

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2024다293092 임금
원고, 피상고인 원고
소송대리인 변호사 유경재
피고, 상고인 학교법인 ○○학원
소송대리인 법무법인(유한) 대륙아주
담당변호사 김수형 외 2인
원 심 판 결 전주지방법원 2024. 8. 29. 선고 2023나15526 판결
판 결 선 고 2025. 2. 20.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 전주지방법원에 환송한다.

이 유

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

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 피고가 기간제 교원의 상여수당을 삭감한 2012년과 2013년의 취업규칙 변경은 무효라고 주장하며, 변경 전의 취업규칙에 따라 산정한 상여수당과 이에 대한 지연손해금의 지급을 구하였다.

나. 원심은 상여수당에 관한 각 취업규칙 변경이 무효라는 원고의 주장을 모두 받아들여 원고의 청구를 인용하는 판결을 선고하였고, 이에 불복하여 피고가 이 사건 상고를 제기하였다.

2. 제1 상고이유에 대한 판단

가. 원심의 판단

원심은, 피고가 2012년 기간제 교원의 상여수당을 감액한 것은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당한다고 판단하면서, 판시와 같은 이유로 기본급과 수당을 합한 보수 총액의 감소 여부를 불이익 변경 기준으로 삼아야 한다는 피고의 주장을 배척하였다.

나. 대법원의 판단

1) 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2018다255488 판결 등 참조).

2) 원심판결 이유와 기록 등에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 원고는 소외 대학교의 기간제 교원으로 근무하다가 2021. 8. 31. 퇴직한 사람이고, 피고는 소외 대학교를 설치·운영하는 학교법인이다.

나) 피고의 정관 제45조는 "대학교원의 보수는 자격과 경력 및 직무의 곤란성과 책

임의 정도에 따라 이사회 의결을 거쳐 따로 규칙으로 정한다."라고 규정하고 있고, 「소외 대학교 교직원 보수규정」(이하 '보수규정'이라 한다) 제6조 제1항 본문은 "교직원의 보수월액은 별도로 정한다."라고 규정하고 있다. 피고는 매 학년도에 「기간제 교원 기본급 표 및 수당 표」(이하 '보수표'라 한다)를 마련하여 기간제 교원의 기본급과 각종 수당의 세부 항목 및 액수 등을 정하고 그에 따라 기간제 교원에게 보수를 지급해 왔다.

다) 피고는 기간제 교원에게 매년 7월과 12월을 제외한 나머지 달의 보수지급일에 기본급의 30%를 상여수당으로 지급하여 오다가 2012학년도에 보수규정과 보수표를 변경하여 3월과 9월의 보수지급일에 기본급의 50%씩 상여수당을 지급하였고(이하 '2012년 취업규칙 변경'이라 한다), 2013학년도부터는 보수표의 상여수당 항목을 삭제한 다음 상여수당을 지급하지 않았다(이하 '2013년 취업규칙 변경'이라 한다).

라) 피고는 2010~2011학년도의 보수표를 마련하면서 2008년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표에 따라 기본급 표를 작성하였는데, 2012학년도에는 2012년 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액을 따랐고, 2013학년도부터 2019학년도까지는 매년 2012학년도와 동일한 기본급 표를 작성함으로써 기간제 교원의 기본급을 동결하였다.

마) 공무원보수규정 [별표 12] 봉급표의 봉급액은 2008년부터 2010년까지 동결되었다가 2011년에 큰 폭으로 상승하였는데, 2011년 공무원보수규정 당시 「공무원수당 등에 관한 규정」(이하 '공무원수당규정'이라 한다)도 함께 개정되어 가계지원비, 교통보조비가 봉급액에 통합되었고, 전체 보수 중 기본급이 차지하는 비중이 확대됨에 따라 기본급에 연동되는 대우공무원수당, 시간외근무수당, 연가보상비의 지급 비율도 하향 조정되는 등 공무원에 대한 보수체계가 개편된 바 있다.

3) 위와 같은 인정 사실을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 이 부분 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 받아들이기 어렵다.

가) 2012년 취업규칙 변경 당시 기간제 교원의 기본급 인상과 상여수당 감액이 함께 이루어졌다. 근로의 대가인 임금을 구성하는 기본급과 상여수당은 하나의 근로조건을 결정하는 여러 요소 중 비교 가능한 것에 해당하므로, 대가관계나 연계성을 쉽게 부정하기 어렵다. 특히 2011년 공무원보수규정 및 공무원수당규정의 개정을 통해 공무원의 전체 보수액에서 봉급이 차지하는 비율을 높이고 수당 비율을 낮추는 보수체계의 개편이 있었던 점에 비추어 보면, 피고가 2012학년도부터 개편된 공무원 보수체계에서 정해진 봉급액을 따름으로써 기간제 교원의 기본급이 급격히 인상된 점을 고려하여 상여수당을 감액한 것으로 볼 여지가 충분하다.

