

## ■ 최신 판례 ■

## 취업규칙을 불이익하게 변경하는 절차를 적법하게 거쳤어도, 근로자의 개별적 동의가 없는 이상 앞서 체결한 개별 근로자의 유리한 근로계약에 우선하는 효력은 없다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

피고 A회사의 근로자인 원고는 회사와 기본 연봉을 약 7,000만 원으로 정하여 연봉계약을 체결하였습니다. 그런데 피고는 임금피크제를 도입하여, 정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉의 60%를, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉의 40%를 지급하게 하였습니다. 피고는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받았습니다.

피고는 원고가 정년 2년 미만이 남아있다는 것을 이유로 기본급의 60%를 지급하고, 그 이듬해에는 정년이 1년 미만 남아 있다는 이유로 기본급의 40%만을 지급하였고, 이에 원고는 기존 근로계약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급하라는 주장을 하며 소를 제기하였습니다. 1심 및 2심은 모두 원고 패소 판결을 내렸습니다.

그러나 대법원의 판단은 달랐습니다.

근로기준법 제97조는 “취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다”고 정하고 있는데, 대법원은 위 규정 내용과 입법취지를 고려하여 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용된다고 보았습니다.

그리고 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 하며, 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없고, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 근로자에게는 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다고 판단하였습니다.

대법원은 이와 같은 전제에서, 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자인 원고에 대하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 연봉액에 관하여 이 사건 근로계약이 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있는데, 원고는 이 사건 취업규칙에 따라 근로계약을 변경하는 것에 동의하지 아니하였으므로 연봉액에 관하여 취업규칙이 아닌 유리한 근로조건을 정한 근로계약이 우선하여 적용되고, 따라서 피고는 취업규칙에 따라 원고의 연봉액을 삭감할 수 없다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다. 참고로, 대법원은 2017년 약정 수당을 폐지하는 내용으로 변경된 취업규칙은 적법한 불이익 변경절차를 거쳤더라도 개별 동의가 없으면 적용되지 않는다고 동일한 취지로 판단한 바 있습니다(대법원 2107. 12. 13. 선고 2017다261387 판결). 문제된 판결들이 전원합의체 판결은 아니지만, 대법원에서 동일한 취지로 2번이나 선고된 바가 있기 때문에 추후 취업규칙을 불이익하게 변경할 경우 위 판결의 취지를 유의할 필요가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결](#)