

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2024두41038 부당해고구제재심판정취소  
원고, 상고인 원고  
소송대리인 변호사 정태하  
피고, 피상고인 중앙노동위원회 위원장  
피고보조참가인 사회복지법인 ○○○  
소송대리인 변호사 민경식  
원 심 판 결 서울고등법원 2024. 4. 18. 선고 2023누35687 판결  
판 결 선 고 2024. 11. 20.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

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

1. 사안의 경위

원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 의하면, 다음과 같은 사실 내지 사정을 알 수 있다.

가. 원고(1957. 6. 25.생)는 2017. 3. 7. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에 장년 인턴으로 입사하였다가 2017. 6. 7. 참가인과 기간의 정함이 없는 근로계약(이하 '이 사건 근로계약'이라 한다)을 체결하고 △△△센터 센터장으로 근무하였다.

나. 2012. 11. 1. 제정된 참가인의 취업규칙은 55세가 되는 해의 마지막 날을 정년 퇴직 연령으로 규정하였는데, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 의하여 2017. 1. 1.부터 참가인의 정년은 60세가 되었고, 원고는 60세 정년에 도달한 후에도 계속 참가인에 근무하였다.

다. 참가인은 2020. 9. 7. 정년을 64세에 도달한 날로 하고 그 시행일을 2020. 9. 8. 로 하는 것으로 취업규칙을 개정하였다(이하 '개정 취업규칙'이라 한다). 참가인의 정관은 제규정의 제정 및 개정에 관한 사항을 이사회 심의·의결 사항으로 하고(제26조 제2호), 법인의 운영과 관계된 규정의 제·개정은 이사회 의결을 거쳐야 한다고 정하고 있는데(제41조 제1항), 참가인의 이사회는 개정 취업규칙의 시행일 이후인 2022. 3. 24. 이를 추인하는 심의·의결을 하였다.

라. 참가인은 2021. 6. 14. 원고에게 정년인 64세가 되는 2021. 6. 25. 자로 근로관계가 종료된다고 통보하였고, 2021. 6. 25. 원고를 정년퇴직 처리하였다(이하 '이 사건 정년퇴직 처리'라 한다).

마. 중앙노동위원회는 정년의 도과로 근로관계가 당연종료되었으므로 이 사건 정년 퇴직 처리는 해고에 해당하지 않는다는 이유로 원고의 구제신청을 기각한 초심판정을 유지하는 재심판정을 하였다.

## 2. 제1 상고이유에 관한 판단

원심은 이 사건 근로계약 체결 경위나 원고의 종전 정년(60세) 도과에 관한 참가인의 인식 등을 고려할 때 원고가 향후 연장될 정년까지 적용받지 않는 근로자가 된 것은 아니라고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 정년 도과 후에도 사용자의 동의 아래 근로관계를 계속 유지한 근로자의 지위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 3. 제2 상고이유에 관한 판단

### 가. 원심의 판단

원심은 ① 개정 취업규칙은 원고를 포함한 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니어서 근로자들의 집단적 동의를 받을 필요가 없고, ② 참가인의 이사회가 2022. 3. 24. 개정 취업규칙을 그 규정된 시행일(2020. 9. 8.)로 소급하여 시행하기로 심의·의결하였으므로 2020. 9. 8.부터 개정 취업규칙이 유효하게 시행되었으며, ③ 개정 취업규칙상의 정년 조항보다 원고에게 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 볼 수 없다고 보아, 원고가 2021. 6. 25. 개정 취업규칙에 따른 64세의 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료되었다고 판단하였다.

### 나. 대법원의 판단

1) 원심이 개정 취업규칙은 근로자들에게 불리하게 변경된 것이 아니고, 이사회에서 추인한 시행일(2020. 9. 8.)부터 소급하여 시행되며, 개정 취업규칙상의 정년 조항보다 유리한 개별 근로계약이 존재한다고 볼 수 없다고 판단한 것은 수긍할 수 있다.

2) 그러나 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급하여 시행되었다는 이유로 이 사건 정년퇴직 처리를 해고라고 볼 수 없다고 판단한 것은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

① 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없다.

② 원고가 향후 연장될 정년을 적용하지 않기로 한 근로자가 아님은 앞서 본 바와 같으므로 참가인이 취업규칙 개정을 통해 정년을 연장한다면 이는 원고에게도 적용될 수 있다. 그러나 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25. 개정 취업규칙은 이사회 심의·의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점을 기준으로 유효하지 않은 64세 정년을 근거로 원고의 근로관계가 당연종료되었다고 볼 수 없다(다만 이사회 심의·의결이 있는 2022. 3. 24.부터는 개정 취업규칙상 64세 정년이 원고에게 적용될 수 있는데, 이때는 이미 원고는 64세를 초과하였고 원고가 64세 정년 도과 이후에 참가인의 동의하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 원고의 근로관계는 2022. 3. 24. 자로 당연종료되었다고 보아야 한다).

3) 그럼에도 원심은 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급하여 시행되었고 원고가 2021. 6. 25. 개정 취업규칙에 따라 64세 정년에 도달하였다는 이유만으로 원고와 참가인의 근로관계가 2021. 6. 25. 당연종료되었다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 근로관계의 당연종료에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

#### 4. 결론

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

재판장      대법관      노태악

              대법관      서경환

주    심      대법관      신숙희

              대법관      노경필