

대법원 2024. 11. 20. 선고 중요판결 요지

민 사

2021다278931(본소), 2021다278948(반소) 손해배상청구등(본소), 영업비밀침해금지 등(반소) (바) 상고기각

[「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조 제3호 (라)목 영업비밀 침해행위를 이유로 손해배상을 구하는 사건]

◇수인이 영업비밀을 공동으로 보유하는 경우 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조 제3호 (라)목 영업비밀 침해행위의 ‘부정한 이익을 얻거나 그 영업비밀의 보유자에게 손해를 입힐 목적’의 판단 방법◇

「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조 제3호 (라)목은 계약관계 등에 따라 영업비밀을 비밀로서 유지하여야 할 의무가 있는 자가 부정한 이익을 얻거나 그 영업비밀의 보유자에게 손해를 입힐 목적으로 그 영업비밀을 사용하거나 공개하는 행위를 영업비밀 침해행위로 규정하고 있다[이하 ‘(라)목 영업비밀 침해행위’라 한다]. 수인이 영업비밀을 공동으로 보유하는 경우에도 그 보유자 중 계약관계 등에 따라 다른 보유자에 대하여 영업비밀을 비밀로서 유지하여야 할 의무가 있는 자가 부정한 이익을 얻거나 다른 보유자에게 손해를 입힐 목적으로 그 영업비밀을 사용하거나 공개하였다면 다른 보유자와의 관계에서 (라)목 영업비밀 침해행위가 성립할 수 있다. 위와 같은 목적이 있는지 여부는 행위자의 업종, 경력, 행위의 동기 및 경위와 수단, 방법, 행위자의 다른 보유자에 대한 의무의 내용과 범위, 다른 보유자의 경쟁력 손상 위험 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 비추어 합리적으로 판단하여야 한다.

☞ 원고는 이 사건 기술정보(고속열차 모듈형 IGBT 스택조립체)가 자신의 영업비밀이고 이 사건 기술정보를 사용한 피고의 행위가 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조 제3호 (라)목의 영업비밀 침해행위라고 주장하면서, 피고를 상대로 본소로 침해금지 및 손해배상을 청구함[이에 대하여 피고는 본소가 인용될 것을 전제로, 원고를 상대로 예비적 반소로 기술정보 공개금지 등을 청구함]

☞ 원심은, 이 사건 기술정보는 원고와 피고가 공동으로 보유하는 영업비밀이고, 원고와 피고 사이에 이 사건 기술정보의 사용에 관한 다른 약정이 없어 공동보유자인 피고가 영업비밀성을 상실하게 하지 않는 이상 원고의 동의 없이 이 사건 기술정보를 사용할 수

있는데, 피고는 영업비밀성을 유지하면서 이 사건 기술정보를 사용하였으므로 원고와의 약정 위반이라고 볼 수 없고 (라)목 영업비밀 침해행위에 해당하지 않는다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, ① 이 사건 기술정보는 원고와 피고 모두가 실질적으로 기여하여 개발한 것으로 그 귀속에 관한 다른 약정이 없는 한 원고와 피고에 공동으로 귀속된다고 볼 수 있고, 이 사건 기술정보는 원고 또는 피고를 통하지 않고서는 통상 입수할 수 없고 이를 사용하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 있으며 원고와 피고가 비밀로 관리하여 온 것이므로 원고와 피고가 공동으로 보유하는 영업비밀에 해당하며, ② 이 사건 비밀유지서약서에서 정한 원고의 기업비밀에 원고와 피고가 공동으로 개발한 정보까지 포함된다고 보기는 어려워 위 비밀유지서약을 근거로 영업비밀인 이 사건 기술정보가 원고에게 단독으로 귀속된다고 할 수는 없고, ③ 원고와 피고는 공동으로 보유하는 영업비밀인 이 사건 기술정보의 사용 방법, 사용처 등 사용제한에 관하여 별도의 약정을 하지는 않아, 피고가 이 사건 기술정보를 반드시 원고에게 공급하는 제품의 제작에만 사용하여야 한다거나 원고의 동의를 받고 사용할 의무를 부담한다고 볼 수 없고, 피고의 행위로 인하여 이 사건 기술정보의 영업비밀성이 상실되는 등으로 원고에게 유·무형의 손해가 발생할 가능성이 있다고 단정할 수 없어 영업비밀 보유자인 원고의 경쟁력이 손상될 위험이 있다고 보기도 어려우므로, 결국 피고가 부정한 이익을 얻거나 원고에게 손해를 입힐 목적으로 이 사건 기술정보를 사용하였다고 볼 수는 없다는 이유로, 피고의 이 사건 기술정보 사용행위는 (라)목 영업비밀 침해행위에 해당하지 않는다고 보아, 같은 취지의 원심을 수긍하여 상고를 기각함

