

핵심쟁점 27 취업규칙의 법적 성질과 해석원칙 (49p)

<p>■ 외환은행 사건</p> <p>- 대법원 2022. 9. 29. 선고 2018다301527 판결[고용의무이행등]</p>	
<p>사건요약</p>	<p>임금피크제를 적용하면서 해당 근로자들에게 선택권을 부여하는 것으로 과반수 노동조합과 합의하였다. 첫번째 선택권은 임금피크제를 적용하면서 정년을 1년 연장하는 것이었고(59세), 두번째 선택권은 특별퇴직을 하면 계약직 별정직원으로 채용되며, 월 200만원의 급여를 지급한다는 것이었다(재채용).</p> <p>그런데, 두번째 선택을 한 근로자 갑에 대하여 재채용을 하지 않았고, 이에 대하여 고용의무 이행과 고용의무불이행에 따른 손해배상을 청구한 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>임금피크제에 대한 노동조합 합의서 (2009.1)</p> <p>임금피크제 연령과 기간을 -55세~58세를 56세~59세로 -총급여지급율을 250%에서 170%로 변경한다</p> <p>[옵션1] 임금피크제 선택 [옵션2] 특별퇴직을 선택하는 경우 “계약직 별정직원으로 재채용되면 최장 58세까지 계약갱신하고 월 200만원 급여를 지급한다”</p> <p>[2016년 상반기 취업규칙 변경] “재채용 기회만 부여한다” (노동조합 동의는 없음)</p> <p>Q1 재채용 부분이 취업규칙인가? (근로관계 종료 후의 권리·의무)</p> <p>Q2 취업규칙의 해석원칙 (재채용의무 or 재채용기회)</p> <p>Q3 기타...</p> <p>-임금피크제 적용대상 근로자들 -옵션2, 특별퇴직을 선택, 신청후 2016.5.31.퇴직 -회사가 계약직 별정직원으로 재채용 안함</p>
<p>관련 법령</p>	<p>취업규칙의 불이익변경절차 : 근로법 제94조 제1항</p> <p>취업규칙의 효력 : 근로법 제97조</p>
<p>판례법리 및 사안적용</p>	<p>1. 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항도 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당하는지 여부</p> <p>취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서 그 명칭은 불문하는 것이고, 근로조건이란 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말한다.</p> <p>취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 사용자와 근로자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다.</p> <p>-> 특별퇴직자들에 대한 재채용행위 자체는 특별퇴직자와 사용자 사이의 종전 근로관계가 종료된 후에 이루어지는 것이기는 하나, 이 사건 재채용부분은 특별퇴직하는 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 특별퇴직하는 근로자의 대우에 관한 조건을 정한 것이므로 취업규칙으로서 성질을 가진다.</p> <p>(재채용부분이 근로자 의사결정의 중요요소로서의 근로조건, 노조와의 동의를 구한 점 등)</p>

2. 취업규칙의 성격 및 해석 방법

취업규칙은 사용자가 근로자의 복무규율이나 근로조건의 기준을 정립하기 위하여 작성한 것으로서 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 가지는데, 이러한 취업규칙의 성격에 비추어 취업규칙은 원칙적으로 객관적인 의미에 따라 해석하여야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격하여야 한다.

-> 이 사건 개선안을 설명하는 공문에서 별정직원 재채용자체를 특별퇴직에 대한 혜택으로 명시하고 있고, 결격사유에 해당하지 않는 경우에는 원칙적으로 재채용허용이라고 기재되어 있다는 점 등의 이유를 들어 이 사건 재채용부분은 재채용을 신청할 수 있는 기회만 부여한다는 취지가 아니라 사용자에게 원칙적으로 특별퇴직자를 재채용할의무를 부과하는 취지라고 봄이 타당하다

3. 취업규칙의 불이익 변경의 의미 (재채용기회 부여에 대한 취업규칙 변경)

취업규칙의 불이익한 변경이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말한다. 여기서 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 권리나 이익이란 종전 취업규칙의 보호영역에 따라 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 가리킨다.

