대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2023다209106 임금
원고, 상고인	원고
	소송대리인 법무법인 해마루
	담당변호사 장홍록
피고, 피상고인	학교법인 ○○학원
	소송대리인 법무법인(유한) 엘케이비평산
	담당변호사 이광범 외 4인
환 송 판 결	대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결
원 심 판 결	광주지방법원 2023. 1. 11. 선고 2022나50860 판결
판 결 선 고	2025. 9. 26.

주 문

원심판결의 원고 패소 부분 중 16,052,007원에 대한 2023. 1. 12.부터 다 갚는 날까지의 지연손해금 부분을 파기하고, 이 부분에 대한 피고의 항소를 기각한다.

원심판결의 원고 패소 부분 중 2017년 9월분부터 2018년 2월분까지의 임금 및 이에 대한 지연손해금 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 광주지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 1994. 3. 1. 피고가 설치·운영하는 △△대학교(2012. 6.경 '□□대학교'로 그 명칭이 변경되었다. 이하 변경 전후를 구분하지 않고 '□□대학교'라 한다)의 조교수로 신규 임용되어 2005. 4. 1. 교수로 승진임용되었다.

나. 피고는 교원의 임금체계에 관하여, 매년 1호봉씩 봉급이 승급하는 호봉제를 적용하다가, 1999. 3. 1. 교원의 성과를 반영해 연봉을 산정·지급하는 내용의 연봉제 급여지급규정을 제정하여 성과급연봉제(이하 '연봉제'라 한다)를 시행하였다.

다. 이에 따른 □□대학교 급여규정(이하 '급여규정'이라 한다)의 1999. 3. 1. 자 연봉제 별도규정 부칙 제2조는 연봉제 도입 당시 재직 중인 교직원의 연봉을 책정하는 방법에 관하여, 1999회계년도의 연봉은 1998회계연도의 급여 중 봉급(1999년 3월 1일 정기승급 예정자는 1호봉 승급한 금액)과 상여수당 등을 합산한 금액으로 책정한다고 규정하였다. 이러한 급여규정은 2001. 3. 1. 자로 전문개정되었는데, 그 부칙 제2조도 유사한 취지로 규정하고 있다.

라. □□대학교 총장은 매학년도 초 교원의 연봉을 책정하였는데, 원고의 연봉은 2011학년도 46,220,040원(그중 본봉은 34,328,040원)에서 2014년도 36,917,211원(그중 본봉은 25,025,211원)으로 감액되었고, 그 후 2017학년도까지 동결되었다.

마. 원고는 이 사건 이전에도 피고를 상대로 연봉제 시행이 취업규칙의 불이익한 변경에 해당함에도 근로자의 집단적 동의를 받지 않아 무효라고 주장하면서, 2006학년도부터 2016학년도까지 호봉제를 적용한 임금과 연봉제를 적용한 기지급 임금의 차액을 구하는 소송을 네 차례에 걸쳐 제기하였다. 법원은 원고의 청구를 받아들여 임금 차액분의 지급을 명하는 판결들을 선고하였으며, 위 판결들은 모두 확정되었는데, 호봉제를 적용한 원고의 2016학년도 정당한 임금은 71,887,020원이다.

바. 피고는 2017. 8. 16. 연봉제로 임금체계를 변경한 1999. 3. 1. 자 연봉제 급여지급규정 등에 대한 찬반투표를 실시하였는데, 당시 재직 중인 전임교원 총 145명 중 107명이 투표에 참여하여 100명이 찬성함으로써 가결되었다(이하 '이 사건 결의'라 한다).

사. 원고는 이 사건 결의 이후에도 호봉제가 적용된다고 주장하면서, 2017학년도 임금의 차액을 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

아. 환송 전 원심은, 원고와 피고 사이에 호봉제로 임금을 산정하기로 하는 근로계약이 존재하는데, 이는 변경된 취업규칙(연봉제)보다 유리하므로, 이 사건 결의 이후에도 원고에 대하여 호봉제가 적용되어야 한다고 판단하였다.