2024다263091 손실보상금 (아) 파기환송(일부)

[광업권자가 피고(대한민국)를 상대로 광구의 감소처분으로 발생한 손실보상금의 지급을 구하는 사건]

◇광업법 제34조 제3항 손실보상금 채권의 지연손해금 기산점(= 광업권자 등의 손실이 현실적으로 발생한 이후로서 국가에 이행청구를 한 다음 날)◇

광업법은 광업권의 취소 또는 광구의 감소처분으로 인한 손실보상금 지급의무의 이행기를 정하지 않았고, 그 이행기를 토지보상법¹⁾ 제40조 제1항, 제2항과 같이 사용 또는 수용 목적물의 권리변동일로 해석하여야 할 체계적, 목적론적 근거를 찾기도 어렵다. 따라서 광업법 제34조 제3항에서 정한 손실보상금 지급의무는 이행기의 정함이 없는 채무로

1) 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」의 약칭

봄이 타당하고, 광업권자 등의 손실이 현실적으로 발생한 이후로서 국가에 이행청구를 한 다음 날부터 그 지연손해금 지급의무가 발생한다고 보아야 할 것이다(민법 제387조 제2항 참조).

☞ 한국농어촌공사의 의뢰에 따라 광업등록사무소장이 원고들의 광업권에 대해 광구감소 처분을 함과 동시에 직권으로 광구감소를 등록하였는데, 한국농어촌공사가 손실보상금을 지급하지 않자, 원고들은 피고(대한민국)를 상대로 광구의 감소처분으로 발생한 손실보상금의 지급을 청구함

☞ 원심은, 이 사건 감구처분 및 그에 따라 이루어진 광구감소 등록으로 인한 원고들의 광업권 상실로 발생한 손실보상금 지급의무의 이행기가 권리변동일인 광업원부에 등록을 마친 때라고 보아, 원고들의 광업권에 대한 감구의 등록이 이루어진 다음 날부터 지연손해금이 발생한다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원심판단에는 광업법 제34조 제3항에 의한 손실보상금의 지연손해금 기산일에 대한 법리오해의 위법이 있다고 보아, 원심판결의 지연손해금에 관한 피고 패소부분을 파기·환송함

2024다269143 근로자지위확인등 (아) 파기환송

[근로자파견관계가 인정되는 근로자가 장기간 권리를 행사하지 아니하여 권리가 실효되었는지 여부가 문제된 사건]

◇실효의 원칙의 의의 및 실효의 원칙을 적용하는 판단기준◇

실권 또는 실효의 법리는 신의성실의 원칙에서 파생한 법원칙으로서, 본래 권리행사의 기회가 있는데도 불구하고 권리자가 장기간에 걸쳐 권리를 행사하지 않았기 때문에 의무자인 상대방이 이미 그의 권리를 행사하지 않을 것으로 믿을 만한 정당한 사유가 있게 됨으로써 새삼스럽게 권리를 행사하는 것이 신의성실의 원칙에 위반되는 결과가 될 때 권리행사를 허용하지 않는 것이다(대법원 1988. 4. 27. 선고 87누915 판결, 대법원 2021. 12. 30. 선고 2018다241458 판결 등 참조). 실효의 원칙이 적용되기 위하여 필요한 요건으로서의 실효기간(권리를 행사하지 아니한 기간)의 길이와 의무자인 상대방이 권리가 행사되지 아니하리라고 신뢰할 만한 정당한 사유가 있었는지의 여부는 일률적으로 판단할 수 있는 것이 아니라, 구체적인 경우마다 권리를 행사하지 아니한 기간의 장단과 함께 권리자 측과 상대방 측 쌍방의 사정 및 객관적으로 존재하는 사정 등을 모두 고려하여 사회통념에 따라 합리적으로 판단하여야 한다(대법원 1992. 1. 21. 선고 91다30118 판결, 대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결 등 참조).

