

2024 - 12

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 출산휴가 중 해고 통보...법원 “갱신기대권 인정돼 부당해고”
- (2) ‘증권업계 최초 임금피크제 도입’ 신한투자증권, 임금 소송 승소

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법원 “근로복지공단 ‘임금 소급 인상분’ 도 통상임금” 원심 파기환송
- (2) 현대차, ‘근태 불량’ 영업사원 미행한 후 해고...법원 “적법한 해고”
- (3) 정년 도달 근로자 정년퇴직시켰더니...대법원 “부당해고”

I**주요 노동뉴스****1. 출산휴가 중 해고 통보...법원 “갱신기대권 인정돼 부당해고”**

출산휴가 중인 직원의 근로계약 갱신을 거부한 병원이 중앙노동위원회에 이어 법원에 서도 부당해고라는 판단을 받았습니다.

2024년 11월 25일 서울행정법원 행정14부(송각엽 부장판사)는 최근 부산대학교병원이 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 패소 판결했습니다.

부산대병원 소속 A 씨는 2019년부터 연구인력으로 근무하며 3차례 근로계약을 갱신했습니다. 2021년 1월부터는 B 사업 수행을 위해 새 근로계약을 체결했으며, 계약은 2022년 12월까지 한 차례 갱신했습니다.

그러던 중 A 씨는 2022년 2월 임신해 같은 해 10월 1일부터 12월 31일까지 출산휴가를 사용했고, 병원은 12월 초 A 씨에게 31일자로 근로계약이 종료될 것이라고 통보했습니다.

이에 A 씨는 계약 종료가 부당해고라며 부산지방노동위원회에 구제를 신청했고 부산지노위는 기각했으나, 중앙노동위원회 재심에서는 인용됐습니다. 병원은 중노위 결정에 불복하며 행정소송을 제기했습니다.

병원은 A 씨가 연구사업에 필요한 컴퓨터 프로그램 사용에 익숙치 않아 인력 교체가 필요하다고 해고 정당성을 주장했음에도 법원은 A 씨의 근로계약 갱신기대권을 인정해 병원의 갱신 거절에 정당한 이유가 없다고 판단했습니다.

병원의 임용규정이 계약 갱신 가능성을 열어뒀고 A 씨와 병원이 수차례 근로계약을 갱신했기 때문에 A 씨는 갱신을 기대할 수 있었다고 봤기 때문입니다.

법원은 병원이 주장한 연구사업의 기술적 요구나 연구비 부족 등 갱신 거절 사유를 놓고도 “계약 만료 전후로 업무의 내용이 본질적으로 변화하지 않았고, A 씨가 연구과제를 능동적으로 수행했다는 평가도 있다”라며 부당해고로 결론냈습니다.

2. ‘증권업계 최초 임금피크제 도입’ 신한투자증권, 임금소송 승소

신한투자증권이 임금피크제 관련 소송에서 승소했습니다. 앞서 지난 2022년 신한투자증권 전·현직 직원은 임금피크제로 삭감된 임금을 돌려달라며 회사를 상대로 소송을 제기했으나, 2024년 12월 10일 서울남부지법 제15민사부(부장판사 윤찬영)는 원고의 청구를 모두 기각하고 소송비용도 원고가 부담하라고 했습니다.

임금피크제는 근로자가 일정한 나이가 되면 임금을 줄이되 정년까지 고용을 보장하는 제도입니다. 신한투자증권은 2011년 이를 도입해 53세 이상 직원을 전문위원으로 전환하고, 정년(만 58세)까지 전환 직전 월급의 10개월분을 연간 급여로 지급했습니다. 이후 고령자고용법 개정에 맞춰 정년을 만 60세로 연장하며, 전문위원 전환 연령도 55세로 조정했습니다.

직원 측은 신한투자증권의 임금피크제가 부당하다며 소송을 제기했습니다. 이들은 “정년을 연장하지 않으면서 근로자의 임금을 합리적인 이유 없이 감액하기 위해 도입된 ‘정년유지형 임금피크제’는 타당성이 인정되지 않는다”고 주장했습니다.

또한 “업무부담 경감 등 임금삭감에 대한 조치가 마련돼 있지 않아 고령자고용법이 금지하는 ‘합리적인 이유 없이 연령을 이유로 한 임금 차별’에 해당해 무효”라고도 했습니다. 따라서 2019년 7월부터 2023년 5월까지 지급받지 못한 임금, 퇴직금 등을 돌려달라고 주장했습니다.

이에 대해 재판부는 “신한투자증권의 임금피크제는 합리적인 이유로 연령차별을 한 경우에 해당해 위법하다고 보기 어렵다”고 판단했습니다. △ 도입 목적의 타당성 △ 임금피크제 적용대상 근로자들이 입는 불이익의 정도 △ 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 적정성 등을 고려했을 때 위법하지 않다고 결론지었습니다.