자. 환송판결은 원고와 피고 사이에 별도로 임금 등 근로조건에 관한 약정을 체결하지 않았으므로, 이 사건 결의를 통하여 근로자 과반수의 동의를 얻은 후로는 원고에게 연봉제 규정이 적용된다는 이유로 환송 전 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기·환송하였다.

2. 2017년 9월분부터 2018년 2월분까지 임금 등 청구 부분에 대하여

가. 이 사건 결의의 효력에 대하여(제1 상고이유)

원심은, 그 판시와 같은 이유로 이 사건 결의를 통하여 연봉제 임금체계에 대하여 근로자 과반수의 동의가 있었으므로, 이 사건 결의 이후로는 원고에게 취업규칙상 변경된 연봉제 규정이 적용된다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 취업규칙 불이익 변경 절차에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 2017학년도 연봉의 산정에 대하여(제2 상고이유)

1) 원심의 판단

원심은, 이 사건 결의에 따라 연봉제를 적용하는 첫해인 2017학년도 연봉을 기존의 업무실적 평가결과 또는 성과를 반영하는 방식으로 책정할 수 있다는 전제에서 원고 제출의 증거만으로는 피고 책정의 2017년도 연봉이 부당한 누적성과를 기초로 결정되었다거나, 원고에 대한 업무실적 평가결과가 잘못되었다고 인정하기 부족하다는 등의 이유를 들어 원고의 이 부분 청구를 기각하였다.

2) 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가) 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 따르면, 다음과 같은 사실 또는 사정을 알 수 있다.

(1) 연봉제의 본봉은 매 회계연도 초일을 기준으로 전년도의 본봉, 해당 연도 성과수당, 본봉한계액 변동률과 정책조정률 등을 고려하여 총장이 정하고, 연봉제의 성과수당은 전년도 업무실적에 대한 평가결과에 따라 지급한다(급여규정 제12조 제1항, 제11조 제1항).

(2) 호봉제에서 연봉제로 임금체계를 전환·적용하는 첫해에는 연봉제 본봉 산정의 기초가 되는 '전년도의 본봉'이 있을 수 없고, 또한 연봉제 적용 전의 업무실적에 기초해 성과수당을 책정하는 것은 근로자에게 예상하지 못한 불이익을 초래할 수 있다. 급여규정의 1999. 3. 1. 자 연봉제 별도규정 부칙과 2001. 3. 1. 자 전문개정 부칙이 재직 중인 교직원의 연봉을 책정하는 방법을 별도로 정한 것도 연봉제를 적용하는 첫해의 위와 같은 특수성을 고려한 조치로 보인다.

(3) 피고는 1999년 연봉제 급여지급규정을 제정한 이후 취업규칙의 불이익 변경 여부가 계속하여 다투어졌음에도, 그로부터 17년 이상이 지난 후 이 사건 결의를 통하여 연봉제의 적용에 관하여 근로자들의 집단적 동의를 얻었다. 그와 같이 뒤늦게 연봉제를 적용함에 따라, 호봉제를 적용한 원고의 2016학년도 정당한 임금은 71,887,020원에 이르는 반면, 피고가 기존의 누적성과 등을 반영하여 책정한 원고의 2016학년도, 2017학년도 연봉 총액은 각각 36,917,211원(그중 본봉은 25,025,211원)에 불과하여 그 차이가 크다.

(4) 그럼에도 피고는 이 사건 결의 당시 그로 인하여 비로소 연봉제를 적용받는 교원들의 첫해 연봉을 어떻게 산정할지, 즉 기존의 누적성과를 소급하여 반영하는 방법으로 책정할지 여부에 관하여 정하지 않았다. 피고가 이 사건 결의 당시 교원들에게 배포한 '연봉제 회의 개최 안내', '연봉제 의결 요건 및 효력' 등의 자료에 '소급효'라는 기재가 있으나, 2017년 연봉의 책정 방법에 대하여 구체적인 설명이 없고, 오히려 위 자료에는 '장래효' 및 '의결 시점부터 연봉제가 유효하게 시행된다'라고도 기재되어 있다. 그와 같은 사정을 고려하면, 이 사건 결의 당시 교원들은 1999. 3. 1. 자 연봉제 급여지급규정 등을 이 사건 결의 이후부터 장래에 향하여 적용함에 동의하였다고 보일

뿐, 2017년도 연봉을 기존의 업무실적 평가결과를 반영하는 방식으로 책정함에 동의하였다고 인정하기에 부족하다.