☞ 피고의 사내협력업체 소속으로서 엔진제작공정 업무를 담당한 원고는 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 파견법’)에 따른 직접고용간주 효과가 발생하였다고 주장하면서, 피고를 상대로 근로자지위확인 및 미지급 임금의 지급을 청구함

☞ 원심은, 원고가 피고와 구 파견법의 적용을 받는 근로자파견관계에 있었고, 피고가 들고 있는 사정들과 제출한 증거들만으로는 원고가 피고에게 더이상 권리행사를 하지 않을 것이라고 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 함으로 인해 원고의 권리행사가 신의칙에 반한다거나, 원고가 장기간 권리를 행사하지 않아 권리가 실효되었다고 인정하기에 부족하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, ① 원고가 직접고용이 간주된 2002. 4. 22.로부터는 약 18년, 파견근로관계가 종료된 2009. 9. 26.부터는 약 11년 4개월 뒤인 2021. 1. 24.에 이르러서야 이 사건 소를 제기한 점, ② 그 사이에 원고가 피고의 다른 협력업체를 통하여 파견근로관계를 유지하였다거나 이 사건 소제기 이전에 피고를 상대로 직접고용이행을 요구하는 등의 권리를 행사하였다고 볼만한 다른 사정이 존재하지 않고, 오히려 원고는 피고의 자동차 제조와는 무관한 직종에서 근무한 점, ③ 피고의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정하는 대법원판결(2008두4367)이 2010. 7. 22. 최초로 선고되었고, 이후 대규모 소송이 제기되었으며, 피고의 아산공장 사내협력업체 근로자들에 대하여 근로자파견관계를 인정한 대법원판결(2010다106436)이 2015. 2. 26. 선고되었는데도, 원고는 그로부터도 약 6년이 지나서야 이 사건 소를 제기한 점, ④ 원고는 피고와의 근로관계가 완전히 단절된 이후부터는 약 11년 4개월, 피고의 울산공장 내 협력업체 직원들에 대한 근로자파견관계를 인정한 대법원판결이 선고된 날부터도 약 10년 6개월이 경과한 상태에서 이 사건 소를 제기하였는데, 이러한 경우에도 까지 실효의 원칙을 부정한다면, 10년의 소멸시효기간이 적용되는 직접고용 의사표시 청구권과의 형평에도 어긋난다고 보아, 원심을 파기·환송함

2024다270105 손해배상(기) (사) 상고기각

[특허발명 실시금지 계약 위반을 이유로 손해배상을 청구하는 사건]

◇특허발명 실시금지를 내용으로 한 계약이 해당 특허가 무효로 확정된 때 이행불능에 빠지게 되는지 여부(적극) 및 위 계약 위반에 따른 손해배상청구에 대해 실시형태가 자유 실시기술이라는 이유로 항변할 수 있는지 여부(소극)◇

특허권자와 계약상대방 사이에 특허권자의 허락 없는 특허발명 실시를 금지하는 내용

의 계약(이하 ‘특허발명 실시금지계약’이라 한다)이 체결된 이후에 그 특허가 무효로 확정 되었다고 하더라도 특허발명 실시금지계약이 계약 체결 당시부터 원시적으로 이행불능 상태에 있었다고 볼 수는 없고, 다만 그 특허가 무효로 확정된 때부터 특허발명 실시금지 계약은 이행불능 상태에 빠지게 될 뿐이다(대법원 2014. 11. 13. 선고 2012다42666, 42673 판결 등 참조). 따라서 특허발명 실시금지계약 자체에 별도의 무효사유가 없는 한 특허권 자는 원칙적으로 위 계약에 따른 특허발명 실시금지의무가 유효하게 존재하는 기간 동안 특허발명을 실시한 계약상대방에 대하여 채무불이행에 따른 손해배상을 청구할 수 있다 (대법원 2019. 4. 25. 선고 2018다287362 판결 등 참조). 이때 계약상대방이 특허발명을 실시한 구체적인 형태가 그 기술분야에서 통상의 지식을 가진 사람이 공지기술로부터 쉽게 실시할 수 있는 이른바 자유실시기술에 해당한다고 하더라도, 그러한 사정만으로 계약상 대방이 특허권자와의 의사 합치에 따른 특허발명 실시금지계약의 구속력에서 벗어나게 된다고 볼 수는 없다.

