서울중앙지방법원

제 4 2 민 사 부

판 결

사 건 2013가합541493 정년확인청구의소
원 고 이■■■
소송대리인 변호사 이재강
피 고 ◇◇◇◇◇◇◇◇ 주식회사
대표이사 김**
소송대리인 정부법무공단
담당변호사 조민현
변 론 종 결 2013. 11. 26.
판 결 선 고 2013. 12. 10.

주 문

1. 원고와 피고 사이에서 원고의 정년이 2016. 3. 31.까지임을 확인한다.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

가. 원고는 1980. 4. 14.경 ○○○○공사에 입사하였는데 전력산업구조개편 촉진에 관한 법률에 따라 2001. 4. 2. 피고가 ○○○○공사로부터 분할 설립되자 피고에 고용 승계 되어 피고 안전기술본부 안전처 안전계획팀 안전감시역 소속 직원으로 근무하여 왔다.

나. 원고의 입사 당시 호적상 생년월일은 '1955. 8. 10.'로 등재되어 있었고, 이에 원고는 회사에 자신의 생년월일이 '1955. 8. 10.'이라고 밝혔으며, ○○○○공사 및 피고는 이를 기반으로 원고에 대한 인사관리를 하여 왔다.

다. 원고는 자신의 실제 생년월일과 다른 생년월일이 가족관계등록부에 등재되었다고 주장하면서 **가정법원 **지원에 등록부 정정신청을 하였고, 위 법원은 2012. 7. 2. 원고의 가족관계등록부상 생년월일을 '1955. 8. 10.'에서 '1957. 12. 25.'로 정정하는 것을 허가한다는 내용의 결정을 하였다. 이에 따라 2012. 7. 5. 원고의 가족관계등록부상 생년월일이 '1957. 12. 25.'로 정정되었고, 그에 맞추어 2012. 7. 9. 원고의 주민등록번호도 '550810-*****'에서 '571225-*****'로 정정되었다.

라. 그 후 원고는 2012. 7.경 피고에게 원고의 인사기록상 주민등록번호 및 정년퇴직 예정일을 위와 같이 변경된 생년월일 등에 맞추어 정정하여 줄 것을 요청하였고, 이에 피고 인사담당 직원은 같은 달 전산 인사기록상 원고의 주민등록번호를 위와 같이 변경된 내용으로 정정하였으며, 정년퇴직 예정일 역시 '2013. 9. 30.'에서 '2016. 3. 31.'로 정정하였다.

마. 그런데 피고는 2013. 7.말 경 원고의 인사기록상 주민등록번호 및 정년퇴직 예정

일을 위 1. 다.항 기재와 같이 정정되기 전의 주민등록번호 및 정년퇴직 예정일로 다시 정정하였다.

바. 원고가 정정된 생년월일을 기준으로 정년퇴직 예정일이 2016. 3. 31.에 해당한다고 주장하며 2013. 9. 6. 이 사건 소를 제기하자, 피고는 2013. 9. 12. 아래와 같이 '법원의 판결 또는 행정관서의 직권정정 등으로 생년월일이 정정되더라도 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일은 변경할 수 없다'는 내용으로 인사관리규정(제140조)을 개정하였다.

사. 이 사건과 관련된 피고의 취업규칙 및 인사관리규정(2013. 9. 12.자로 개정되기 전의 것과 개정된 것)의 주요 내용은 다음과 같다.

취업규칙

제13조(신고) 직원이 전거(轉居), 전적(轉籍), 개명(改名) 기타 이력사항에 변경이 있을 때에는 신속히 신고하여야 한다.

제59조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 만 58세로 한다.

제61조(시기) ① 제59조의 규정에 따른 퇴직시기는 3월 31일 및 9월 30일자로 한다. 다만, 희망자에 한하여 생년월일을 기준으로 할 수 있다.

인사관리규정(2013. 9. 12. 개정되기 전의 것)

제139조(인사기록서류 보관) ① 직원에 대하여는 채용시 구비서류와 직원자력기록표를 작성하여 인사담당부서와 소속부서에 각 1부씩 비치한다.

② 제1항의 구비서류원본은 인사담당부서에서 영구보관한다.

제140조 (직원자력사항 관리) 직원의 자력기록표의 전면기재사항에 변동이 있을 때에는 별표 14의 서식에 증빙서류를 첨부하여 사업소장을 경유, 인사담당부서장에게 제출하여야 한다.

인사관리규정(2013. 9. 12. 개정된 것, 이하 '개정 인사관리규정'이라 한다)

제140조(직원자력사항 관리) 직원의 자력기록표의 전면기재사항에 변동이 있을 때에는 별표 14의 서식에 증빙서류를 첨부하여 사업소장을 경유, 인사담당부서장에게 제출하여야 한다. 다만, 법원의 판결 또는 행정관서의 직권정정 등으로 생년월일이 정정되더라도 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일은 변경할 수 없다.

부칙

① 이 규정은 공포일부터 시행한다.