(5) 결국 원고의 2017년도 연봉을 기존의 누적성과 또는 업무실적 평가결과를 반영하는 방식으로 산정할 수 없다. 나아가 이 사건 결의 이후부터 장래에 향하여 연봉제를 적용하기로 함에 따라 그 첫해인 2017년도 연봉을 산정해야 하는 상황은, 호봉제에서 연봉제로 임금체계를 전환·적용하는 첫해 연봉의 산정 문제라는 점에서 급여규정의 1999. 3. 1. 자 연봉제 별도규정 부칙 또는 2001. 3. 1. 자 전문개정 부칙에서 예정한 상황과 본질적으로 같다. 그렇다면 원고의 2017년 연봉은 위 각 부칙을 준용하여 그 전년도인 2016년도 정당한 임금인 71,887,020원에서 1호봉 승급한 금액을 기준으로 결정함이 타당하다.

나) 그럼에도 원심은 이와 달리 2017학년도 연봉을 기존의 업적실적 평가결과 또는 성과를 반영하는 방식으로 책정할 수 있다는 잘못된 전제 아래 그 판시와 같은 이유를 들어 원고의 이 부분 임금 등 청구를 기각하였다. 이러한 원심의 판단에는 임금산정에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 2017년 3월분부터 2017년 8월분까지의 임금 등에 관한 지연손해금에 대하여(제4 상고이유)

가. 관련 규정

2019. 5. 21. 대통령령 제29768호로 개정되어 2019. 6. 1. 시행된 「소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정」은 "소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문에서 대통령령으로 정하는 이율이란 연 100분의 12를 말한다."라

고 규정(이하 '이 사건 개정규정'이라고 한다)함으로써 종전의 법정이율이었던 연 15%를 연 12%로 개정하였고, 부칙 제2조 제1항은 "이 영 시행 당시 법원에 계속 중인 사건으로서 제1심의 변론이 종결된 사건에 대한 법정이율은 이 영의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다."라고 규정하고 있다.

나. 판단

원심은, 제1심에서 인용된 청구 중 취소하지 않은 부분인 16,052,007원에 대하여 원심판결 선고 다음 날인 2023. 1. 12.부터 이 사건 개정규정이 정한 연 12%의 법정이율을 적용하였다.

그러나 이 사건 제1심 변론은 이 사건 개정규정이 2019. 6. 1. 시행되기 전인 2018. 11. 28.에 종결되었다. 따라서 원심은 위 16,052,007원에 대하여 종전의 법정이율인 연 15%의 비율을 적용하여야 한다.

그럼에도 이와 달리 이 사건 개정규정에서 정한 법정이율을 적용한 원심판결에는 「소송촉진 등에 관한 특례법」상 법정이율의 적용에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

원심판결의 원고 패소 부분 중 16,052,007원에 대한 2023. 1. 12.부터 다 갚는 날까지의 지연손해금에 관한 부분을 파기하되, 이 부분은 대법원이 직접 재판하기에 충분하므로 민사소송법 제437조에 의하여 자판하기로 한다. 피고는 16,052,007원에 대하여 2023. 1. 12.부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있으므로, 원고의 이 부분 지연손해금 청구는 이유 있어 인용하여야 한다. 제1심판결은 이와 결론을 같이하여 정당하므로, 이 부분에 대한 피고의 항소는 이유 없어 기각한다.

나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결의 원고 패소 부분 중 2017년 9월분부터 2018년 2월분까지의 임금 및 이에 대한 지연손해금 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노태악

대법관 서경환

주 심 대법관 신숙희

대법관 마용주