-> 재채용 부분은 특별퇴직조건 중의 하나로서 특별퇴직을 선택한 근로자에게 특별퇴직 후 계약직 별정직원으로 재채용되어근무기간 동안 정해진 임금과 퇴직금 등을 지급 받을 수 있는 지위를 보장하는 것이다. 그런데 재채용 신청의 기회만을 부여할 경우 사용자의 재량에 의하여 위와 같은 지위가 보장되지 않을 수도 있으므로 특별퇴직조건이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에 해당한다. 이러한 변경을 위해서는 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 근로자의 동의를 받아야 한다.

그런데 회사는 이 사건 재채용 부분을 재채용 신청의 기회만 부여하는 내용으로 변경하는 것에 대하여 외환은행지부의 동의를 받지 않았다.

4. 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙의 불이익변경의 판단

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이나,

당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그로 인하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다.

사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 타당성, 보상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

판례법리
및
사안적용

-> 재채용기회를 부여한다는 취업규칙의 변경은 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 단정하기도 어렵다.

5. 취업규칙에 최저기준으로서의강행적·보충적 효력을 부여하는 근로기준법 제97조의 규정 취지 (재채용 기회부여에 대한 취업규칙 변경이 된 이후에 특별퇴직을 신청하였으므로, 이를 재채용기회에 대한 개별합의로 보고 재채용기회만 부여할 수 있는지 여부)

근로기준법 제97조의 규정은, 근로계약에서 정한 근로조건이 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 경우 취업규칙에 최저기준으로서의강행적·보충적 효력을 부여하여 근로계약 중 취업규칙에 미달하는 부분을 무효로 하고, 이 부분을 취업규칙에서 정한 기준에 따르게 함으로써, 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 취업규칙이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 막아 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정이다.

판례법리
및
사안적용

-> 특별퇴직 신청에 관하여 원고들과 피고 사이에 이 사건 재채용 부분의 효력을 배제하고 재채용 신청의 기회 부여만을 특별퇴직조건으로 하는 것에 대하여 확정적인 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵고, 설령 원고들과 피고 사이에 그와 같은 개별합의가 성립되었다고 가정하더라도 그러한 개별합의는 피고의 재채용 의무를 규정하고 있는 이 사건 재채용 부분에 반하여 원고들에게 불리한 내용의 합의로서 근로기준법 제97조에 따라 무효이다.

6. 고용의무불이행을 이유로 손해배상을 청구하는 경우 중간수입을 공제할 수 있는지 여부

근로자가 사용자의 고용의무 불이행을 이유로 고용의무를 이행하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액을 손해배상으로 청구하는 경우, 그 근로자가 사용자에게 제공하여야할 근로를 다른 직장에 제공함으로써 얻은 이익이 사용자의 고용의무 불이행과 사이에 상당인과관계가 인정된다면 이러한 이익은 고용의무 불이행으로 인한 손해배상액을 산정할 때 공제되어야 한다.

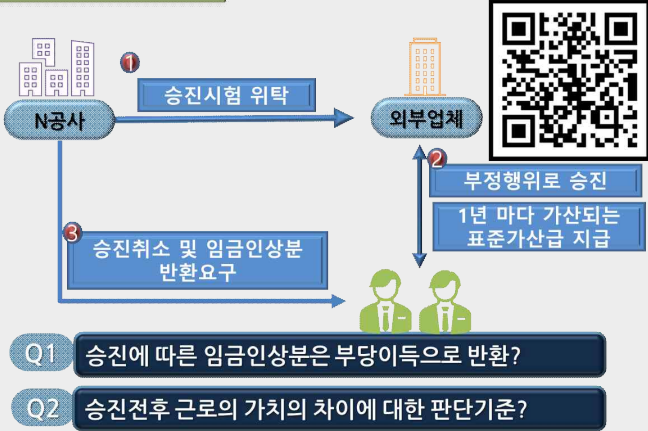
-> 1. 재채용의무일은 2016.6.1.이고 재채용의무기간은 만 58세까지이다.

