

취업규칙 불이익 변경 시 집단적 동의를 받지 못한 경우의 예외적 효력 인정 기준을 변경 (사회통념상 합리성 법리를 폐기)한 사례

대법원 2023. 5. 11. 선고 2017 다 35588, 2017 다 35595(병합) 전원합의체 판결

대법원은 과거 45년간, 사회통념상 합리성 법리, 즉 ‘사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 유효성을 인정하는 법리’를 유지해 왔습니다. 그런데 대법원은 이 법리를 폐기하고, 대신 “노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에 유효성을 인정할 수 있다”고 하는 집단적 동의권 남용 법리를 채택하였습니다.

대법원 다수의견은 사회통념상 합리성 법리와 집단적 동의권 남용 법리의 차이에 관하여, “후자는 사용자가 취업규칙의 불리한 변경 시 근로자의 의견을 듣고 집단적 동의를 받기 위한 노력을 기울일 것을 최소한의 유효요건으로 삼는다는 점에서 차이가 있다”고 설명하고 있습니다.

1. 사안의 개요

A회사(이하 ‘피고’)는 전체 직원에 대해 단일 취업규칙을 적용하고 있었는데, 2004. 7. 1.부터 ‘법정근로시간 단축(주 44시간 → 주 40시간), 월차휴가 폐지, 연차휴가 25일 상한’을 내용으로 하는 개정 근로기준법이 시행되자, 간부사원에게만 적용되는 취업규칙을 별도로 제정하였습니다. 이 간부사원 취업규칙은 구 취업규칙과 달리 개정 근로기준법의 취지를 반영하여 근로시간을 단축하고, 월차휴가제도를 폐지하며, 상한이 없던 연차휴가를 25일로 제한하는 내용을 포함하였습니다.

피고는 간부사원 취업규칙 제정 당시 직접 적용대상인 간부사원들 89%에 해당하는 사람들로부터 동의서를 받았지만, 적용대상이 아닌 비간부사원들의 과반수가 가입한 노동조합의 동의를 받지 않았습니다. “비록 취업

규칙의 불이익변경 시점에는 어느 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다”고 하는 대법원 판례법리는, 간부사원 취업규칙을 제정한 2004년 보다 5년 뒤인 2009. 5.에 이르러서야 2009두2238 판결을 통해 제시되었기 때문입니다.

그런데 간부사원이었던 근로자들 중 일부가 2014. 8. ‘간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분이 무효’라고 주장하면서, 2004년부터 지급받지 못한 연월차휴가수당을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 원심은 (1) 간부사원 취업규칙 제정은 간부사원들에게 불리한 취업규칙에 해당하는데, 간부사원 승진 가능성 있는 전체 근로자 집단 과반수의 동의를 받지 않았으므로 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가에 관한 부분은 효력이 없고, (2) 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙 변경도 아니라는 이유로 근로자들의 청구를 일부 인용하였습니다.

2. 판결의 요지

대법원은 우선 간부사원 취업규칙 제정이 불리한 취업규칙 변경에 해당하고 장래 간부사원으로 승진할 가능성이 있던 직원들까지 포함한 근로자 집단이 동의 주체가 되므로 근로기준법 제94조 제1항 단서가 요구하는 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 않았다는 점에 관해서는 원심의 판단을 수긍하였습니다.

그러나 ‘사회통념상 합리성 있는 취업규칙 변경이 아니어서 유효성을 인정할 수 없다’는 부분의 판단에 관하여, 사회통념상 합리성 법리를 제시한 종전 대법원 판결들을 모두 변경하면서, 집단적 동의권 남용 법리를 새롭게 제시하였습니다. 구체적 내용은 다음과 같습니다.

노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다. 여기에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란 (1) 관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, (2) 나아가 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 (3) 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유 제시 없이

취업규칙의 변경에 반대하였다는 등의 사정이 있는 경우를 말한다.

다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권이 갖는 중요성을 고려할 때, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의를 남용하였는지 여부는 엄격하게 판단할 필요가 있다.

그리고 다음과 같은 이유에서 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 사건을 원심으로 환송하였습니다.

원심으로서는 피고가 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분에 대하여 노동조합의 동의를 받지 않았다고 하더라도 그 과정에서 집단적 동의권의 남용에 해당할 만한 특별한 사정이 있는지 여부에 관하여 나아가 심리·판단하여야 한다. 그럼에도 불구하고 원심은 이에 관하여 심리하지 아니한 채 사회통념상 합리성이 없다는 이유를 들어 간부사원 취업규칙 중 연월차휴가와 관련된 부분을 원고 등에게 적용할 수 없다고 보았으므로, 이러한 원심의 판단에는 취업규칙의 불이익변경 및 집단적 동의권 남용에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 판결의 의의 및 전망

지평은 피고를 대리하여 상고심에서 원심판결의 파기를 구하였고, 대법원 전원합의체는 피고의 상고를 받아들여서 근로자들의 청구를 인용한 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원으로 환송하였습니다.

해당 사건은 서울고등법원에서 집단적 동의권 남용 여부에 관해 다시 심리하게 될 것입니다. 대법원이, ‘근로자들의 청구를 인용한 원심 판단에는 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다’고 판단한 만큼 그 취지에 따른 결론이 내려질 것으로 예상합니다.

사회통념상 합리성 법리는 종전에도 매우 제한적으로 인정되던 예외적 법리였습니다. 대법원은 집단적 동의권 남용 법리에 관해서도 “엄격하게 판단할 필요가 있다”고 하였으므로, 인정 사례가 매우 제한적일 것이라는 점에서는 법리 변경에 따른 변화가 크지 않을 것으로 보입니다.

다만, 대법원이 취업규칙의 불이익 변경에 관하여 절차적 정당성의 중요성을 더욱 강조한 만큼, 취업규칙 불이익 변경 절차를 예정하고 있는 기업들은 집단적 동의 절차를 진행할 때 절차적 정당성 준수 여부에 더욱 유의해야 할 것으로 보입니다.

법무법인(유) 지평 노동그룹

김지형 대표변호사	T. 02-6200-1828	E. kimjih@jipyong.com
강경운 변호사	T. 02-6200-0886	E. gwkwang@jipyong.com
문수생 변호사(노동그룹장)	T. 02-6200-1882	E. ssmoon@jipyong.com
권창영 변호사	T. 02-6200-1844	E. cykwon@jipyong.com
권영환 변호사	T. 02-6200-1877	E. yhkwon@jipyong.com
백규하 변호사	T. 02-6200-1937	E. khbaek@jipyong.com