아울러 “임금피크제 시행 이후 원고들이 이전과 동일한 보직에서 동일한 강도의 업무를 수행하면서도 기존보다 적은 임금을 받게 됐다 하더라도 이를 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 위반한 것이라거나 원고들의 평등권을 침해한 것이라고 평가할 수 없다”며 임금차별에 관한 원고들의 주장도 받아들이지 않았습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법 “근로복지공단 ‘임금 소급 인상분’ 도 통상임금” 원심 파기환송

근로복지공단 노사 임금협상 타결에 따라 소급 지급된 임금 인상분이 통상임금에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다.

2024년 11월 14일 대법원 제2부(주심 김상환 대법관)는 근로복지공단 산하 병원 소속 A 씨 등 298명이 근로복지공단을 상대로 상여금, 급식보조비, 장기근속수당, 직급보조비, 임금 소급 인상분 등이 통상임금에 해당된다고 통상임금을 재산정해 시간외수당 등 각종 수당의 차액을 지급하라고 제기한 소송에서 원소 일부 승소한 원심을 깨고 부산고등법원으로 파기환송했습니다.

근로복지공단과 노조는 매년 12월경 임금협상을 진행해 1년 단위로 임금인상률을 합의 후 근로자들에게 일정한 날(소급기준일)로부터 인상된 임금을 소급 지급해 왔기 때문에 임금 소급 인상분의 통상임금 여부가 쟁점이 됐습니다.

원심은 임금협상에 따라 소급해 지급되는 임금은 근로자가 합의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 사전에 그 지급 여부나 지급액이 예정된 임금이 아니라며 “노사 간 임금협상이 완료될 때 당해 연도의 임금을 인상할 것인지, 그 인상분을 소급해 지급할 것인지, 얼마 지급할 것인지 등이 정해지기 때문에 통상임금성 판단기준 중 고정성을 갖췄다고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

그러나 대법원은 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았다고 짚으면서도 “근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 임금 소급 인상분을 지급받으리라고 기대할 수 있었다”며 임금 소급 인상분은 통상임금에 해당된다고 판단했습니다.

이어서 “노사 간 소급 적용 합의의 효력에 의해 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정됐다고 볼 수 있다”며 “노사합의로 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만 근로의 제공 이후로 미룬 것에 불과하다”고 꼬집었습니다.

2. 현대차, ‘근태 불량’ 영업사원 미행한 후 해고...법원 “적법한 해고”

영업활동을 하지 않고 상습적으로 귀가한 영업사원을 해고한 것이 정당하다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 회사가 영업사원을 미행해 근태 증거를 확보한 것 또한 정당하다고 판단했습니다.

2024년 11월 8일 서울고등법원 제15민사부(재판장 윤강열)는 현대자동차 영업사원 A 씨가 현대차를 상대로 낸 해고무효확인 소송 항소심에서 A 씨의 항소를 기각했습니다. 회사가 A 씨를 해고한 것이 정당하다는 취지의 판단입니다.

현대차는 영업사원 A 씨가 아침 조회 후 귀가해 상습적으로 장기간 자택에 체류한다는 제보를 받고, 사실 확인을 위해 A 씨가 거주하는 아파트에 촬영 장비를 준비해 놓고 A 씨를 감시했습니다.

A 씨는 26일 동안 당직일을 제외한 나머지 날 모두 자택에 출입한 것으로 확인됐고 자택 체류 시간은 평균 3시간 30분이었습니다. 현대차는 이를 근거로 A 씨를 해고했으나, A 씨는 현대차가 자신을 몰래 감시해 증거를 수집한 뒤 해고한 것이 초상권과 사생활 침해에 해당해 무효라고 주장했습니다.

그러나 법원은 해고가 정당하다고 판단했습니다. 1심은 “회사가 근로자를 몰래 감시한 것이 일정 부분 A 씨의 초상권과 사생활을 침해한 점은 인정된다”면서도 “회사의 감시는 제보에 따라 근태 확인과 증거 확보를 위해 필요하고 부득이한 조치로 위법하다고 볼 수 없다”고 판단했고, 2심도 같은 판단을 했습니다.

A 씨는 회사가 노조 활동과 실적 부진을 이유로 자신을 표적 감시한 거라고 주장했지만 법원은 받아들이지 않았습니다.

법원은 사무실 밖에서 일하는 영업사원이라는 업무 특성을 고려할 때 “A 씨가 영업을 위해 지정된 사무실 밖에서 일하는 상황에서 지점장의 호출, 면담만으로는 A 씨의 근태 불량을 확인할 수 없고 위치추적을 통해 확인하는 방법은 근로자의 기본권 제한이 더 크다”며 “A 씨 몰래 회사가 현장 감시를 한 것도 기본권 침해가 없지 않지만 이는 침해를 최소화할 수 있는 방법으로 부적절하다고 보기 어렵다”고 했습니다.

