

춘천지방법원 2023. 1. 12 선고 2022나31812 판결 [부당이득금반환]

재판경과

춘천지방법원 2023. 1. 12 선고 2022나31812 판결

춘천지방법원 원주지원 2022. 3. 24 선고 2021가소2748 판결

전 문

원고, 피항소인 학교법인 A

피고, 항소인 B

변론 종결 2022. 11. 3.

판결 선고 2023. 1. 12.

제1심판결 춘천지방법원 원주지원 2022. 3. 24. 선고 2021가소2748 판결

주 문

1. 제1심판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 피고는 원고에게 6,756,368원 및 이에 대하여 2021. 8. 3.부터 2023. 1. 12.까지는 연 5%,
그다음 날부터 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

나. 원고의 나머지 청구를 기각한다.

2. 소송총비용은 각자 부담한다.

N

청 구 취 지 및 항 소 취 지

1. 청구취지

피고는 원고에게 6,757,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장부분 송달일 다음날부터 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

2. 항소취지

제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고의 청구를 기각한다.

이 유

1. 인정사실

가. 원고는 강원 영월군 C에 D대학(이하 '원고 학교'라 한다)을 설립하여 운영하고 있는

학교법인이다. 피고는 1994. 5. 1. 원고 학교에 임용되어 E과 교원으로 재직하던 사람이다.

나. 원고는 원고 학교 교직원들에게 호봉제에 따라 급여를 지급하다가 2017년부터 성과연봉제(이하 '이 사건 성과연봉제'이라 한다)를 도입하여 급여를 지급하고 있다.

다. 원고 학교는 2017. 1. 31.부터 2017. 2. 3.까지 교직원 42명을 대상으로 이 사건 성과연봉제 도입에 관한 찬반서명을 실시하였고 그 중 찬성한 인원은 25명으로 별지1 기재 서명부와 같고, 이 사건 성과연봉제의 주요 내용은 다음과 같다.

1. 형태 : 기본급(호봉제)과 성과급의 혼합형(70: 30)

○ 기본급은 개인별 호봉에 따르고, 성과급은 일부 수당을 가감하여 지급하는 방식

- 성과급 대상 수당 : 정근수당, 정근가산금, 명절휴가비, 가계지원비, 정액급식비, 교통보조비

* 해당 수당 합계액의 전체 급여 비율 : 교원은 30.9 ~ 33.7%, 직원은 33.2 ~ 36.8%

- 현행 체제로 계속 지급하는 수당 : 부양가족수당, 자녀학비보조비, 특별/위험근무수당, 관리업무수당, 직급보조비, 기타수당

○ 현행의 급여표를 기준으로 함

2. 성과의 측정 및 성과급 지급방식

○ 교원은 학과 단위로, 직원은 개인 및 부서 단위로 각각 측정함

○ 성과평가 요소와 가중치

<교원> 신입생 충원율 36%, 재학생 등록율 14%, 졸업생 취업률 30%, 창업강좌 개설실적 3%,
창업강좌 이수율 4%, 현장실습 이수율 4%, 평생지도교수 학생면담실적 4%, NCS 도입율 5%

○ 성과등급과 성과급 가감 비율

성과급 가감비율	+30%	+15%	-	-15%	-30%
----------	------	------	---	------	------

○ 연도별 성과급 차등비율의 적용 연도 : 다음 연도

- 2016학년도 성과를 2017학년도 급여에 적용하여 시행

3. 새로운 급여체계의 적용대상자

○ 호봉제 교직원(계약직 제외)

○ 입사 4년 이하의 호봉제 교직원은 본인이 희망하지 않을 경우에 제외

(입사 4년은 계약제 기간을 포함하여 산정함)

라. 원고 학교는 2020. 11.경까지 2019년 성과평가를 실시하지 못하여, 피고는 2020. 3.부터 2020. 11.까지 S등급 기준으로 월 6,199,410원(=기본급 4,164,450원 + 성과급 1,994,960원 + 부양가족비 40,000원)의 급여를 지급받았다.

마. 이후 2020. 11.경 실시한 성과평가 결과 피고는 D등급을 부여받았다. 원고 학교는 피고에게 D등급 성과평가를 반영하여 2020. 12.부터 2021. 2.까지 3개월의 급여에서 앞서 S등급을 기준으로 하여 지급한 급여 중 과지급한 성과급 합계 6,730,455원을 감액하여 지급하였다.

바. 이에 피고는 2021. 1. 12. 중부지방고용노동청 영월출장소에 원고 학교가 피고에게 위 성과급 6,730,455원을 미지급하였다고 주장하여 원고 학교를 상대로 진정을 제기하였고,

중부지방고용노동청 영월출장소는 원고 학교에 시정지시하여 원고 학교는 피고에게 위 성과급

6,730,455원을 지급하였다.

사. 원고 학교는 2021. 5. 4. 피고에게 '원고 학교가 2020. 3.부터 2020. 11.까지 부당하게 과지급한 6,756,368원(계산내역은 별지2 기재 표와 같다)을 반환하라'는 취지의 내용증명을 발송하여, 그 무렵 피고에게 도달하였다.

