

■ 주요 업무 사례 ■

노동조합 등이 제기한 성과연봉제 취업규칙의 효력중지 가처분 소송에서, 공공기관인 사용자를 대리하여 승소한 사례

[대상결정 : 서울남부지방법원 2017. 1. 23.자 2016카합20378 결정]

한국예탁결제원(이하 '피신청인')은 2016년 5월 27일 이사회 결의를 거쳐 직원보수규정을 개정(이하 '이 사건 취업규칙 개정')하였는데, 그 주된 내용은 성과연봉제가 적용되는 인적 범위와 성과연봉의 차등 폭 등을 확대하는 것이었습니다. 이에 대하여 한국예탁결제원 노동조합과 그 소속 조합원 3명(이하 '신청인들')은 피신청인이 위 노동조합의 동의 없이 취업규칙을 개정하여 노동조합의 동의권과 근로자들의 기득이익을 침해하였으므로 피신청인 직원보수규정의 효력을 정지하여 달라고 신청하였습니다.

지평 노동팀은 한국예탁결제원을 대리하여, 이 사건 취업규칙 개정이 실제적, 절차적 정당성을 갖추었다는 점을 적극 주장하였습니다. 그리고 신청인들이 주장하는 '기득이익의 침해'란 그 주장에 따르더라도 금전배상으로 회복 가능한 것이고, 개정된 취업규칙은 신규 입사자 등에게는 당연히 적용되어야 한다는 점에서도 직원보수규정의 효력을 정지시켜야 할 보전은 필요성이 인정되지 않는다는 점을 주장하였습니다.

서울남부지방법원은 보전의 필요성이 인정되지 않는다는 피신청인의 주장을 받아들여 신청인들의 신청을 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



구자형 변호사