2) 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

교직원보수규정 제25조는 예산의 범위에서 교원에게 연구보조비를 지급한다고 정하고 있다. 교직원 보수표에 따르면 연구보조비는 연구비, 연구활동비 등으로 구성되고 교원의 직급 등에 따라 연구비와 연구활동비 액수가 정해져 있다. 피고가 2011학년도부터 2019학년도까지 작성한 교직원 보수표의 내용을 살펴보면 연구비는 2012학년도

부터 2014학년도까지 대체로 직전 학년도보다 적고, 연구활동비는 교원 중 교수에 한 해 2014학년도에 한 차례 직전 학년도보다 적다.

(3) 이러한 사실을 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 다음과 같은 결론이 도출된다.

피고는 봉급의 경우와는 달리 연구보조비에 대해서는 교직원보수규정에 예산의 범위에서 지급한다는 규정만 두고, 그 구체적인 액수는 교직원 보수표를 통해 매 학년도별 예산 상황이나 이를 지급받을 교원의 직급 등 여러 사정을 고려해 따로 정해 왔다고 볼 수 있다. 따라서 매 학년도의 교직원 보수표 중 연구보조비에 관한 부분은 해당 학년도에만 한시적으로 적용되고 그다음 학년도에는 새로운 교직원 보수표가 작성·시행 될 것을 전제로 마련되었다고 볼 여지가 있다.

학교법인의 회계연도는 그가 설치·경영하는 사립학교의 학년도에 따르며 학교법인은 매 회계연도가 시작되기 전에 예산을 관할청에 보고하고 공시하여야 하는 점(사립학교법 제30조, 제31조 제1항) 등을 고려할 때, 학교법인인 피고가 위와 같이 매 학년도에 예산 상황 등을 고려하여 새롭게 정한 연구보조비 액수가 매 학년도의 교직원 보수표의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익이라고 보기 어렵다. 일부 학년도의 연구보조비 액수가 직전 학년도에 비해 줄어든 것을 실질적으로 연구보조비에 관한 종전 취업규칙을 교원에게 불리하게 개정하거나 변경한 것이라고 단정할 수 없다.

만일 피고가 이전부터 실질적으로는 예산 상황 등에 대한 별다른 고려 없이 매 학년도의 연구보조비 액수를 그 직전 학년도의 교직원 보수표가 정한 연구보조비 액수 이상으로 정했다는 등의 특별한 사정이 있다면, 교원들에게 연구보조비 액수에 대한 권리나 이익이 인정될 여지도 있다. 그러나 2011학년도부터 2019학년도까지 교직원 보수

표의 내용만으로는 이를 긍정하기 어렵다.

(4) 그런데도 원심은 2011학년도 이전의 연구보조비 액수 변동 주이나 매 학년도에 연구보조비 액수가 결정된 구체적인 과정과 방식 등 연구보조비 액수와 관련된 교원들의 권리나 이익 인정 여부에 영향을 줄 수 있는 다른 사정이 있는지에 대해 심리하지 않은 채, 피고가 2012학년도부터 2014학년도까지 그 직전 학년도보다 교수 연구비를 적게 정한 것 등이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 판단하였다. 원심판결에는 취업규칙의 불이익변경에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

다만 기록에 따르면 원고 2, 원고 26, 원고 39, 원고 49, 원고 65(이하 '원고 2 등'이라 한다)는 임금 차액 청구에 연구보조비 차액과 관련된 사항을 포함시키지 않은 사실을 알 수 있으므로, 이 부분 상고이유 주장은 원고 2 등을 제외한 나머지 원고들의 임금 차액 청구에 한해서만 정당하다.

