

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다218837 임금

원고(선정당사자), 상고인

원고(선정당사자)

소송대리인 법무법인 해마루

담당변호사 장홍록

피고, 피상고인

학교법인 영신학원

소송대리인 법무법인 이담

담당변호사 조성민

원 심 판 결

광주지방법원 2019. 2. 15. 선고 2018나51897 판결

판 결 선 고

2022. 1. 13.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 광주지방법원에 환송한다.

이 유

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

1. 사건 개요

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 피고는 그 산하에 ○○대학교(2012. 6.경 '△△대학교'로 그 명칭이 변경되었다) 등을 설치·운영하는 학교법인이다.

나. 원고(선정당사자)(이하 '원고'라 한다)는 2002. 3. 1. ○○대학교의 전임강사로 신규 임용되고, 2005. 4. 1. 간호학과 조교수로 승진 임용되었다. 선정자 소외인은 1994. 3. 1. ○○대학교의 전임강사로 신규 임용되고, 2000. 4. 1. 조교수로 재임용, 2003. 10. 1. 부교수로 승진 임용, 2010. 3. 1.과 2011. 3. 1. 안경공학과 부교수로 재임용되었다.

다. 피고는 교원의 급여체계에 관하여 1998학년도까지는 연공서열의 호봉에 따른 봉급과 각종 수당을 더한 금액을 보수로 지급하는 호봉제를 유지하다가, 1999. 3. 1. 교원의 직전년도 성과를 반영한 연봉에 따라 보수를 지급하기로 하는 연봉제 급여지급규정을 제정하여 2000학년도부터 시행하였다.

라. 원고, 선정자 소외인은 위 연봉제 시행은 무효라고 주장하면서 2007, 2008학년도 호봉에 따른 급여표를 기준으로 산정한 임금과 연봉제에 따른 임금의 차액을 청구하는 소를 제기하였다. 이에 대하여 법원은 다음과 같이 판단하였다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다17468 판결, 이하 '제1차 선행판결'이라 한다).

피고는 소속 교원의 동의를 얻지 않고 일방적으로 불리한 취업규칙으로 연봉제를 도입하였으므로, 이는 근로기준법 제94조 제1항에 반하여 효력이 없다. 원고의 경우 연봉제를 도입한 후에 신규 임용되면서 연봉제에 동의하고 피고와 연봉계약을 체결하였으므로 연봉제가 적용되지만, 2007, 2008학년도에 원고가 피고 이사진의 횡령, 배임 등 부당행위에 대한 고발 등 교수협의회 활동으로 입시홍보 등에 참여할 기회를 얻지 못

하여 2007, 2008학년도 업적평가기준에 따라 연봉을 산정하는 것은 부당하여 권리남용에 해당하므로, 원고의 임금은 2006학년도에 책정한 급여액에 따른 호봉별 기준급에 따라 책정되어야 한다. 선정자 소외인은 2000. 4. 1. 조교수로 재임용되었다가, 2003. 10. 1. 부교수로 승진 임용되고, 2010. 3. 1. 부교수로 재임용되었는데, 여러 사정에 비추어 선정자 소외인이 신규 임용된 교원과 같이 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 새로이 근로관계를 갖게 되었다고 보기 어렵다.

마. 원고, 선정자 소외인은 위와 같은 이유로 2009학년도부터 2013학년도까지 호봉에 따른 급여표를 기준으로 산정한 임금과 연봉제에 따른 임금지액의 차액을 청구하는 소를 두 차례에 걸쳐 제기하였고, 법원은 제1차 선행판결과 동일한 취지로 판단하여 원고, 선정자 소외인의 청구를 인용하였다(2009, 2010학년도에 대한 대법원 2015. 12. 24. 자 2015다51418 판결, 2011~2013학년도에 대한 대법원 2017. 9. 7. 자 2017다229383 판결, 이하 '제2, 3차 선행판결'이라 한다).

바. 피고는 원고, 선정자 소외인에 대하여 2014. 5. 21. 견책처분과 2014. 10. 20. 징직처분을 하였는데, 징계처분의 사유가 존재하지 않는다는 이유로 위 두 처분이 무효임을 확인하는 판결이 선고·확정되었다(대법원 2016. 10. 13. 자 2016다232887 판결).

