

■ 주요 업무 사례 ■

취업규칙 변경이 불법행위라고 주장하며 손해배상을 청구한 사건에서 청구기각 판결을 이끌어낸 사례

피고 회사는 2009년 6월 및 2011년 1월 두 차례에 걸쳐 임금피크제를 도입하면서, 전 직원의 84.4%(1차), 91.4%(2차)의 동의를 받아 취업규칙을 개정하였습니다. 그러나 최근 서울고등법원은 위 동의 과정에서 동의절차를 위한 기간이 충분하지 않았고, 의견 취합의 단위가 작았다는 등의 이유로 집단적 동의절차가 준수되지 않았다고 보아 위 취업규칙 변경 절차가 위법하였다고 판단하였습니다.

위 서울고등법원 판결이 대법원 심리불속행 기각 판결로 확정된 이후, 피고 회사의 일부 퇴직 근로자들(이하 '원고들')은 위 임금피크제 도입 절차가 위법하여 불법행위에 해당하므로 피고 회사는 원고들이 입은 손해를 배상하라는 소송을 창원지방법원 진주지원에 제기하였습니다. 원고들은 대부분 퇴직 이후 3년이 경과한 근로자들로서 임금청구권을 주장하지는 않았습니다.

그러나 창원지방법원 진주지원은, 설령 위 취업규칙 변경절차를 불법행위라고 보더라도, 이 경우 원고들은 종전 취업규칙에 따라 임금채권을 가지고, 그렇다면 임금채권이 시효로 소멸한 것은 소멸시효의 완성 때문이지 피고의 불법행위에 기한 것이 아니라는 피고 회사의 주장을 받아들여 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

지평 노동팀은 피고 회사를 대리하여 취업규칙 변경절차가 불법행위에 해당하지 않고, 손해도 발생하지 않았다는 점을 적극 주장하여 청구기각 판결을 이끌어 냈습니다.

[담당 변호사]

이광선 변호사

구자형 변호사