아. 이 사건 성과연봉제가 유효하다면 피고가 원고에게 반환하여야 할 금액은 6,756,368원이다(피고는 제1심 제4차 변론기일에서 이 사건 성과연봉제가 유효한 경우, 원고가 청구하는 반환금 금액 부분에 대한 계산은 맞다고 진술하였다.).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 8, 10, 13호증 및 을 제1, 2, 17호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 주장 및 판단

가. 아래 나.항에서 보는 바와 같이 이 사건 성과연봉제는 유효하므로 피고의 임금액을 산정할 때에는 이 사건 성과연봉제가 적용되어야 하고, 피고가 원고에게 반환하여야 할 금액이 6,756,368원인 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다. 그렇다면 피고는 원고에게 과지급된 급여 6,756,368원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달일 다음날인 2021. 8. 3.부터 피고가 그 이행의무의 존부 및 범위에 관하여 항쟁함이 타당한 이 판결 선고일인 2023. 1. 12.까지는 민법이 정한 연 5%, 그다음 날부터 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 12%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다(피고는 설령 이 사건 성과연봉제가 유효하더라도 원고가 피고에게 기본급과 수당 및 성과급을 지급함에 있어 ① 학과평가 및 폐지에 관한 지침 제3조를 성과평가의 요소 및 가중치로 적용하여 성과평가를 하였고, ② 2008년 국립대학 봉급표를 기준으로 하여 2011년 이후의 기본급 및 수당을 산정하였으며, ③ 호봉상한을 제한한 무효인 2014년 보수규정을 적용하여 성과급을 산정하여 부당하므로 피고가 원고에게 반환하여야 할 금액인 6,756,368원에서 적법하게 재산정한 임금 상당액을 공제하여야 한다는 취지로 주장하나, 피고가 제출한 증거들만으로는 원고의 기본급과 수당 및 성과급 산정이 잘못되었다거나 피고가 공제하여야 한다고 주장하는 임금의 액수나 산정 근거를 구체적으로 알 수 없고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다. 따라서 피고의 이 부분 주장은 이유 없다.).

나. 이 사건 성과연봉제의 효력에 대한 판단

1) 피고의 주장 ① 이 사건 성과연봉제는 기존 호봉제에 비해 불리하게 변경된 취업규칙에 해당하므로 이 사건 성과연봉제 도입을 위해서는 근로기준법 제94조에 따라 집단적 의사결정방법에 의한 과반수 동의를 받아야 한다. 그러나 별지1 기재 서명부에 찬성서명을 한 교직원 중 F, 간호와 G, H, I, J, K, L, M는 이 사건 성과 연봉제 도입에 관한 동의 여부 의사를 표시할 자격이 없어 제외되어야 하고, 위 관련의사를 표시할 수 있는 자격자 34명 중 17명만이 찬성하였으므로 과반수의 동의를 받지 않았다. 또한 ② 의사결정 당시 사용자인 원고 측의 F 총장이 찬성을 강요하고 한 장의 용지에 서명대상자들을 모두 기재하여 서명을 받음으로써 반대하기 어렵게 하는 등 원고의 의사가 개입된 상태에서 의사결정이 이루어졌다. 따라서 이 사건 성과연봉제는 무효이므로, 피고의 임금액을 산정할 때 이 사건 성과연봉제를 적용할 수 없고 종전의 보수규정이 적용되어야 한다.

2) 이 사건 성과연봉제가 불리하게 변경된 취업규칙에 해당하는지에 대한 판단 가) 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따른 취업규칙의 불이익변경이란 사용자가 취업규칙을 작성 또는 변경하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것을 말하고(대법원 1994. 10. 14. 선고 94다25322 판결 등 참조), 근로자에게 불리한 변경에 해당하는지 여부는 근로자 전체에 대하여 획일적으로 결정되어야 할 것이며, 그 변경이 일부 근로자에게는 유리하지만 다른 일부 근로자에게는 불리할 수 있어서 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 단정적으로 평가하기가 어려운 경우에는 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체의 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당하다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2010다17468 판결 등 참조).

나) 위 인정사실 및 인정증거에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 이 사건 성과연봉제 도입 당시 취업규칙 등에 이 사건 성과연봉제에 대한 근거가 없었던 점, ② 종전에 따른 호봉제 방식으로 임금을 받을 경우 매년 호봉승급에 따른 임금의 상승을 기대할 수 있었으나 이 사건 성과연봉제가 적용되면 이를 기대할 수 없게 된 점, ③ 원고의 교직원 보수체계가 호봉제에서 이 사건 성과연봉제로 변경되면서 원고의 업적평가 권한이 강화되어 하위 평가를 받는 교직원의 경우에는 보수가 삭감될 가능성이 생겨 교직원 지위의 안정성이 감소될 수 있는 점 등에 비추어보면, 이 사건 성과연봉제 도입은 교직원들에게 불리하게 변경된 취업규칙에 해당한다. 원고 학교의 교직원 과반수로 구성된

노동조합이 존재하지 아니함은 원피고 사이에 다툼이 없으므로, 이 사건 성과연봉제가 피고에게 효력을 갖기 위하여는 근로기준법 제94조 제1항에 따라 교직원의 회의 방식에 의한 과반수의 동의가 필요하다.

