

■ 주요 업무 사례 ■

취업규칙 변경이 적법하다는 취지의 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 28. 선고 2015다209699 판결 취업규칙무효확인]

피고 회사는 A, B, C 세 개 사업장을 가지고 있는데, 2006년 B 사업장을 매각하고 관련 인적 조직을 A 사업장에 통합하였습니다. 원고는 피고 회사 B 사업장 소속이었던 근로자로서 2000년 이후 현재 까지 산재휴직 중인 사람인데, 2006년 B 사업장 매각으로 인하여 A 사업장으로 소속이 변경되었습니다. 한편, 피고 회사는 2006년 1월 10일 A 사업장 노동조합의 동의를 받아 2006년 6월 1일 취업규칙을 개정하였는데, 개정된 취업규칙에는 “휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다”는 조항이 포함되었습니다.

원고는 개정 취업규칙으로 인하여 휴직 중인 원고가 승급 및 평가인상을 받지 못하게 되었으므로 취업규칙이 불이익하게 변경되었고, 또한 위 취업규칙 변경은 A 사업장 노동조합의 동의를 받았을 뿐 원고가 속한 B 사업장 노동조합의 동의를 별도로 받지 않았으므로 무효라고 주장하면서 취업규칙 무효 확인의 소를 제기하였습니다. 원심은 원고의 청구를 인용하여 휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다는 조항이 원고에게 적용되지 않는다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은, 피고 회사의 상고이유를 받아들여, 휴직 중에는 승급 및 평가인상을 실시하지 않는다는 조항은 확인적 규정에 불과하고 종전 취업규칙을 불이익하게 변경한 것이 아니라고 판단하여 원심판결을 파기하였습니다.

지평 노동팀은 피고 회사를 대리하여 상고심에서 파기환송 판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



이광선 변호사



민창욱 변호사



구자형 변호사