



정년 도달에 따라 근로관계가 당연 종료되었는지 여부는 당연 종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준 으로 판단해야 하고, 추후 개정된 취업규칙을 소급 적용하 여 판단할 수는 없다고 한 사례

(대법원 2024. 11. 20. 선고 2024두41038 판결)

1. 사안의 개요

피고보조참가인(이하 '참가인')은 상시 약 18명의 근로자를 사용하여 사회복지사업을 영위하는 법인이고, 원고는 2017. 3. 7. 참가인에 3개월간 장년 인턴(고용노동부가 지원하는 장년고용지원금 사업에 따른 인턴)으로 입사하였다가 같은 해 6. 7. 참가인과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 E센터 센터장으로 근무하였습니다.

원고가 위 근로계약을 체결할 당시 만 59세였는데, 당시 참가인의 취업규칙(2012. 11. 1. 제정)상 정년은 '55세가 되는 날의 마지막 날'이었습니다. 참가인은 2020. 9. 7. 원고를 제외한 나머지 근로자 전원으로부터 동의를 받아 정년을 '64세에 도달한 날'로 개정하였습니다(2020. 9. 8. 시행, 이하 '개정 취업규칙'). 참가인의 정관은 '제규정의 제정 및 개정'을 이사회 심의의결 대상으로 규정하고 있는데(제26조 제2호) 참가인의 이사회는 개정 취업규칙 시행일 이후인 2022. 3. 24. 이를 추인하는 심의의결을 하였습니다.

참가인은 2021. 6. 14. 원고에게 개정 취업규칙에 따라 정년인 64세가 되는 2021. 6. 25.자로 근로관계가 종료된다고 통보하였고, 2021. 6. 25. 원고를 정년퇴직 처리하였습니다(이하 '이 사건 정년퇴직 처리').

원고는 취업규칙상 정년(만 55세)이 지난 상태에서 참가인과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 근로관계를 유지하였으므로 자신은 정년의 제한을 받지 않는 근로자이고 따라서 이 사건 정년퇴직 처리는 부당하다고 주장하면서 노동위원회에 부당해고구제신청을 하였으나, 중앙노동위원회는 정년 도과로 근로관계가 당연종료되었으므로 이 사건 정년퇴직 처리는 해고에 해당하지 않는다고 한 초심판정을 유지하고, 원고의 재심신청을 기각하였습니다. 이에 원고는 행정법원에 재심판정 취소소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원고는 이 사건 정년퇴직 처리가 부당하다는 이유로 (1) 취업규칙상 정년(만 55세)이 지난 상태에서 참가인과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였고, 그 후 새로운 근로계약을 체결하지 않은 채 근로관계를 유지하였으므로 정년의 제한을 받지 않는 근로자이고, (2) 개정 취업규칙은 근로자들에게 불이익한 변경에 해당함에도 근로자들의 집단적 동의를 받지 않고, 이사회 의결도 거치지 않았으므로 무효임을 주장하였습니다.

이에 대하여 원심은 ① 원고와 참가인이 근로계약을 체결한 2017. 6. 7. 당시 참가인의 취업규칙상 정년은 ‘55세가 되는 해의 마지막 날’이었으나 이는 법정 정년을 만 60세로 정한 고령자고용법 제19조에 반하여 무효이므로 정년은 만 60세이고 2017. 6. 7.자 근로계약 체결 당시 원고(만 59세)는 아직 정년(만 60세)에 도달하지 않은 상태이기 때문에 원고도 정년의 제한을 받는 근로자에 해당하며, ② 개정 취업규칙은 근로자들에게 불이익한 변경이 아니어서 근로자들의 집단적 동의를 받을 필요가 없고, 참가인의 이사회가 2022. 3. 24. 개정 취업규칙을 그 시행일(2020. 9. 8.)로 소급하여 시행하기로 심의의결하였으므로 2020. 9. 8.부터 개정 취업규칙이 유효하게 시행되었다고 보아 원고가 2021. 6. 25.부로 개정 취업규칙에 따른 64세의 정년에 도달함으로써 근로관계가 당연종료되었다고 판단하였습니다.

[대법원] 대법원은 위와 같은 원심의 판단 중 개정 취업규칙이 근로자들에게 불이익한 변경이 아니라는 점, 개정 취업규칙이 이사회에서 추진한 시행일(2020. 9. 8.)부터 소급 시행된다고 판단한 부분은 수긍하였습니다. 그러나 개정 취업규칙이 2020. 9. 8.부터 소급 시행되었다는 것을 이유로 원고에게 개정 취업규칙상의 정년 규정이 적용된다고 판단한 부분은 잘못이라고 하면서, 원심을 파기·환송하였습니다. 그 이유는 아래와 같습니다.

① 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급하여 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없음.

② 이 사건 정년퇴직 처리 당시인 2021. 6. 25.에는 개정 취업규칙은 이사회 심의의결을 얻지 못하여 무효이므로, 그 시점을 기준으로 무효인 64세 정년을 근거로 원고의 근로관계가 당연종료되었다고 볼 수 없음.

다만, 대법원은 이사회 심의의결이 있던 2022. 3. 24.부터는 64세 정년이 원고에게 적용될 수 있는데, 이때는 원고가 이미 64세를 초과하였고 원고가 64세 정년 도과 이후에 참가인의 동의 하에 근로관계를 유지한 적이 없으므로 원고의 근로관계는 2022. 3. 24. 자로 당연종료되었다고 보았습니다.

3. 의의

대법원은 정년에 관한 개정 취업규칙이 유효하게 소급 적용된다 하더라도, 정년 도달에 따라 근로관계가 당연종료되었는지 여부는 당연종료 여부가 다투어지는 시점에 유효한 정년을 기준으로 판단해야 하고 소급 적용되는 정년을 기준으로 판단할 수 없다고 보았습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

박성기

변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com