또한 현대차가 실제 제보를 받고 행동했다는 점도 판단 근거로 작용했습니다. 법원은 “A 씨의 비위행위에 대한 제보가 있는지 여부는 회사가 근로자 몰래 한 감시가 정당한 업무감사인지 위법한 조합원 사찰인지를 가르는 중요한 기준이 된다” 며 “증언 내용이 대부분 일치하고 진행 경과도 자연스러워 제보가 실제 있었다고 볼 수 있어 조합원 사찰이 아닌 정당한 업무감사” 라고 판단했습니다.

그러면서 “회사가 A 씨에게 불이익을 주기 위해 감시와 미행을 한 것으로 보이지 않는다” 며 “회사가 제보를 받아 근무지 이탈이라는 비위 의혹을 판단하기 위해 현장 감시를 할 필요성이 인정된다” 고 했습니다.

3. 정년 도달 근로자 정년퇴직시켰더니...대법원 “부당해고”

정년에 도달한 근로자를 정년퇴직 처리한 것이 부당해고에 해당한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 부당해고가 아니라고 본 원심을 뒤집은 판단입니다.

대법원 제1부(재판장 노태악)는 2024년 11월 20일 사회복지법인 한벗재단에서 정년퇴직한 A 씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 패소한 원심을 뒤집고 서울고등법원으로 파기환송했습니다.

원심과 대법원 판단을 가른 것은 정년을 만 64세로 정한 개정 취업규칙이 정년퇴직 시점에 유효한지 여부였습니다.

A 씨는 사회복지법인 한벗재단에서 3개월간 장년인턴으로 일하다가 인턴기간이 끝난 후 A 씨는 회사와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결했습니다. 회사는 2020년 9월 8일 만 55세였던 정년을 만 64세로 변경하는 취업규칙을 개정하였고, 2021년 6월 25일 자로 A 씨가 정년 64세가 됐다며 A 씨를 정년퇴직 처리했습니다.

A 씨는 정년퇴직 처리가 부당하다며 부당해고 구제신청을 하였으나, 서울지방법노동위원회와 중앙노동위원회는 정년도달에 따른 당연퇴직이라고 판정했습니다. A 씨는 회사와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 때 이미 59세였고, 당시 회사 정년은 55세여서 정년이 지난 상태였다며 그 후 새로운 근로계약을 체결하지 않고 근로관계를 계속 유지했기 때문에 정년의 제한을 받지 않는다고 주장했습니다.

1심은 중노위 판정을 뒤집고 부당해고가 맞다고 판단했습니다. 정년을 만 64세로 변경한 개정 취업규칙은 A 씨가 정년퇴직 처리된 2021년 6월 25일엔 당시 효력이 없었으므로 개정 취업규칙이 A 씨에게 적용되지 않는다고 봤습니다.

이에 따라 “아직 효력이 발생하지 않은 개정 취업규칙의 정년 조항을 근거로 A 씨를 정년퇴직 처리를 한 것은 근로자의 의사에 반해 사용자의 일방적 의사에 따라 근로계약 관계를 종료시키는 것으로서 해고에 해당한다”며 “근로기준법 제23조 제1항에서 정한 정당한 이유가 있다고 볼만한 사정을 찾아볼 수 없어 부당해고에 해당한다”고 판단했습니다.

그러나 2심은 “취업규칙을 개정해 만 64세로 연장한 것이 회사 직원들에게 불이익한 변경이라고 볼 수 없고 이는 A 씨에게도 마찬가지”라며 “이사회가 개정 취업규칙을 2020년 9월 8일부터 소급해 시행하기로 심의 의결했기 때문에 개정 취업규칙은 유효하게 시행됐다”라고 설명하며 정년퇴직 처리가 정당하다고 봤습니다.

판결은 대법원에서 또 한 번 뒤집혔습니다. 대법원은 개정 취업규칙이 이사회에서 추인한 2020년 9월 8일부터 소급해 시행됐다는 점을 수궁하면서도 “소급 시행됐다는 이유로 정년퇴직 처리가 해고가 아니라고 판단한 원심은 수궁할 수 없다”고 지적했습니다.

대법원은 A 씨의 정년이 도달해 근로관계가 당연종료됐는지 여부는 당연종료 여부를 다투는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 한다고 지적했습니다.

A 씨가 정년퇴직한 날짜는 2021년 6월 25일이었으나 대법원은 이 시점에 유효한 정년이 개정 취업규칙의 만 64세가 아니라고 보면서, “정년퇴직 처리 당시인 2021년 6월 25일 개정 취업규칙은 이사회 심의 의결을 얻지 못해 효력이 없는 상태였기 때문에 그 시점을 기준으로 유효하지 않은 만 64세 정년을 근거로 A 씨의 근로관계가 당연종료됐다고 볼 수 없다”고 판시했습니다.

또한 개정 취업규칙이 이사회에서 심의 의결된 날인 2022년 3월 24일을 A 씨의 근로관계가 당연종료된 시점으로 보고 “이때 이미 A 씨는 정년 64세를 초과했고 A 씨가 64세 정년 초과 이후에 회사의 동의하에 근로관계를 유지한 적 없기 때문에 원고의 근로관계는 이날 자로 당연종료됐다고 봐야 한다”고 판단했습니다.