사. 원고, 선정자 소외인은 2014, 2015학년도 호봉에 따른 급여표를 기준으로 산정한 임금과 연봉제에 따른 임금지액의 차액을 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

2. 원고의 상고이유에 대한 판단

가. 원심판단

원심은 다음과 같은 이유로 2014, 2015학년도 임금에 대해서는 원고에게 교수업적평가기준을 적용할 수 없을 만큼 피고의 책임 있는 위법한 사유로 원고의 교수업적평가

점수가 부당하게 낮게 매겨졌다고 인정하기에 부족하므로, 원고의 청구는 이유 없다고 판단하였다.

(1) 입학홍보 항목이 교수업적평가기준에서 차지하는 비중이 이전만큼 높지 않다. 특히 입학홍보 항목 중 신입생등록자수 점수를 제외하고 원고 개인의 기여도와 직접적으로 관련 있는 점수로만 한정하면 그 비중은 더욱 낮아진다.

(2) 원고가 2014학년도 교수업적평가기준에서 입학홍보기여도 점수를 받지 못한 것은 전년도인 2013학년도에 원고가 입학홍보위원으로 활동하지 않았기 때문이다. 위 기간에 피고의 책임 있는 사유로 원고가 입학홍보위원으로 활동하지 못하였다고 보이지 않는다. 원고는 2014학년도에는 입학홍보위원으로 활동하여 2015학년도 교수업적평가기준에서 입학홍보기여도 점수를 부여받았다.

(3) 교수업적평가위원회가 검토·심의한 교수업적평가결과는 개별적으로 통보된 뒤 그에 대한 이의신청을 받아 최종적으로 결정되는데, 원고는 위와 같은 점수에 대하여 이의하지 않았다.

나. 대법원 판단

원심판결은 다음과 같은 이유로 받아들일 수 없다.

(1) 기록에 따르면 다음 사정을 알 수 있다.

(가) 연봉제에 의하여 책정되는 연봉은 '해당 직책·직급과 개인의 누적성적을 반영하여 지급되는 기본급여의 연액'인 본봉과 '전년도 업무실적의 평가결과를 반영하여 지급되는 급여의 연액'인 성과수당으로 구성된다. 본봉은 매 회계연도 초일을 기준으로 전년도의 본봉, 해당 연도 성과수당, 본봉한계액 변동률과 정책조정률 등을 고려하여 총장이 정한다(△△대학교 급여규정 제12조 제1항).

(나) 피고의 2014학년도 교직원 연봉 책정 관련 문서에는 2년 연속 최하위 평가등급 교원의 본봉을 10% 감액한다고 기재되어 있다. 이에 비추어 보면 본봉에는 개인의 누적성과가 반영되고, 이러한 누적성과는 전년도의 성과에 한정된다고 보기 어렵다. 그런데 제1, 2, 3차 선행판결에서 2007학년도부터 2013학년도까지 원고에 대하여 피고의 업적평가에 따라 급여를 산정하는 것은 적법하지 못하다는 판단이 확정되었으므로, 위 기간 동안 피고가 시행하는 연봉제에 따른 원고의 정당한 본봉과 성과수당을 산정하기 어렵다.

(다) 2014, 2015학년도 연봉의 기준이 되는 교수업적평가에서는 개인 업적평가 외에 학과평가, 근태평가를 도입하였고, 이에 따라 개인 업적평가 항목에 해당하는 입학홍보 항목이 교수업적평가기준 전체에서 차지하는 비중은 이전에 비해 줄어들었다. 그러나 피고의 원고에 대한 부당한 징계처분과 그에 대한 소송 등으로 원고는 2014학년도 이후에도 정상적인 교수활동이나 학교홍보활동에 종사하지 못하였을 것으로 예상할 수 있다. 원고 등이 결성한 교수협의회와 피고 사이의 형사고발과 징계, 이에 따른 각종 소제기 등 분쟁 경과에 비추어 볼 때 원고가 2013학년도에 입학홍보위원으로 활동하지 않은 것에 피고의 책임 있는 사유가 없다고 단정하기 어렵다.

(라) 원고는 그동안 소송을 통해 2007학년도부터 2013학년도까지 업무평가의 부당성에 대하여 지속적으로 문제를 제기하였고, 2014학년도 교수업적평가결과 전체에 대하여 이의 신청을 하였다.

