

노동조합이 단체협약 내용 중 ‘평균임금 산정 시 인센티브를 제외한다’는 부분의 무효 확인을 구할 이익이 있다고 판단한 사례 (서울고등법원 2023.7.21. 선고 2022나 2047460 판결)

피고는 생명과학 연구개발업, 의약품 및 그 원료, 의료용품 등의 수입, 제조, 도매, 판매업 등을 영위하는 회사이며, 원고는 피고 소속 근로자를 가입대상으로 하는 기업별 노동조합입니다. 원고와 피고는 단체협약을 체결하면서 퇴직급여 조항을 포함하였는데, 퇴직급여 조항에는 평균임금 산정 시 인센티브를 제외하되 근속연수가 5년 이상일 경우 일정 기준에 따른 누진연수를 근속연수에 추가하여 퇴직급여를 산정하는 내용이 포함되어 있습니다. 원고는 평균임금 산정 시 인센티브를 제외하면 근속기간에 따른 누진연수를 추가하더라도 퇴직급여 액수가 법정 최저 퇴직금을 하회하는 경우가 발생하고, 근속기간이라는 우연한 사정으로 퇴직급여 액수가 달라지므로 합리적 이유 없이 피고 소속 근로자를 차별한다고 주장하며 평균임금 산정 시 인센티브를 제외한다는 퇴직급여 조항의 무효 확인을 구하는 소를 제기하였습니다. 이 사건에서는 노동조합인 원고가 단체협약 중 피고와 개별근로자 사이의 근로조건 기타 처우에 관한 규범적 부분인 퇴직급여 조항의 무효 확인을 구할 이익이 있는지가 문제되었습니다.

법원은 ① 노동조합인 원고는 단체협약을 체결한 당사자이고, 단체협약에 포함된 퇴직급여 조항의 유무효에 따라서 원고의 권리 또는 법률적 지위는 영향을 받으므로 현존하는 불안위험이 있다는 점, ② 원고는 이행청구의 방법으로 퇴직급여 조항의 무효를 다룰 수 없으므로 확인의 소에 필요한 보충성도 충족하는 점, ③ 확인의 이익을 인정하지 않으면 피고 소속 근로자들 개개인은 피고를 상대로 개별적 소송을 제기하여 퇴직급여 조항의 무효를 다투어야 하므로 원고의 청구는 퇴직금을 돌려싸고 발생할 수많은 분쟁을 일거에 해결하는 유효적절한 수단인 된다는 점 등을 종합할 때 원고가 퇴직급여 조항에 대한 무효 확인을 구할 이익이 있다고 판단하였습니다. 추가로, 법원은 퇴직급여 조항에 대하여 (i) 퇴직급여 조항에 따라 법정 최저 퇴직금을 하회하는 부분에 한정하여만 무효라고 할 것이지 퇴직급여 조항 자체가 무효라고 볼 수는 없는 점, (ii) 근속연수에 따라 퇴직급여액의 차이가 있는 것은 장기근속자에 대한 혜택으로서 합리적인 이유가 있는 차별이라는 점을 고려할 때 퇴직급여 조항이 무효라고 볼 수는 없다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

박성기

변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com