

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018두41082 부당해고구제재심판정취소
원고, 피상고인 원고
소송대리인 변호사 성정찬
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인, 상고인
사단법인 새마을운동중앙회
소송대리인 법무법인 평산
담당변호사 이우룡 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2018. 3. 30. 선고 2017누63117 판결
판 결 선 고 2018. 11. 29.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 2013. 5. 22. 개정된 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법'이라 한다) 제19조 제1항은 "사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다."라고 정하고, 같은 조 제2항은 "사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다."라고 정하고 있다. 고령자고용법 제19조가 시행된 이후에는 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약, 취업규칙이나 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위에서 무효라고 보아야 하고, 이때의 '정년'은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다(대법원 2017. 3. 9. 선고 2016다249236 판결 참조).

그러나 고령자고용법 제19조가 시행되기 전에는 개별 사업장마다 정년 제도의 설정 여부나 기준 등을 자율적으로 정할 수 있었으므로, 사용자가 근로자 집단의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 받은 후 취업규칙을 변경해서 당시 근로관계 존속 중인 근로자에게 적용되는 정년 제도를 신설하거나 정년 연령을 단축하는 것도 가능하였다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 등 참조). 그러므로 위 규정이 시행되기 전에는 근로계약, 단체협약이나 취업규칙을 통해 정년을 60세 미만으로 정하거나 정년의 기산일을 실제 생년월일과 달리 정하였더라도 무효라고 할 수는 없다.

2. 가. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음의 사실을 알 수 있다.

(1) 원고는 1986. 5. 1. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에 입사하였는데, 입사 당시 인사기록카드에 기재된 원고의 생년월일은 1957. 12. 14.이었다.

(2) 이후 원고는 2015. 6. 17. 서울북부지방법원으로부터 원고의 가족관계등록부상 생년월일을 '1957. 12. 14.'에서 '1958. 2. 2.'로 정정하는 등록부정정(연령) 결정을 받았다.

(3) 참가인의 인사규정에 따르면, 원고의 정년은 58세이고(제53조 제1항), 정년 퇴직

일은 정년에 달한 달이 1월에서 6월 중에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 중에 있는 경우에는 12월 31일이 된다(제53조 제2항).

(4) 참가인은 2015. 9. 8. 인사규정을 개정하면서 "직원의 정년 기산은 입사 당시 작성된 인사기록카드에 기재된 출생연월일을 기준으로 한다."는 조항(제53조 제3항, 이하 '이 사건 조항'이라 한다)을 신설하였고, 당시 참가인의 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받았다.

(5) 참가인은 2015. 12. 31. 원고에게 정년퇴직의 인사발령을 하였다.

나. 위와 같은 사실관계를 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고의 정년퇴직일은 2015. 12. 31.이라고 보아야 하므로 참가인이 같은 날 원고에게 한 정년퇴직의 인사발령이 부당해고에 해당한다고 볼 수 없다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 참가인의 사업장에는 2016. 1. 1.부터 고령자고용법 제19조가 적용된다(고령자고용법 부칙 제1호). 이 사건 조항은 그 전인 2015. 9. 8. 개정·시행되었으므로 2016. 1. 1. 전까지는 참가인의 사업장에 적용된다.

(2) 참가인은 이 사건 조항을 신설하면서 이 사건 조항의 적용을 받는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받았다. 따라서 이 사건 규정의 신설이 근로자에게 불리한 취업규칙의 변경에 해당한다고 하더라도 취업규칙의 작성, 변경 절차에 관한 근로기준법 제94조 제1항이 정한 절차적 유효요건을 갖추었다.

(3) 고령자고용법 제19조가 시행되기 전에는 이 사건 조항의 신설과 같이 취업규칙의 변경을 통해 입사 당시의 인사기록카드 기재 생년월일을 정년기산일로 정할 수도 있다고 보아야 한다. 따라서 이 사건 조항이 원고의 정년에 관한 기득권을 침해하여 무효라고 볼 수는 없다.

(4) 참가인이 이 사건 조항 신설 이전에 일부 직원들에게 법원의 결정에 따라 정정된 생년월일을 기준으로 정년을 계산하였다는 사정만을 들어, 원고와 참가인 사이에 정년의 기산일을 실제의 생년월일을 기준으로 삼기로 하는 묵시적 합의가 있었다고 보기도 어렵다.

(5) 결국 이 사건 조항을 비롯한 원고의 인사규정에 따라, 원고는 입사 당시 작성된 인사기록카드에 기재된 생년월일을 기산일로 하여 2015. 12. 4.에 정년인 58세가 되었고, 원고와 참가인의 근로관계는 고령자고용법 제19조 제1항이 시행되기 전인 2015. 12. 31.에 정년을 이유로 당연히 종료하였다고 보아야 한다.

다. 그런데도 원심은 참가인의 원고에 대한 정년퇴직 인사발령이 부당해고에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 고령자고용법 제19조와 취업규칙의 불이익변경 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

3. 그러므로 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

 대법관 조희대

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