

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건	2009다58364 임금
원고, 상고인	원고
피고, 피상고인	학교법인 대우학원
	소송대리인 법무법인 새날로
	담당변호사 조용무 외 4인
원 심 판 결	대전지방법원 2009. 6. 26. 선고 2008나6098 판결
판 결 선 고	2011. 6. 24.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대

한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 판결 등 참조). 한편, 기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 학교법인의 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용 강제조항이 있거나 임용기간은 형식에 불과하고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 인정되는 등의 특별한 사정이 없는 한 재임용의 기대나 재임용 여부에 관하여 합리적 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리가 있을 뿐, 그와 같은 심사에 의해 재임용되지 않은 이상 그 임용기간 만료로 교원의 신분은 상실된다(대법원 2010. 7. 29. 선고 2007다42433 판결 등 참조).

원심은 그 채택증거에 의하여 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 피고가 운영하는 아주자동차대학의 정관이나 인사규정 등에 교원에 대한 재임용 의무를 부여하는 규정은 없으므로 아주자동차대학 교원의 재임용은 이전 임용기간이 만료된 후에 교원과 피고 학교법인과의 새로운 고용계약의 체결에 의하여 이루어지는데, 원고는 2000. 3. 1. 및 2003. 3. 1. 조교수로 각 재임용되었으므로 특별한 사정이 없는 한 원고는 재임용될 당시 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 새로운 고용계약을 체결한 것으로 보아야 할 것이어서, 위 재임용계약 이후에는 원고에 대하여 변경된 취업규칙인 개정된 보수규정이 적용되어야 한다고 판단하였다.

원심의 인정과 판단은 앞서 본 법리와 기록에 비추어 정당하고, 거기에 상고이유에서 지적하는 바와 같은 기간제 교원임용계약에 있어서 재임용계약의 법적 성질에 관한 법리를 오해한 위법은 없다.

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자의 부담으로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이상훈
-----	-----	-----

	대법관	김지형
--	-----	-----

주심	대법관	전수안
----	-----	-----

	대법관	양창수
--	-----	-----