



김혜진 | 사범대학 교원양성지원센터 | 차장 | 한양대(서울) <hyejin@hanyang.ac.kr>

안녕하세요. 사범대학 행정팀 김혜진입니다.

6개의 메일

김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

2022년 4월 27일 오전 9:37

받는사람: "장진우 | 인사팀 | 부장 | 한양대(서울)" <jinujang@hanyang.ac.kr>, "김태균 | 인사팀 | 과장 | 한양대(서울)" <tk7@hanyang.ac.kr>

참조: "박준원 | 총무처 | 선임부장 | 한양대(서울)" <parkjun@hanyang.ac.kr>

안녕하세요. 사범대학 행정팀 김혜진입니다.

문의사항이 있어 연락드렸습니다.

<사실관계>

■ 육아휴직기간(2002.2.14.~2003.2.13) 중 호봉승급 누락의 건

[2021.6.1.(화)]

- 본인은 한양대 인사팀에 육아휴직기간(02.02.14~03.02.13) 중 누락된 정기

호봉승급에 대한 의문을 제기함

[2021.7.8.(목)]

- 인사팀은 사실관계 추적 조사 결과, 정기 호봉승급 1호봉(2002.9.1.일자)이 누락된 사실

이 있음을 확인하고 이의신청을 인정함

■ 인사팀의 사후처리

- 인사팀은 임금채권 소멸시효 3년을 적용, 3년까지 기간(2018.7~2021.6)

에 대한 1호봉 인상 소급분을 지급함

- 2021.7월자 승급에서 누락된 1호봉 승급의 복원을 완료함

<질의>

1. 본인은 대학 인사팀으로부터 호봉 누락분에 대한 보상을 받긴 하였으나, **2002년 9월** 이후부터 **2021년 6월**까지의 호봉승급 누락 급여가 아닌 최근 **3년간**의 누락분만을 지급 받았습니다. (임금채권 소멸시효 3년)

2. 하지만 변호사 자문 결과, 육아휴직기간을 근속기간에 산입하지 않은 것은 남녀고용평등법(제19조 4항) 의거 법 위반 사항으로, **10년** 이내의 호봉 미지급금의 청구가 가능한 것으로 판단※ 되는 바, 인상분 미지급 기간(**2011.7~2018.6**)에 대한 1호봉 인상 소급분을 청구하오니 선처하여 주시기 바랍니다.

※ 손해배상 원리가 아니라 하더라도 학교 측 잘못으로 발생한 미지급임금에 대하여 근로관계가 계속되고 있는 이상 학교 측에 적립되어 있다고 하여야 할 일이고 지급청구권이 아직 살아 있다고 할 일이지 학교 측에서 임금 소멸시효 규정을 들어 **3년** 이전의 금원에 대하여 지급을 거부하는 것은 민법의 대원리인 신의성실의 원칙에 위배됨

저의 질의사항을 검토하여 답변 주시길 부탁드립니다.

감사합니다.

김태균(인사팀) <tk7@hanyang.ac.kr>

2022년 4월 28일 오전 9:02

받는사람: 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

문의하신 내용 확인 후 연락드리겠습니다.

김태균 드림.

2022년 4월 27일 (수) 오전 9:38, 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>님이 작성:

[받은메일 숨김]

tk7@hanyang.ac.kr <tk7@hanyang.ac.kr>

2022년 5월 4일 오후 5:03

받는사람: 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

참조: "장진우 인사팀장님(HYUS)" <jinujiang@hanyang.ac.kr>

안녕하십니까? 인사팀 김태균입니다.

질의하신 부분에 대해 아래와 같이 답변드립니다.

■ 임금채권 소멸시효 3년이 아닌 10년을 적용해 소급지급 처리 요청

- 본 내용은 사실상의 장애사유에 불가하고 법률상의 장애사유라고 볼 수 없음

- 나아가 신의성실의 원칙에 위배된다는 주장 또한 이유없다고 봄

- 근거 : 근로법 제49조, 민법 제166조 1항

- 남녀고용평등법 위반행위를 불법행위로 인한 민법상 손해배상의 경우를 적용하는 것은 근로기준법을 형해화할 우려가 있으므로 타당하지 않음

위 내용에 따라 김혜진 차장님께서 요청하신 질의사항에 대해서 동의하기 어려움을 말씀드립니다.

감사합니다.

김태균 드림.



2022년 4월 27일 (수) 오전 9:38, 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>님이 작성:

안녕하세요. 사범대학 행정팀 김혜진입니다.

[받은메일 숨김]

김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

2022년 5월 6일 오전 10:23

받는사람: "김태균 | 인사팀 | 과장 | 한양대(서울)" <tk7@hanyang.ac.kr>, "장진우 | 인사팀 | 부장 | 한양대(서울)"

<jinujiang@hanyang.ac.kr>

안녕하세요. 답변 감사합니다.

그런데, 다음 문장에 대한 추가 설명을 부탁드립니다.