② 제140조의 개정규정은 이 규정 시행일 이전에 생년월일이 정정되었으나 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일이 변경되지 않은 자에 대하여도 적용한다.

【인정근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 8, 을 제1, 2호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자의 주장

가. 원고의 주장

원고는, 원고의 실제 생년월일이 1957. 12. 25.인데, 가족관계등록부상 생년월일이 1955. 8. 10.로 잘못 등재되었기에 원고가 법원의 결정으로 생년월일을 1957. 12. 25.로 정정하였음에도 불구하고, 피고는 원고의 실제 생년월일을 무시하고 채용 당시 기재한 생년월일을 기준으로 정년을 산정하였는바, 피고의 위와 같은 정년 산정은 잘못되었다고 주장하면서, 원고의 정년은 실제 생년월일을 기준으로 산정한 2016. 3. 31.임의 확인을 구한다.

나. 피고의 주장

이에 대하여 피고는, 2013. 9. 12.자로 개정된 개정 인사관리규정 제140조 단서에 의하면 법원의 판결 또는 행정관서의 직권정정 등으로 생년월일이 정정되더라도 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일은 변경할 수 없다고 되어 있고, 이러한 규정은 원고

에 대하여도 적용되며, 원고와 피고 사이에 정년산정의 기준이 되는 생년월일에 관하여 채용 당시 표시된 생년월일에 따르기로 하는 명시적·묵시적 합의 역시 존재하였으므로, 원고의 정년퇴직 예정일은 가족관계등록부상 생년월일 등의 정정에도 불구하고 당초 인사기록상의 생년월일을 기준으로 산정한 2013. 9. 30.이 되어야 한다.

3. 판단

가. 판단의 전제

먼저 개정 인사관리규정이 원고에게 적용되는지가 원고 주장에 대한 판단의 전제가 되므로 이에 대하여 본다.

앞서 본 바와 같이 개정 인사관리규정 제140조 단서에서는 '법원의 판결 또는 행정관서의 직권정정 등으로 생년월일이 정정되더라도 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일은 변경할 수 없다'고 규정하고 있고, 부칙 제2항에서는 '위 규정은 규정 시행일 이전에 생년월일이 정정되었으나 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직일이 변경되지 않은 자에 대하여도 적용한다'고 규정하고 있다. 그러나 위 규정은 원고의 가족관계등록부상 생년월일 및 피고 인사기록상 주민등록번호 등이 정정된 2012. 7.경 이후에 개정된 것인바, 위와 같은 인사관리규정의 개정이 근로자에게 유리한 취업규칙의 변경이라고 볼 수 없으므로, 근로자의 권리나 기득의 이익을 침해하는 범위 내에서는 변경된 인사관리규정의 소급적 효력은 인정되지 않는다고 할 것이다. 그러므로 살피건대, 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 ① 개정 인사관리규정은 원고와 같이 생년월일이 기존 생년월일보다 늦게 정정되는 근로자에 대하여 실제 생년월일을 기초로 한 정년산정의 가능성을 원천적으로 봉쇄하는 것이어서 개별 근로자의 권리 내지 근로조건에 대해 중대한 영향을 미치는 점, ② 특히 이미 가족관

계등록부의 정정 및 이에 따른 피고 인사기록 정정 등의 절차를 거친 원고의 경우 적어도 기존의 취업규칙, 인사관리규정 등의 적용 하에서는 정년 산정의 기준이 되는 생년월일은 반드시 당초 공부상 등재된 생년월일만을 기준으로 삼을 필연적인 이유가 없다고 신뢰할 만한 충분한 사정이 있었다고 할 것인 점, ③ 피고 역시 생년월일에 관한 특별한 취업규칙 등의 규정을 두고 있지 않은 상태에서 원고의 인사기록 정정 요청을 일응 수용하는 등 원고에게 위와 같은 신의를 공여하였다고 봄이 상당한 점, ④ 피고는 원고가 정정된 생년월일을 기초로 정년을 산정하여야 한다고 주장하면서 이 사건 소를 제기하자 그로부터 불과 며칠 후에 위와 같은 내용으로 인사관리규정을 개정하였는바(기존 인사기록에 따른 원고의 정년일인 2013. 9. 30.이 도래하기 전에 급박하게 개정한 것으로 보인다), 이는 취업규칙을 원고에 대하여 불이익하게 변경하고, 이를 의도적으로 원고에 대하여까지 소급적용 시킨 것으로서 원고의 신뢰 및 기득의 이익을 지나치게 침해한다고 봄이 상당한 점 등을 종합하여 고려할 때, 위와 같이 소급효를 정한 개정 인사관리규정 부칙 제2항 및 같은 규정 제140조 단서는 원고에게 적용되지 않는다고 봄이 상당하다.