☞ 특허권자인 원고는 특허발명 실시금지계약을 체결한 피고의 특허실시를 계약 위반이 라고 주장하면서 손해배상을 청구하고, 원고 승계참가인은 원고의 피고에 대한 이 사건 관련 채권에 관한 압류 및 추심명령을 받고 승계참가함. 이에 대하여 피고는, 해당 특허 가 무효로 되어 위 계약이 효력을 상실하였고, 피고가 실시한 구체적인 형태가 자유실시 기술이어서 위 계약을 위반한 것이 아니라고 주장함

☞ 원심은, 특허가 무효로 확정되었다고 하더라도 특허발명 실시 금지계약은 무효가 확 정된 때까지는 실효되지 않고 유효하게 존속하는데, 피고가 위 기간 동안 특허발명을 실 시하였거나 이를 실시한 제품과 구조와 작용 효과가 유사하고 시장에서의 대체가능성이 있는 제품을 생산하였으므로 특허발명 실시금지의무를 위반하였다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원심을 수긍하여 상고를 기각함

형 사

2020도15212 부정청탁및금품등수수의금지에관한법률위반 (사) 상고기각

「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 위반죄에서 피고인이 부정청탁을 받고 법령을 위반한 직무를 수행하였는지 여부가 문제된 사건]

◇「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에서 금지하는 ‘부정청탁에 따른 직무수행’ 및 같은 법 제5조에서의 ‘법령 위반’의 의미◇

구 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(2021. 12. 7. 법률 제18576호로 개정

되기 전의 것, 이하 '구 청탁금지법'이라 한다) 제5조 제1항은 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 제2조 제2호에서 정한 공직자 등에게 제1호부터 제15호까지의 어느 하나에 해당하는 부정청탁을 해서는 안 된다고 규정하고 있다. 이는 대가 여부를 불문하고 일정한 청탁행위 자체를 규제함으로써 공직자 등의 직무수행의 공정성과 사회적 신뢰를 확보하는 데 입법 취지가 있다[헌법재판소 2016. 7. 28. 선고 2015헌마236, 412, 662, 673(병합) 결정 참조]. 구 청탁금지법은 제6조에서 부정청탁을 받은 공직자 등은 그에 따라 직무를 수행해서는 안 된다고 규정하고, 제22조 제2항 제1호에서 제6조를 위반하여 부정청탁을 받고 그에 따라 직무를 수행한 공직자 등에 대한 형사처벌 규정을 두고 있다. 구 청탁금지법 제6조에서 금지하는 직무수행은 '부정청탁에 따른 직무수행'으로 법에서 부정청탁의 개념을 직접 정의하는 대신 제5조 제1항 각 호에서 인허가·조세·채용·입찰·인사·수사·재판 등 14개 분야의 부정청탁 행위유형을 구체적으로 열거하고, '법령을 위반하여'(제1호부터 제8호까지, 제10호부터 제14호까지) 또는 '법령에서 정하는 가격 또는 정상적인 거래관행에서 벗어나'(제9호) 해당 직무를 수행하도록 하거나 '법령에 따라 부여받은 지위·권한을 벗어나 행사하거나 권한에 속하지 아니한 사항을 행사'하도록 하는 행위(제15호)로 한정하여 규정하고 있다.

위와 같이 구 청탁금지법은 부정청탁의 유형을 제한적으로 열거하면서 법령 위반 등의 일정한 청탁행위 자체를 규제하고 있다. 이러한 부정청탁을 받은 공직자등이 그에 따라 직무를 수행하는 경우에는 대가 여부를 불문하고 구 청탁금지법위반죄가 성립한다고 볼 것이다.

한편 구 청탁금지법 제5조 제1항 제1호부터 제8호, 제10호부터 제14호까지의 '법령을 위반하여'에서 말하는 '법령'에는 법률과 그 밖의 법규명령으로서의 대통령령, 총리령, 부령 등에 더하여 자치법규인 조례와 규칙도 포함된다(제5조 제1항 각 호). 나아가 위 '법령'에는 법률과 대통령령, 총리령, 부령 등의 위임에 따라 그것들과 결합하여 대외적으로 구속력이 있는 법규명령으로서의 효력을 가지는 훈령·예규 및 고시 등 행정규칙도 포함된다. 다만 대외적으로 국민이나 법원을 구속하는 효력이 없는 행정기관 내부의 업무처리 지침이나 법령의 해석·적용 기준을 정하는 행정규칙에 그치는 경우에는 구 청탁금지법 제5조 제1항에서 말하는 '법령'에 포함되지 않는 것이 원칙이다. 또한 구 청탁금지법 제5조 제1항 제1호부터 제8호까지, 제10호부터 제14호까지에서 정한 '법령을 위반하는 행위'는 공직자 등이 법령에 따른 친절·성실·공정 의무 등과 같은 추상적 의무를 위반하는 일체의 경우를 말하는 것이 아니라 제5조 제1항 각 호에서 정한 업무와 관련하여 구체적인 일정한 의무를 부과하는 법령을 위반하는 경우만을 가리킨다. 그리고 구 청탁금지법

