

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 취업규칙 변경이 불이익하지 않을 뿐만 아니라 사회통념상 합리성이 인정된다는 판결을 이끌어 낸 사례

현대자동차는 지난 2004년경 간부사원 89%의 동의를 얻어 간부사원에 적용되는 별도의 취업규칙을 제정하였습니다. 위 간부사원 취업규칙은 당시 개정된 근로기준법에 따라 주 40시간제를 도입하면서 연월차휴가를 축소하는 것을 주된 내용으로 하였습니다.

그런데 현대자동차 간부사원 A씨는 2017년경 위 간부사원 취업규칙이 무효라고 주장하는 소를 서울중앙지방법원에 제기하였습니다. A씨는 간부사원 취업규칙 제정이 전체 사원에 대하여 불이익한 취업규칙 변경이므로 전체 사원 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어야 하는데, 이 사건에서는 그러한 동의를 없었으므로 위 간부사원 취업규칙이 무효라고 주장하였습니다. 또한 위 간부사원 취업규칙과 달리, 현대자동차 성과상여금은 통상임금에 해당한다고 주장하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은, 첫째, 현대자동차 간부사원의 성과상여금은 개인별 능력 및 업무 성과에 따라 차등지급되고, 연봉 계약기간 중에도 인사상 신분 변동 등 연봉조정 사유가 발생하면 수시로 조정될 수 있음으로 고정성이 결여돼 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 둘째, 간부사원 취업규칙 제정에 의하여 간부사원의 연월차휴가일수가 감소하였더라도 이와 함께 도입된 토요일 유급화, 연봉인상 등을 고려하면 이는 불이익 변경이 아니고, 설령 불이익 변경으로 보더라도 사회통념상 합리성이 인정된다고 판단하였습니다.

위 서울중앙지방법원 판결(이하 '이 사건 판결')은 현대자동차를 대리한 지평의 주장을 상당부분 그대로 받아들인 것입니다. 이 사건 판결은 현대자동차 간부사원 취업규칙이 무효라고 판단하였던 기존 서울고등법원 판결과 결론을 달리하는 판결이고, 또한 '사회통념상 합리성'을 인정한 드문 판결 중 하나라는 점에서 큰 의미를 가집니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사