4. 원고 76, 원고 82, 원고 83(이하 '원고 76 등'이라 한다)과 원고 87의 명예퇴직수당 차액 청구권 존부(상고이유 제5점)

원심은 피고가 원고 76 등과 원고 87에게 봉급 동결 없이 산정한 명예퇴직수당과 실제 지급한 명예퇴직수당의 차액과 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다. 그 이유로 원고 76 등과 원고 87이 그들에게 효력이 없는 봉급 동결에 따른 봉급월액을 기준으로 명예퇴직수당을 산정할 것까지 용인하면서 피고에게 명예퇴직 의사를 표시하였다고 보기 어렵다는 사정 등을 들었다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심

증주의의 한계를 벗어나거나 명예퇴직수당에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

5. 원고 76 등의 명예퇴직수당 차액 청구에 대해 자백이나 자백간주가 성립하였는지 여부 등(상고이유 제6점)

가. 재판상 자백은 변론기일 또는 변론준비기일에서 상대방의 주장과 일치하면서 자신에게는 불리한 사실을 진술하는 것을 말하며, 상대방의 주장에 단순히 침묵하거나 불분명한 진술을 하는 것만으로는 자백이 있다고 인정하기에 충분하지 않다(대법원 2021. 7. 29. 선고 2018다267900 판결 참조).

당사자가 변론에서 상대방이 주장하는 사실을 명백히 다투지 않았더라도 변론 전체의 취지로 보아 다툰 것으로 인정되는 때에는 자백간주가 성립하지 않는다(민사소송법 제 150조 제1항 참조). 여기서 변론 전체의 취지로 보아 다투었다고 볼 것인지는 변론종결 당시까지 당사자가 한 주장 취지와 소송의 경과를 전체적으로 종합해서 판단해야 한다. 자백간주 역시 재판상 자백의 경우와 마찬가지로 상대방의 사실에 관한 주장에 대해서만 적용되고, 법률상의 주장에 대해서는 적용되지 않는다(대법원 1973. 10. 10. 선고 73다907 판결, 대법원 2013. 3. 28. 선고 2011다62274 판결 등 참조).

나. 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

원고 76은 2020. 2. 29.에, 원고 82는 2017. 2. 28.에, 원고 83은 2018. 2. 28.에 명예퇴직을 하였다. 피고는 원고 76 등의 퇴직 당시 봉급 동결에 따른 봉급월액을 기준으로 산정한 명예퇴직수당을 지급하였다.

원고 76 등은 원심에서 2021. 6. 22. 자 청구취지 및 청구원인 변경신청서를 제출하여, 봉급 동결이 없었을 경우 발생하는 봉급월액의 차액을 기초로 계산한 명예퇴직수당 차액을 청구하였다. 이후 2021. 7. 7. 원심 변론종결에 이르기까지 피고는 원고 76

등의 명예퇴직수당 차액 계산 방식 자체에 대해 명시적으로 답변하거나 다툼 적은 없지만, 봉급 동결이 취업규칙의 불이익한 변경이 아니라는 주장은 하였다.

다. 이러한 사실을 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고 76 등이 청구한 명예퇴직수당 액수에 관해 재판상 자백이나 자백간주가 성립하였다고 보기 어렵다. 그 이유는 다음과 같다.

봉급 동결이 없었을 경우 원고 76 등의 퇴직 당시 지급되었어야 할 정당한 봉급월액이 원고 76 등의 명예퇴직수당 차액 계산의 근거인데, 위와 같은 정당한 봉급월액이 얼마인지에 대한 당사자의 주장은 재판상 자백 또는 자백간주의 대상이 되는 사실에 대한 주장이라고 볼 수 없다.

피고는 원고 76 등의 퇴직 당시 정당한 봉급월액이 얼마인지에 대해 명확하게 의견을 진술하지 않았다. 위와 같은 소송 경과와 당사자의 주장 내용 등에 비추어 피고는 원고 76 등의 퇴직 당시의 정당한 봉급월액에 관한 주장에 대해서도 다투었다고 보기에 충분하다.