2. 2017년에 얻은 2000만원의 수입은, 2016.5.31.퇴직하기 이전에 다른 회사에 대한 프로그램 개발의 대가로 수령한 것이므로 재채용의무 불이행과 상당인과관계가 있는 이익이라고 할 수 없다.

핵심쟁점 54-1 승진발령취소와 임금인상분의 부당이득 (97p)

■ 한국농어촌공사 사건

- 대법원 2022. 8. 19. 선고 2017다292718 판결[부당이득금]

<p>사건요약</p>	<p>근로자들 일부가 부정한 방법으로 승진시험에 합격하였는데, 이후 그 사실이 확인되어, 승진 발령을 취소하였다. 그런데, 승진에 따른 임금인상분을 부당이득으로 반환청구를 할 수 있는지가 문제된 사안이다.</p>
<p>사건도해</p>	<p>월간 노동리뷰 2022.12월호</p>  <p>Q1 승진에 따른 임금인상분은 부당이득으로 반환?</p> <p>Q2 승진전후 근로의 가치의 차이에 대한 판단기준?</p>
<p>관련 법령</p>	<p>부당이득 : 민법 제741조</p>
<p>판례법리</p>	<p>1. 승진발령이 취소된 경우 임금인상분의 부당이득 여부</p> <p>승진발령이 무효임에도 근로자가 승진발령이 유효함을 전제로 승진된 직급에 따라 계속 근무하여 온 경우, 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 있어 승진된 직급에 따른 업무를 수행하고 그에 대한 대가로 임금이 지급되었다면, 근로자가 지급받은 임금은 제공된 근로의 대가이므로 근로자에게 실질적인 이득이 있다고 볼 수 없어 사용자가 이에 대해 부당이득으로 반환을 청구할 수 없다.</p> <p>그러나 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 없어 승진 후 제공된 근로의 가치가 승진 전과 견주어 실질적 차이가 없음에도 단지 직급의 상승만을 이유로 임금이 상승한 부분이 있다면, 근로자는 임금 상승분상당의 이익을 얻었다고 볼 수 있고, 승진이 무효인 이상 그 이득은 근로자에게 법률상 원인 없이 지급된 것으로서 부당이득으로 사용자에게 반환되어야 한다.</p> <p>2. 승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지 판단하는 기준</p> <p>승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지는 제공된 근로의 형태와 수행하는 업무의 내용, 보직의 차이유무, 직급에 따른 권한과 책임의 정도 등 여러 사정을 종합적이고 객관적으로 평가하여 판단하여야 한다.</p>

사안적용	<p>연봉제규정 내용에 따르면 표준가산급이란직원이 1년 근속할 때마다 1년 근속한 자체에 대한 기여를 고려하여 가산되는 임금이다.</p>
	<p>만약 피고들이 승급하였음에도직급에 따라 수행한 업무가 종전 직급에서 수행한 업무와 차이가 없다면, 피고들은 표준가산급과 관련하여 단지 승진으로 직급이 상승하였다는 이유만으로 급여가 상승한 것이 되고, 이는 승진가산급의 경우에도 마찬가지이다.</p>
	<p>따라서 피고들에 대한 승진이 중대한 하자로 취소되어 소급적으로 효력을 상실한 이 사건의 경우 피고들은 승진 전의 직급에 따른 표준가산급을 받아야 하고, 승진가산급도 받을 수 없게 되므로, 피고들이 승진 후 받은 이 사건 급여상승분은 법률상 원인 없이 지급받은 부당이득으로서 원고에게 반환되어야 한다.</p>

핵심쟁점 181 정당하지 않은 정의행위와 형사상 업무방해죄 (350p)

※ 참조 판례 밑에 두시면 됩니다.

