

■ 최신 판례 ■

개정 근로기준법 취지에 따른 취업규칙 변경은 불이익 변경으로 보기 어렵고 사회통념상 합리성 역시 인정된다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 10. 31. 선고 2017가합42260 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

개정 근로기준법의 취지에 따라 취업규칙 변경을 하는 것은 불이익 변경에 해당하지 않으며, 설령 불이익 변경에 해당한다고 하더라도 사회통념상 합리성이 인정된다고 판단한 판결입니다. 또한 간부사원에게 지급되는 성과상여금은 통상임금에 해당하지 않는다는 점 역시 인정되었습니다.

피고 회사는 전체 직원에 대하여 적용하던 취업규칙을 가지고 있었는데, 이후 2004년 7월 1일 일반직 과장 이상에게 적용되는 간부사원 취업규칙을 별도로 제정·시행하였습니다. 이에 대하여 원고 근로자는 새로운 취업규칙을 통해 연월차휴가일수를 축소하는 것은 근로조건의 불이익 변경이고, 취업규칙의 불이익 변경을 위해서는 간부사원뿐만 아니라 전체 근로자의 동의를 받아야 하므로 해당 취업규칙은 무효라고 주장하였습니다. 원고는 이에 더하여 취업규칙을 통해 '기초급'만 통상임금에 산입하고 성과상여금을 통상임금에서 제외하는 것 역시 무효라는 주장을 하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 원고의 청구를 전부기각하였습니다.

우선 서울중앙지방법원은 피고의 성과상여금은 업무성과 등에 따라 차등지급되는 것이고, 연봉 계약기간 중에도 수시로 조정될 수 있는 것이어서 고정성이 결여되어 있으므로 통상임금에 해당되지 않는다고 보았습니다.

또한 위 법원은 간부사원의 연월차휴가일수가 감소하였더라도 이는 불이익 변경이 아니라고 판단하

였습니다. 위 법원은 이에 대한 근거로 ① 토요일을 유급화할 것인지는 노사의 선택에 맡겨져 있었는데 피고는 이를 유급으로 정하여 근로자에게 유리하게 하였고, ② 연월차휴가수당 감소분이 2005년 연봉조정으로 보전되었으며 연봉은 누적식으로 산정되므로 위 연봉조정의 효과가 일회성으로 그친다고 볼 수 없으며, ③ 이와 같은 취업규칙 변경은 국제적 입법례 및 2003년 개정된 근로기준법에 따른 것이고, ④ 연차유급휴가 부여요건이 완화되었다는 점 등을 들었습니다.

해당 법원은 더 나아가, 설사 이 사건 취업규칙이 근로자에게 불리한 것임에도 불구하고 그에 필요한 동의 절차를 거치지 않았다고 하더라도 ① 그 불이익이 크지 않을 것으로 보이는 점, ② 2003년 개정된 근로기준법 부칙이 노사에 취업규칙 개정 의무를 부여한 점, ③ 당시 국회 회의록에서도 주 40시간제 도입과 연월차휴가의 조정이 함께 논의되었던 점, ④ 간부사원의 89%가 이에 동의했던 점을 종합하여 볼 때, 해당 취업규칙의 변경에는 사회통념상 합리성이 있다고 판단하였습니다.