(2) 사정이 이와 같다면 원심으로서 피고가 시행하는 연봉제에 따른 연봉의 구성 항목인 본봉에 개인의 누적성과가 반영되는지 여부, 2014, 2015학년도의 성과수당 산정에 반영된 원고의 교수업적평가점수가 정당한지에 관하여 충분히 심리한 다음 피고

가 산정한 본봉과 성과수당의 정당성에 관하여 판단하였어야 한다. 그런데도 원심은 2014, 2015학년도의 임금에 대하여 피고의 책임 있는 사유로 원고의 교수업적평가점수가 부당하게 낮게 매겨졌다고 인정하기에 부족하다는 이유만으로 원고의 청구를 기각하였다. 원심판결에는 피고가 시행하는 연봉제에 따른 연봉의 구성과 그러한 연봉의 산정, 성과수당 지급의 근거가 되는 교수업적평가가 정당한지 여부에 대하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 원고의 상고이유 주장은 정당하다.

3. 선정자 소외인의 상고이유에 대한 판단

가. 관련 법리

사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 동의를 받지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않아 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지된다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 참조).

기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 재임용의 기대나 재임용 여부에 관하여 합리적 기준에 따른 공정한 심사를 요구할 권리가 있을 뿐이고, 그와 같은 심사에 따라 재임용되지 않으면 임용기간 만료로 교원의 신분을 상실한다. 그러나 학교법인의 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용 강제조항이 있거나 임용기간은 형식에 지나지 않고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 인정되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 임용기간이 만료되었다는 이유만으로 교원의 신분이 상실되지 않는다(대법원 2014. 9. 25. 선고 2013다47583 판결 등 참조).

나. 원심판단

원심은 다음과 같은 이유로 선정자 소외인에게 연봉제에 관한 취업규칙이 적용된다고 판단하여 선정자 소외인의 청구를 기각하였다. 선정자 소외인은 임용기간이 만료된 후 2011. 3. 1. 피고와 새로운 고용계약을 체결하여 재임용되었다. 피고 학교의 정관이나 인사규정 등에는 재임용 강제조항이 없고, 선정자 소외인을 비롯한 교원의 임용기간이 형식에 지나지 않아 계속 반복 갱신되는 연쇄적 근로관계라고 볼 수도 없다.

다. 대법원 판단

원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 받아들일 수 없다.

(1) 기록에 따르면 다음 사정을 알 수 있다.

(가) 제1, 2, 3차 선행판결은, 선정자 소외인이 2000. 4. 1. 조교수로 재임용, 2010. 3. 1. 부교수로 재임용되었으나 위 재임용으로 인해 신규 임용된 교원과 같이 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 새로이 근로관계를 갖게 되었다고 보기 어렵다고 판단하였다. 제1, 2, 3차 선행판결은 선정자 소외인의 위 각 재임용은 임용기간이 형식에 지나지 않고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 인정되는 등의 특별한 사정이 있는 경우라고 인정한 것으로 보아야 한다.

(나) 선정자 소외인이 2011. 3. 1. 재임용될 당시에 적용되던 재임용에 관한 피고의 교원인사규정이 기존 재임용 당시의 규정과 다르지 않으므로, 선정자 소외인에 대한 2011. 3. 1. 자 재임용의 법적 성격을 제1, 2, 3차 선행판결에서 판단한 기존의 재임용과 달리 평가하기 어렵다.

(다) 2009~2015년 동안 재임용이 거절된 사례는 비정년계열의 계약직 교원이 대다수이고 정년계열 교원은 소수에 불과하며, 재임용 탈락으로 결의된 정년계열 교원 대부분이 다시 재임용되었거나 재임용거부처분 취소결정을 받아 재임용된 것으로 보인다.

(2) 이러한 사정을 위에서 본 법리에 비추어 보면, 원심이 든 사정만으로는 선정자 소외인이 2011. 3. 1. 부교수로 재임용됨으로써 제1, 2, 3차 선행판결에서 인정된 연쇄적 근로관계가 단절되었다고 단정하기 어렵다. 그런데도 원심은 선정자 소외인과 근로관계가 더 이상 인정된다고 보기 어렵다고 판단하였다. 원심판결에는 기간을 정하여 임용된 사립대학 교원의 법적 지위 등을 오해하여 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 선정자 소외인의 상고이유 주장은 정당하다.

4. 결론

나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노정희

주 심 대법관 김재형

 대법관 안철상

 대법관 이흥구