나) 원심은 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이에 대가관계나 연계성이 없다고 보았다. 그러나 이에 관하여 원심이 제시한 근거는 충분하다고 보기 어렵다.

원심이 들고 있는 것처럼 보수규정 제3조는 "봉급"을 '호봉별로 지급되는 기본급'으로, "수당"을 '직무의 책임성과 난이성에 의하여 지급되는 부가급여'로 정의하여 봉급과 수당의 성격을 구분하고 있기는 하다. 그런데 보수규정 및 보수표의 내용을 살펴보면, 상여수당은 기본급 금액에 일정 비율을 적용하는 방식으로 산정되고, 2012년 취업규칙 변경은 기본급을 인상하면서 상여수당 산정에 적용되는 비율을 낮추는 방식으로 상여수당을 감액한 것이다. 또한 상여수당은 기간제 교원들 모두에게 같은 비율을 적용하여 산정하는 것이므로 직무의 책임성이나 난이성 등에 따라 차등을 두고 있다고 보기도 어렵다. 따라서 기본급과 수당의 성격이 구분된다는 사정만을 들어 연계성이 부정된다고 할 수 없다.

피고의 정관이나 보수규정은 소외 대학교의 기간제 교원 기본급을 해당 연도의 공무원보수규정에서 정한 봉급액과 연동하도록 정하고 있지 않다. 공무원보수규정의 봉급표 개정에 따라 소외 대학교 기간제 교원의 기본급도 함께 변동되는 관계에 있다고 볼 수 없는 이상, 피고가 2012년 취업규칙 변경 당시에 기간제 교원의 기본급을 2012년 시행된 공무원보수규정의 봉급액에 따라 정하였다는 사정만을 들어 공무원보수규정의 봉급액 인상에 따라 기간제 교원의 기본급도 같이 인상된 것이라고 볼 수는 없다. 또한 피고는 2010학년도부터 2019학년도까지 실질적으로 매 학년도의 기본급 금액을 직전 학년도의 보수표에서 정한 기본급 액수 이상으로 정하여 왔으므로, 기간제 교원의 기본급 액수가 매 학년도의 보수표의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익에서 제외된다고 단정하기도 어렵다. 이와 다른 전제에서 2012년 취업규칙 변경에서 이루어진 기본급 인상과 상여수당 삭감 사이의 대가관계를 부정한 원심은 타당하지 않다.

다) 따라서 피고와 소외 대학교 교직원들 사이에 기본급과 상여수당을 별도로 취급한다는 점에 관한 의사 합치가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 상여수당을 감액한 2012년 취업규칙 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는지 판단함에 있어서는 기본급 인상이 함께 이루어진 경위와 그 대가관계 여부 등을 검토하고 임금 수준이 전체적으로 감소하였는지를 살피는 등으로 기본급이 근로자에게 유리하게 변경되었다는 사정까지 종합적으로 고려하여야 할 것이다.

4) 그런데도 원심은 판시와 같은 사정만을 들어 피고의 이 부분 주장을 배척하고 기간제 교원의 상여수당을 감액한 2012년 취업규칙 변경이 근로자에게 불이익한 변경에 해당한다고 단정하였다. 이러한 원심 판단에는 취업규칙의 불이익 변경에 관한 법리를

오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 나머지 상고이유에 대한 판단

원심은 그 판시와 같은 이유로, 2013년 취업규칙 변경 이후 소외 대학교 기간제 교원에게 상여수당을 지급하지 않기로 하는 근로조건이 관행으로 성립되었다고 볼 수 없고, 원고가 상여수당을 삭감한 취업규칙 변경의 무효를 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 위배되지 않는다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 아니하거나 근로조건 관행의 성립, 실효의 원칙에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 파기의 범위

원심판결에는 2012년 취업규칙 변경에 관한 제1 상고이유 주장이 이유 있는 부분에만하여 파기사유가 있으나, 원심은 2012년 취업규칙 변경과 2013년 취업규칙 변경이 모두 무효라는 전제에서 2011년 보수규정에 따라 원고의 상여수당을 산정한 결과 2012년 취업규칙 변경의 효력에 관한 판단이 전체 상여수당 산정 결과에 영향을 미치게 되므로, 원심으로 하여금 2012년 취업규칙 변경의 효력 여부를 다시 심리·판단하여 그에 따라 원고가 지급받을 정당한 상여수당 금액을 정하도록 원심판결 전부를 파기하기로 한다.

5. 결론

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

재판장 대법관 노경필

 대법관 노태악

주 심 대법관 서경환

 대법관 신숙희