" 사실상의 장애사유에 불가하고 법률상의 장애사유라고 볼 수 없음"

1. 사실상의 장애사유와 법률상의 장애사유의 차이점 및

본건이 왜 사실상의 장애사유에 해당하며 법률상의 장애사유에 해당하지 않는지에 대한 추가 설명

2. '불가' 가 '불과'에 대한 오타인지에 대한 확인

감사합니다.

2022년 5월 4일 (수) 오후 5:03, <tk7@hanyang.ac.kr>님이 작성:

[받은메일 숨김]

김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

2022년 5월 6일 오전 10:59

받는사람: "김태균 | 인사팀 | 과장 | 한양대(서울)" <tk7@hanyang.ac.kr>, "장진우 | 인사팀 | 부장 | 한양대(서울)" <jinujiang@hanyang.ac.kr>

본 건에 대하여 인사팀에서 받은 변호사 자문 결과서를 제가 열람할 수 있을까요?
(이메일로 송부 바랍니다.)

감사합니다.
[받은메일 숨김]

tk7@hanyang.ac.kr <tk7@hanyang.ac.kr>

2022년 5월 6일 오후 3:54

받는사람: 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>

참조: "장진우 인사팀장님(HYUS)" <jinujiang@hanyang.ac.kr>

재문의하신 내용에 대해 다음과 같이 답변 드립니다.

1. 사실상의 장애 및 법률상의 장애에 대한 추가 설명
 - 소멸시효의 기산점(권리를 행사할 수 있는 때)에 대한 부분입니다.
 - 그 판단기준으로 법률상 장애와 사실상 장애로 제시하고 있습니다.(판례)
 - 본 건에서 법률상 장애사유에 있다고 보지 않은 이유는 '권리 그 자체에 내재하는 권리행사의 법적인 제약이 있는 경우'가 아니기 때문입니다.
2. 불가 및 불가 오타에 대한 문의
 - 아래 참고 이미지 참조 (오타 아님)
3. 추가로 요청하신 학교측 자문결과 원본 자체 공유 요청
 - 내용 원본 자체를 공유하기 어렵습니다.
 - 자문 결과 내용은 차장님께 알려드리는 내용과 거의 같음을 알려드립니다.

(참고) 대구지법 2015가합205943 호봉정정등 / (항소) 대구고법 2016나22098 호봉정정등 (발체부분 아래 이미지)



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리 목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다. 게시일자 : 2016-12-21

승급기간에 산입할 경우 원고의 2006. 9.분부터 2015. 8.분까지의 호봉은 별지1 호봉현황표의 '청구호봉'란 기재 각 해당호봉과 같음은 앞서 인정한 바와 같으므로, 피고 학교법인은 원고의 호봉을 별지1 호봉현황표의 '청구호봉'란 기재 각 해당호봉으로 정정하여야 한다.

나. 미지급임금 청구 부분에 관한 판단

나아가 피고 학교법인은 특별한 사정이 없는 한 원고에게, 원고의 호봉이 위와 같이 정정됨에 따라 원고가 그 차액의 지급을 구하는 2006. 9.분부터 2015. 8.분까지의 본봉 및 수당의 합계액 9,519,940원을 지급하여야 한다.

이에 대하여 피고 학교법인은 원고의 미지급 임금채권 중 이 사건 소 제기일로부터 3년 이전에 발생하였던 부분은 시효완성으로 이미 소멸되었다고 항변하므로 살피건대, 원고의 피고 학교법인에 대한 임금채권은 근로기준법 제49조에 따라 3년의 단기소멸시효가 적용되고, 한편 원고로서는 호봉이 정정되지 않았더라도 각 임금채권이 발생한 각 임금 지급일에 호봉정정을 구하면서 임금의 지급을 구하거나 호봉 산정이 잘못되었음을 이유로 정정된 호봉에 따른 임금의 지급을 구할 수 있는 것이므로 호봉이 정정되지 않았다는 것은 원고가 정정된 호봉에 따른 본봉 및 수당의 지급을 구함에 있어 사실상의 장애사유에 불과할 뿐 법률상의 장애사유라고 볼 수 없는바, 원고의 피고 학교법인에 대한 각 임금채권의 소멸시효 기산점은 각 임금 지급일이므로, 원고가 이 사건 소 제기일인 2015. 9. 11.부터 역수로 계산하여 3년 전에 이미 지급일이 도래하였던 2006. 8.분부터 2012. 8.분까지의 미지급 임금채권은 시효로 소멸하였다고 할 것이므로, 피고 학교법인의 소멸시효 항변은 이유 있다.

1) 임금지급일은 매월 15일이므로(영남학원 교직원보수 규정 제18조 제1항), 2012. 9.분 임금은 시효기간이 도과하지 않았다.

김태균 드림.



2022년 5월 6일 (금) 오전 10:23, 김혜진 <hyejin@hanyang.ac.kr>님이 작성:
[받은메일 숨김]