나. 관련법리 등

1) 가족관계등록부는 사람의 신분관계를 증명하는 공문서로서 특별한 사정이 없는 한 가족관계등록부의 기재는 법률상 그 기재가 적법하게 되었고 그 기재사항은 진실에 부합하는 것이라는 추정을 받는 것이므로, 앞서 본 바와 같이 원고가 광주가정법원 목포지원으로부터 가족관계등록부 정정허가 결정을 받은 다음 2012. 7. 5.자로 원고의 가족관계등록부상 생년월일이 정정된 이상 그 후 원고의 생년월일은 그와 같이 정정된 1957. 12. 25.로 추정된다.

2) 공무원의 신규임용과 달리 사법상 고용계약에 있어서는, 근로자와 사용자 사이에서 근로의 조건이나 내용 등 근로관계에 영향을 미치는 요소를 정하는 경우, 근로기준법 등의 강행법규에 위반되지 않는 한 사적자치의 원리상 당사자의 자유로운 의사에 따라 이를 정할 수 있음이 원칙이고, 이에 관해서는 일차적으로 관련 법령에 규정이 있을 때에는 그에 따르고, 그러한 규정이 없을 때에는 당해 회사의 취업규칙이나 단체협약 등의 규정에 따르며, 취업규칙이나 단체협약 등에 그러한 규정이 없을 때에는 근로계약을 체결한 당사자의 의사에 따라서 결정될 수밖에 없다.

3) 그런데, 정년 산정의 기준이 되는 생년월일의 의미에 관하여는 민법이나 근로기준법 등 관련법령에서도 특별히 정하고 있지 아니하고, 위 2012. 7.경 시행되던 피고 취업규칙 제59조에서도 단지 '직원의 정년은 만 58세로 한다'고 규정하고 있을 뿐이며, 그 밖에 그 당시 시행되던 피고 취업규칙, 인사관리규정 등에서 정년 산정의 기준이 되는 생년월일에 관하여 아무런 언급이 없다.

4) 따라서 이 사건에서는 원고의 정년 산정의 기준이 되는 생년월일에 관한 명시적인 관련법령, 취업규칙 등이 없는 경우에 해당하여, 정년을 반드시 실제 생년월일을 기준으로 산정해야 한다거나 공부상 등재된 생년월일만을 기준으로 산정해야 한다는 식으로 일률적으로 결정지을 수는 없고, 당사자 사이에서 이에 관한 명시적·묵시적 의사합치가 있었는지 여부에 따라 결정되어야 할 것이다.

다. 명시적·묵시적 의사합치에 따른 판단

그러므로 보건대, 앞서 든 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 피고는 직원 채용 당시 지원자로부터 주민등록상의 생년월일을 기준으로 한 연령을 기초로 인사기록을 작성했던 점, ② 피고 취업규칙 제13조는 직원이

전거, 전적, 개명 기타 이력 사항에 변경이 있을 때에는 신속히 신고하여야 하도록 요구하고 있고, 피고 인사관리규정 제140조는 직원의 자력기록표의 전면기재사항에 변동이 있을 때에는 증빙서류를 첨부하여 인사담당부서장에게 제출하도록 요구하고 있는바, 위 각 규정에서 말하는 변동사항에는 정년산정에 기초가 되는 생년월일의 변동사항 역시 포함된다고 봄이 상당하고, 위 신고 또는 서류제출에 따른 인사기록의 정정에 별다른 심의절차를 규정하고 있지 않은 점, ③ 실제로 피고는 원고가 가족관계등록부 정정사실을 알려오자 정정된 기본증명서를 기초로 원고의 인사기록상 생년월일을 '1957. 12. 25.'로, 주민등록번호를 '571225-*****'로, 정년일을 '2016. 3. 31.'로 정정하였고, 위와 같은 정정이 단지 피고 인사담당직원의 단순한 착오에 기인한 것이라고 볼만한 별다른 사정을 찾아볼 수 없는 점, ④ 원고가 근무하는 동안 나이가 실제보다 고령으로 되어 있었다는 사정으로 어떠한 혜택을 입었다고 보이지도 아니하는 점, ⑤ 근로자가 일정 연령에 도달할 것을 이유로 일률적으로 근로계약을 종료시키는 제도인 정년제의 성격상 정년은 원칙적으로 근로자의 육체적·정신적 능력을 제대로 반영할 수 있는 실제의 연령을 기준으로 함이 타당한 점 등을 종합하여 고려할 때, 원고와 피고 사이에 정년 산정을 위한 생년월일은 실제의 생년월일로 삼기로 하는 묵시적 합의가 있었다고 봄이 상당하다.

라. 소결론

따라서 이 사건에서 원고의 정년산정을 위한 생년월일은 실제 생년월일로 추정되는 위 '1957. 12. 25.'이 되어야 하고, 이를 기준으로 산정한 원고의 정년은 피고 취업규칙 제59조 제1항 및 제61조 제1항에 따라 그로부터 만 58세가 되는 날 이후 도래하는 3월 31일인 2016. 3. 31.이 되고, 피고가 이를 다투는 이상 원고가 위 정년의 확인을 구

할 이익 역시 인정된다고 할 것이다.

4. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 인용하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장   판사   이건배

                 판사   황지애

                 판사   송명철