	<p>[피케팅이 위력에 해당하는지에 대한 사안]</p> <p>H 강서점 2층 매장에 들어간 7명의 피고인들이 '부당해고'라고 쓰인 피켓을 들고, 피해자(강서점 지점장)와 H 대표이사 등 임직원을 따라다니며 "강제전배 멈추어라, 통합운영 하지마라, 직원들이 아파한다, 부당해고 그만하라"라고 고성을 지르는 방법으로 약 30분간 피해자의 현장점검 업무를 방해한 사안이다.</p> <p>이에 대하여 1심과 원심은 다수의 피고인들이 매장에서 피켓을 들고 피해자 등을 계속 따라다니며 고성을 지르고 이를 카메라로 촬영한 것은 피해자의 자유의사를 제압할 만한 위력을 행사한 것이라고 하여 유죄로 인정하였다.</p>
참조사안	<p>이에 대하여 대법원은 ① 피고인들은 7명(여성 4명, 남성 3명)임에 반하여, 당시 매장 현장 점검에 참여한 인원은 피해자 등 20명 이상이었던 점, ② 피고인의 카메라 촬영은 단지 노동조합 조합원들에게 소식을 알리기 위한 목적이라는 점, ③ 피고인들의 행위가 피해자와의 일정거리(1~2m 이상)를 유지하면서 진행을 가로막지 않는 등 물리적인 업무 방해가 없었다는 점, ④ 피고인들이 피해자 등에게 욕설 등을 하지 않고 존댓말을 사용하여 요구사항을 외쳤으며 당시는 매장 내부7)이지만 이러한 행위가 현장점검 업무를 방해할 정도의 소음이라고 보기 어려운 점, ⑤ 피고인들의 행위에도 불구하고 대표이사의 현장점검 업무가 약 30분간 진행된 점 등에 비추어 피해자 등의 자유의사를 제압하기에 족한 위력을 행사하였다고 단정하기는 어렵다고 판단하였다. (대법원 2022.9.7. 선고 2021도9055 판결)</p>

참고사안	<p>[MES를 통한 상당한 지휘.명령을 인정한 사안 (김영택, 노동판례리뷰, 2022년 9월호, 119p)]</p> <p>...</p> <p>[간접공정에서도 근로자 파견관계의 성립을 인정한 사안 (정기호, “자동차 제조업의 모든 공정은 불법파견... 대법원도 불법파견인정”, 『월간노동법률』 2022년 12월호)]</p> <p>자동차 생산은 프레스공정→차체(용접)공정→도장공정→의장공정→완성검사, 리페어공정과 생산관리공정, 엔진, 변속기(T/M) 제조공정이 하나의 공장에서 컨베이어벨트를 따라 연속 작업에 의해 이루어지는데, 컨베이어벨트를 직접 활용한 도장, 의장 공정에 근무하는 작업자들과 현대자동차 사이에 파견근로 관계가 성립한다는데에는 이견이 없었다. 하지만, 컨베이어벨트에서 직접 근무하지 않는 생산관리(서열 등), 품질관리, PDI공정(운전, 검사), 방청, KD포장 등 이른바 간접공정에 대해서도 파견관계가 인정되는지에 대한 논란이 있었다. 하지만 대법원 판례에서는 컨베이어 벨트를 직접 이용하지 않는 간접공정이라도 근로자파견관계가 성립될 수 있다고 보았다.</p> <p>(대법원 2022.10.27. 선고 2017다9732 판결 : 판례는 판단기준으로 원청회사가 i) 작업소요시간에 따른 생산대수, 세부업무별 투입인원의 공수, 필요인원 등을 모두 결정했고 ii) 사양일람표, 사양식별표, 서열모니터, PDI 정비지침서 등을 통해 업무수행에 필요한 지시를 했고 iii) 생산관리업무, 출고업무도 컨베이어 벨트의 생산속도 및 일정에 연동돼 이뤄져 협력업체에게 독자적인 결정권이 없다는 사실 등을 근거로 제시했다)</p> <p>[2차 협력업체 근로자에 대해서도 근로자 파견관계의 성립을 인정한 사안 (김영문, “파견과 도급구별의 새로운 여정?”, 『월간노동법률』 2022년 12월호)]</p> <p>원청이 사전에 만든 표준에 따라서 작업하는 하청은 그것이 직·간접 생산공정이건 2차 하청이건 이를 불문하고 원청이 지시권을 행사하였다는 것으로 일관되게 판단하여 파견관계를 인정한 것으로 보인다.</p>
------	--