제5조 제1항 제15호의 ‘법령에 따라 부여받은 지위·권한을 벗어나 행사하는 행위’는 법령에 따라 부여받은 지위·권한을 남용하거나 그 권한의 범위를 넘어서는 행위를 말하는 것으로, 이를 판단함에 있어서는 법령에 따라 부여받은 지위·권한의 구체적 내용과 업무 범위, 업무처리에 관한 내부 기준 위반 여부, 비례·평등의 원칙 위배 및 당해 행위의 목적 위반이나 동기의 부정 유무 등을 종합하여 살펴보아야 한다.

☞ 한국환경공단 직원인 피고인이 재활용을 위한 회수품 회수선별업체 대표 등으로부터 회수선별지원금 단가가 인상될 수 있도록 회수품의 등급을 상향시켜 달라는 취지의 부정청탁을 받고, 그에 따라 등급조사 업무를 수행하였다는 청탁금지법 위반으로 기소된 사안임

☞ 원심은, 구 청탁금지법 제6조가 정한 ‘부정청탁에 따른 직무수행’이 형법 제131조 제1항이 정한 수뢰후부정처사죄의 ‘부정한 행위’와 동일하다는 전제에서, 이 부분 공소사실을 유죄로 판단한 제1심판결을 그대로 유지하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 구 청탁금지법의 입법 목적, 문언 및 체계에 입법 연혁 등을 더하여 고려하면, 구 청탁금지법 제6조가 정한 ‘부정청탁에 따른 직무수행’을 보호법익과 구성요건을 달리하는 형법 제131조 제1항이 정한 수뢰후부정처사죄의 ‘부정한 행위’와 동일하게 해석하여야 한다고 볼 수는 없으므로 원심 실시 중 이 부분 실시는 적절하지 아니하나, 아래와 같은 이유로, 이 부분 공소사실을 유죄로 판단한 원심의 결론은 정당하다고 보아, 상고를 기각함

① 한국환경공단 이사장이 환경부 예규(「재활용의무이행에 관한 업무처리지침」)에 따라 정한 지침(「생산자책임재활용제도 업무처리지침」)은 내부적 업무처리기준에 불과하므로 피고인이 이 사건 등급조사 업무를 수행하면서 위 지침을 위반하였더라도 이러한 사정만으로 피고인의 직무수행이 바로 구 청탁금지법 제5조 제1항 제12호에서 정한 ‘법령을 위반한 행위’에 해당한다고 보기는 어려움

② 그러나 피고인이 회수선별업체 대표로부터 받은 청탁의 취지에 따라 위 업체에 대한 평가점수를 과다 부여하는 방법으로 이 사건 등급조사 업무를 수행한 사실이 충분히 인정되고, 이는 업무처리기준을 위반하고 형평에 반하여 청탁자의 사적인 이익을 도모하기 위한 것으로서 정당한 회수선별지원금의 산정을 위한 이 사건 등급조사 업무의 목적에 명백하게 위반됨

③ 위와 같은 피고인의 이 사건 등급조사 업무의 수행은 법령에 따라 부여받은 지위·권한을 일탈하거나 남용한 행위로서, 이는 구 청탁금지법 제5조 제1항 제15호에서 정한 부정청탁에 따른 직무수행에 해당함

특 별

2022두47629 법인세부과처분취소 (바) 파기환송

[법인세법상 가집행선고부 승소판결에 따라 지급받은 수용보상금의 익금 귀속시기가 문제된 사건]

◇가집행선고부 승소판결에 따라 지급받은 수용보상금의 익금 귀속시기 판단 방법◇

가. 법인세법 제14조 제1항은 “내국법인의 각 사업연도의 소득은 그 사업연도에 속하는 익금의 총액에서 그 사업연도에 속하는 손금의 총액을 뺀 금액으로 한다.”라고 규정하고 있고, 제40조 제1항은 “내국법인의 각 사업연도의 익금과 손금의 귀속사업연도는 그 익금과 손금이 확정된 날이 속하는 사업연도로 한다.”라고 규정하고 있다.