라. 기록에 따르면 원고 76 등은 임금 차액 청구와 관련해서는 정당한 봉급월액이 피고가 교직원 보수표를 새로 작성·시행한 주기에 따라 매 학년도가 시작되는 매년 3월에 인상되는 것을 전제로 청구액을 계산한 반면, 명예퇴직수당 차액 청구와 관련해서는 정당한 봉급월액이 매년 1월에 인상되는 것을 전제로 청구액을 계산한 것으로 보인다. 이처럼 원고 76 등이 추가한 명예퇴직수당 차액 청구와 관련하여 취한 계산 방식이 기존 임금 차액 청구와 관련하여 취한 계산 방식과 명백히 모순되는 이상, 원심으로서 적어도 피고나 원고 76 등에게 이에 관한 의견을 진술할 기회를 주었어야 한다.

마. 그런데도 원심은 피고가 원고 76 등에게 지급하지 않은 명예퇴직수당 차액에 대해 피고와 원고 76 등 사이에 다툼이 없다고 보아, 원고 76 등의 이 부분 청구를 받아들였다. 이 부분 원심판결에는 재판상 자백이나 자백간주, 변론주의에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

6. 원고 76 등과 원고 87의 명예퇴직수당 차액에 관한 지연손해금 계산 방법(상고이유 제7점)

가. 사용자는 근로자가 사망하거나 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다(근로기준법 제36조 본문). 또한 사용자는 근로기준법 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 20의 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다(근로기준법 제37조 제1항, 근로기준법 시행령 제17조).

명예퇴직이란 근로자가 명예퇴직의 신청을 하면 사용자가 요건을 심사한 다음 이를 승인함으로써 당사자들의 합의로 근로관계를 종료시키는 것이다(대법원 2000. 7. 7. 선고 98다42172 판결 등 참조). 사용자가 법령에 근거를 둔 퇴직급여 제도 등과 별도로 명예퇴직수당 제도를 두고 그에 따라 지급하는 명예퇴직수당은 지급대상, 지급요건과 산정방법 등이 다양하여 그 성격을 한 가지로 규정할 수 없다. 명예퇴직수당이 장기근속자의 정년 이전 조기 퇴직을 유도하기 위해 퇴직일부터 정년까지 기간이 길수록 많은 금액이 지급되는 내용인 경우, 이는 후불임금이라기보다는 조기 퇴직에 대한 사례금 또는 장려금이라는 성격이 강하고 「근로자퇴직급여 보장법」이 정한 퇴직급여 제도

와도 그 성질이 다르다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2005다28358 판결 등 참조). 이와 같이 명예퇴직수당이 후불임금이나 퇴직급여에 해당하지 않는 경우 그에 대한 지연손해금을 계산할 때에는 근로기준법 제37조 제1항과 근로기준법 시행령 제17조가 적용되지 않는다.

나. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

(1) 학교법인은 사립학교 교원으로서 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있고, 그 지급대상 범위, 지급액, 지급 절차, 그 밖에 필요한 사항은 정관으로 정한다(사립학교법 제60조의3 제1항, 제2항). 이에 따라 피고의 정관 제45조의2는 아래와 같이 정하고 있다.

장기간 근속한 교직원에 대하여 명예퇴직 제도를 둔다(제1항). 명예퇴직수당 지급절차 등에 대하여는 따로 규정으로 정한다(제2항).

(2) 위 정관 규정의 위임에 따라 마련된 피고의 「교직원명예퇴직 및 수당지급규정」 제4조는 "명예퇴직자로 결정된 교직원의 명예퇴직수당 지급액은 퇴직 당시 국가공무원 명예퇴직수당 지급규정에 의한 산정기준의 200%의 금액으로 한다."라고 정하고 있다. 「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」은 정년 잔여기간이 1년 이상 5년 이내인 사람의 명예퇴직수당은 퇴직 당시 월봉급액의 반액에 정년 잔여월수를 곱한 금액으로 지급하도록 하는 등, 명예퇴직수당 지급액이 정년 잔여월수에 비례하여 증가하도록 정하고 있다.

(3) 피고의 「교직원명예퇴직 및 수당지급규정」 제9조는 "명예퇴직수당은 명예퇴직일로부터 30일 이내에 지급함을 원칙으로 한다."라고 정하고 있다.

