

■ 최신 판례 ■

취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않은 채 저성과자의 연봉을 감액한 것은 무효라는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2018. 3. 15. 선고 2017구합68080 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

서울행정법원은 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않고 변경된 취업규칙은 무효이며, 근로자가 무효인 취업규칙에 의거한 회사의 인사명령에 따르지 않았다 하더라도 회사는 이를 징계사유로 삼을 수 없다고 판단하였습니다.

A은행은 저성과자로 분류되는 근로자에게 개인별 목표를 설정하고 이를 지속적으로 관리하는 영업추진역 프로그램을 도입했습니다. 이후 영업추진역으로 편입된 근로자의 연봉을 감액하고 섭외활동 기록부를 매일 작성하는 프로그램을 시행했습니다. 해당 근로자는 이 프로그램에 반발하여 관련 활동을 거부했고, 은행은 해당 근로자에게 두 차례 서면경고를 한 뒤 면직 처분을 하였습니다.

법원은 회사가 시행한 영업추진역 프로그램은 근로자의 근로조건 등을 정한 것으로 사용자에게 의해 일방적으로 작성된 취업규칙에 해당한다고 판단하였습니다. 이 프로그램은 최초 편입 시 직전 연도 총 연봉의 10% 범위 내 감액을 하도록 하고, 개인별 목표 달성률이 70% 미만이면 경고를 하고 직전 총 연봉의 15% 범위 내 감액을 하도록 하는 등 근로자에게 불이익한 내용을 새롭게 정하고 있으므로 명백히 근로조건이 근로자에 불이익하게 변경된 경우라 보았습니다.

또한, 회사는 이 프로그램을 시행하며 근로자의 과반수 동의를 얻은 사실이 없으므로 취업규칙 불이익변경시 근로자 과반수의 동의를 얻도록 한 근로기준법에 위반되며 따라서 영업추진역 프로그램은 해당 근로자에게 효력이 없고 그에 따른 인사발령도 무효라고 판단하였습니다.

법원은 프로그램과 인사발령 자체가 무효이므로 해당 근로자가 지시를 이행하지 않고 영업추진역의 업무수행을 거부한 것을 정당한 징계사유로 볼 수 없으며, 해당 근로자에 대한 면직 처분은 징계재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것으로 위법하다고 판시했습니다.

이 판결은 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하기 위해서는 근로기준법에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하고, 그러한 절차를 거치지 않고 일방적으로 변경한 취업규칙은 무효이며, 근로자가 무효인 취업규칙에 근거한 회사의 명령을 이행하지 않았더라도 징계사유가 되지 않음을 확인한 판결입니다.