3) 이 사건 성과연봉제 도입 절차가 위법한지에 대한 판단 가) 취업규칙에 규정된 근로조건의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의 방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도, 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전 근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다고 할 것인데, 여기서 사용자측의 개입이나 간섭이라 함은 사용자측이 근로자들의 자율적이고 집단적인 의사결정을 저해할 정도로 명시 또는 묵시적인 방법으로 동의를 강요하는 경우를 의미하고 사용자측이 단지 변경될 취업규칙의 내용을 근로자들에게 설명하고 홍보하는 데 그친 경우에는 사용자측의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 볼 수 없다(대법원 2003. 11. 14. 선고 2001다18322 판결, 대법원 2005. 5. 12. 선고 2003다52456 판결 등 참조).

나) 앞서 든 증거들 및 갑 제14호증 및 을 제5, 6, 19호증의 각 기재에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 이 사건 성과연봉제는 해당 교직원의 회의 방식에 의한 과반수 동의를 거쳤으므로 도입 절차가 적법하여 유효하다. 따라서 피고의 주장은 이유 없다.

○ 위원장을 총장, 교수위원으로 피고를 포함한 8인 및 직원위원 6인으로 구성된 '원고 학교의 지속발전을 위한 새로운 급여체계 도입 특별위원회'가 이 사건 성과연봉제 시행일로부터 약 1년 전인 2016. 4. 19. 설치되었고, 위 위원회에서 2016. 6. 30.까지 총 7회에 걸쳐 회의를 하였다. 2016. 6. 7. 전체 교직원회의에서 위 위원회가 도출한 최종안을 검토하였고, 2016. 6. 7.부터 2016. 6. 14.까지 추가 의견을 수렴하였으나 별다른 의견은 없었다.

○ F 총장이 별지1 기재 서명부에 첫 번째로 서명하였고 한 장의 용지에 해당 교직원들을 모두 기재하여 서명을 하게 하였으나, 이와 같은 서명순서나 서명부의 형식만으로는 원고 측의 부당한 개입이나 간섭이 있었다고 보기 어렵다.

○ F 총장은 2017. 1. 31.과 2017. 2. 2. 원고 학교 교직원들에게 이 사건 성과연봉제 도입 관련 문자를 발송하였고 그 문자 중에는 '지금 교직원들에 의해 이 사건 성과연봉제가 거부된다면 그것은 총장에 대한 교직원들의 불신임 표시로 겸허히 받아들이겠습니다.'라는 취지의 내용도 포함되어 있으나, 이는 이 사건 성과연봉제 도입에 대한 투표 독려와 홍보를 한 것으로 보일 뿐 이를 넘어서 원고 측이 이 사건 성과연봉제에 대한 동의를 강요하였다고 볼 객관적 자료가 없다.

○ 원고 학교의 해당 교직원은 2016. 6.경부터 이 사건 성과연봉제 도입의 필요성에 관한 원고 학교의 설명을 듣고 그 사정을 충분히 인식한 상태에서 6개월 이상의 기간에 걸쳐 회의와 검토의 기회를 가진 뒤 자유로운 판단에 따라 별지1 기재 서명부에 서명하였다.

○ 이 사건 성과연봉제는 기존 호봉제로 급여를 받아온 교직원을 대상으로 한 급여체계변경인 점, 기본급은 개인별 호봉에 의하여 지급하고 성과급은 일부 수당을 가감하여 지급하는 형태인 점, 기존 호봉제로 급여를 지급받은 교직원들은 이 사건 성과연봉제의 도입으로 보수가 삭감될 가능성이 있는 점 등에 비추어보면, 2017년 당시 호봉제 교직원은 모두 이 사건 성과연봉제 도입에 관한 동의여부 의사를 표시할 자격이 있다.

○ 2017년 당시 F은 총장의 지위에 있어 교직원으로 볼 수 없고, 간호와 G, I, K은 그 당시 호봉제 교원이었음을 인정할 증거가 없는바, 위 5명은 이 사건 성과연봉제의 적용 대상자로 볼 수 없으므로 이 사건 성과연봉제 도입에 관한 동의여부 의사를 표시할 자격이 없다.

○ 그러나 2017년 당시 교원 중 H과 J은 각 23호봉, 21호봉에 있는 호봉제 교원이었고 직원 중 L, M는 각 원고 학교의 총무처장, 총무처 과장으로 재직하고 있는 호봉제 직원으로 위 4명은 이 사건 성과연봉제의 적용 대상자이므로 이 사건 성과연봉제 도입에 관한 동의여부 의사를 표시할 자격이 있다.

○ 결국 위 동의여부 의사를 표시할 수 있는 자격자 38명 중 21명이 찬성하였으므로, 교직원 과반수의 동의가 이루어졌다.

3. 결론

그렇다면 원고의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심판결은 이와 일부 결론을 달리하여 부당하므로 피고의 항소를 일부 받아들여,

주문과 같이 판결한다.

재판장판사여현주

판사신흥호

판사장두봉

별지