(4) 원고 76 등과 원고 87은 ○○대학교 교원으로 근무하다가 명예퇴직하였으며 모

두 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는다.

다. 이러한 사실을 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 다음과 같은 결론이 도출된다.

피고가 명예퇴직한 교원들에게 지급하는 명예퇴직수당은 「사립학교교직원 연금법」에 따른 퇴직급여 등과는 별도로, 사립학교법에 따른 것으로서 퇴직일부터 정년까지 기간이 길수록 많은 금액이 지급된다. 이는 후불임금이라기보다는 조기 퇴직에 대한 사례금 또는 장려금이라는 성격이 강하고, 「근로자퇴직급여 보장법」이 정한 퇴직급여 제도 와도 그 성질이 다르다. 따라서 피고가 원고 76 등과 원고 87에게 지급하여야 할 명예 퇴직수당 차액에 대한 지연손해금에는 근로기준법 제37조 제1항과 근로기준법 시행령 제17조가 적용되지 않는다. 오히려 「교직원명예퇴직 및 수당지급규정」에 따르면 피고는 특별한 사정이 없는 한 원고 76 등과 원고 87의 각 퇴직일부터 30일이 지나기 전까지는 명예퇴직수당에 대한 지체책임을 부담하지 않는다고 볼 여지가 있다.

그런데도 원심은 피고가 원고 76 등과 원고 87의 각 퇴직일부터 30일이 경과하기 전부터 지체책임을 부담한다고 볼 만한 사정이 있는지에 대해 심리하지 않은 채 피고가 같은 원고들의 명예퇴직수당 차액 청구에 대해 각 퇴직일부터 14일이 지난 날부터 지연손해금을 지급할 의무를 부담한다고 판단하고, 원심판결 선고일 다음 날부터 다 갚는 날까지 지연손해금에 대해서는 근로기준법에 따른 연 20%의 이율을 적용하였다. 원심판결에는 명예퇴직수당과 근로기준법 제37조 제1항에서 정한 '지연손해금' 등에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

7. 파기의 범위

원심판결 중 원고 2 등을 제외한 나머지 원고들의 임금 차액 청구 가운데 연구보조

비 차액 청구 부분에는 위에서 본 파기사유가 있다. 그런데 위 나머지 원고들이 청구한 임금 차액에는 봉급과 연구보조비의 차액 외에도 봉급과 연구보조비를 기초로 산정되는 각종 수당의 차액과 그 각 차액에 대한 일시금 형태의 지연손해금도 포함되어 있다. 임금 차액 청구 중 봉급 차액과 봉급만을 기초로 산정되는 명절휴가비 차액 청구를 제외한 나머지 부분은 모두 연구보조비도 그 계산의 기초 중 하나가 되므로, 연구보조비 차액 청구 부분과 함께 심리·판단할 필요가 있어 파기해야 한다.

원심판결 중 원고 76 등과 원고 87의 명예퇴직수당 차액 청구의 경우, ① 원고 76 등의 원금과 지연손해금 청구 부분과 ② 원고 87의 지연손해금 청구 부분에 위에서 본 파기사유가 있으므로, 원고 87의 명예퇴직수당 원금 청구 부분을 제외한 나머지를 파기하기로 한다.

8. 결론

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결의 피고 패소 부분 중 ① 원고 2 등을 제외한 나머지 원고들의 임금 차액 청구 가운데 봉급 차액과 명절휴가비 차액 청구 부분을 제외한 나머지 부분과 ② 원고 76, 원고 82, 원고 83, 원고 87의 명예퇴직수당 차액 청구 가운데 원고 87의 원금 청구 부분을 제외한 나머지를 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송한다. 피고의 원고 2 등에 대한 상고와 나머지 원고들에 대한 나머지 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고, 상고비용 중 원고 2 등과 피고 사이에 생긴 부분은 패소자가 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 안철상

주 심 대법관 김재형

 대법관 노정희

원 고 명 단

생략