

■ 최신 판례 ■

취업규칙 불이익변경 시 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 거치지 않은 것으로 인정된 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2015나2049413 판결]

이광선 변호사 | 권영환 변호사

직급별로 정년을 정해두고 직급정년에 도달한 근로자는 그 다음해 임금을 기존 임금의 80%로 감액하고, 그 다음해에는 감액된 임금의 70%로 감액하며, 그 다음해부터 퇴직 시까지는 위 감액된 임금의 60%로 감액하여 지급하기로 하는 제도의 정당성이 문제된 사례입니다.

위 회사의 근로자 중 84.4%가 위 제도의 도입에 찬성하였고, 그로부터 1년 뒤 임금의 감액 비율을 70%, 60%, 50%로 변경할 때에는 91.4%가 찬성하였습니다.

이에 대해 서울고등법원은 근로자들 과반수의 적법한 동의를 인정하기 위해서는 (1) 근로자들이 사용자가 신설하려고 하는 '직급정년 도달자 임금삭감제도'에 대하여 주지할 수 있도록 적당한 방법에 의한 사용자의 공고·설명 절차가 있어야 하는데, 이 사건의 사용자는 근로자들에게 적당한 방법으로 '직급정년 도달자 임금삭감제도'의 신설에 관한 공지와 설명을 하였다고는 보기 어렵다고 보았습니다.

또한 (2) 근로자들이 회의를 개최하여 '직급정년 도달자 임금삭감제도'에 대하여 찬반 의견을 교환하였어야 하는데, 근로자의 약 0.12%에 불과한 팀 단위로 의견을 취합한 것을 두고 근로자들이 회의방식에 의한 찬반의견 교환을 하고 동의 여부를 결정하였다고 볼 수 없다고 판단했습니다.

마지막으로 (3) 근로자들의 찬성한 대상이 '직급정년 도달자 임금삭감제도'라고 보기 어렵다는 점

(변경되는 취업규칙의 내용이 다수 있었던 사례입니다)을 들어 취업규칙의 변경이 기존 근로자인 원고들에 대해 효력이 없다고 판결하였습니다.

그러나 위 판결은 취업규칙 불이익한 변경 시 과반수 동의와 관련하여 기존 대법원 판례(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결)와 달리 지나치게 엄격하게 판단한 점에서 상고심에서 어떻게 판단이 될지 유의할 필요가 있습니다.