나. 법인세법은 현실적으로 소득이 없더라도 그 원인이 되는 권리가 확정적으로 발생한 때에는 그 소득의 실현이 있는 것으로 보고 과세소득을 계산하는 권리확정주의를 채택하고 있는데, 그와 같은 권리확정주의에서 말하는 ‘확정’의 개념을 소득의 귀속시기에 관한 예외 없는 일반원칙으로 단정하여서는 아니 되고, 구체적인 사안에 관하여 소득에 대한 관리·지배와 발생소득의 객관화 정도, 납세자금의 확보시기 등까지도 함께 고려하여 그 소득의 실현가능성이 상당히 높은 정도로 성숙·확정되었는지 여부를 기준으로 귀속시기를 판단하여야 한다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2010두1385 판결 등 참조).

한편, 수급자가 가집행선고부 승소판결에 의하여 지급자로부터 실제로 금전을 수령하였다면, 비록 아직 그 본안판결이 확정되지 않았더라도 특별한 사정이 없는 한 법인세법상 소득의 실현가능성은 상당히 높은 정도로 성숙·확정된다고 할 것이다(대법원 2019. 5. 16. 선고 2015다35270 판결 등 참조).

☞ 원고가 수용보상금 증액청구의 소를 제기하여 2010. 7. 19. 가집행선고부 승소판결에 따라 수용보상금을 수령한 후 2014. 4. 24. 대법원에서 원심판결 중 일부를 파기하고 나머지 상고를 기각하는 판결을 선고하였는데, 원고는 위 소송에 따른 수용보상금 증액분 전액을 환송 후 항소심판결이 선고되어 판결이 확정된 2015 사업연도의 익금에 산입하여 법인세를 신고·납부하였고, 이에 피고가 수용보상금 증액분 중 일부인 이 사건 수용보상금이 선행 대법원판결에 따라 2014. 4. 24. 원고의 익금으로 확정되었다고 보아 법인세를 경정·고지함. 이에 대하여 원고는 피고를 상대로 2014 사업연도 법인세 부과처분의 취소를 청구함

☞ 원심은, 이 사건 수용보상금이 상고기각 취지의 선행 대법원판결이 선고된 2014 사업연도의 익금에 산입되어야 한다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고가 가집행선고부 승소판결에 따라 이 사건 수용보상금을 수령한 이상 그 소득의 실현가능성이 상당히 높은 정도로 성숙·확정되었다고 볼 수 있으므로, 이 사건 수용보상금은 2010 사업연도의 익금에 산입하여야 한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

2024두41038 부당해고구제재심판정취소 (바) 파기환송

[정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부가 문제된 사건]

◇정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부를 판단할 때 적용되는 정년◇

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

☞ 사회복지법인인 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)의 정관은 취업규칙 개정을 이사회의 심의·의결 사항으로 정하였는데, 참가인은 정년을 64세로 연장하는 취업규칙 개정 시에는 이사회의 심의·의결을 거치지 않았다가 사후에(2022. 3. 24.) 취업규칙 시행일(2020. 9. 8.)로 소급하여 시행하기로 추진하는 심의·의결을 거쳤음. 원고는 참가인의 근로자로서 종전 정년(60세)을 초과한 후에도 계속 근로하였는데, 참가인은 원고가 개정 취업규칙에 따른 정년(64세)에 도달하였음을 이유로 2021. 6. 25. 근로관계가 종료되었다고 통보하고 정년퇴직 처리(이하 ‘이 사건 정년퇴직 처리’)하였음. 원고는 이 사건 정년퇴직 처리가 부당해고라고 주장하면서 구제신청을 하였는데, 서울지방노동위원회에서 구제신청이 기각되고, 중앙노동위원회에서 재심신청이 기각되자, 피고(중앙노동위원회위원장)를 상대로 재심판정의 취소를 청구함

☞ 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 판단하였음[이에 따라 원심은 이 사건 정년퇴직 처리 당시에 정년(64세)에 도달한 원고를 정년퇴직 처리한 것을 해고라고 볼 수 없다고 판단하였음]

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25. 개정 취업규칙은 이사회 심의·의결을 얻지 못하여 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점

을 기준으로 유효하지 않은 정년(64세)을 근거로 근로관계가 당연종료되었다고 볼 수 없다고 보아(다만 이사회 심의·의결이 있는 2022. 3. 24.부터는 64세 정년이 원고에게 적용될 수 있고, 이때는 이미 원고가 64세를 초과하였고 64세 정년 초과 이후에 참가인의 동의하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 참가인과 원고의 근로관계는 2022. 3. 24.자로 당연종료되었다고 보아야 함), 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함