

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2018다255488 근무형태변경시행무효확인  
원고, 상고인 KBS노동조합 외 4인  
소송대리인 변호사 황영일 외 2인  
피고, 피상고인 한국방송공사  
소송대리인 변호사 이윤주  
원 심 판 결 서울고등법원 2018. 7. 6. 선고 2018나2000198 판결  
판 결 선 고 2022. 3. 11.

주 문

상고를 모두 기각한다.  
상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 근로기준법 제94조 단서에서 정한 취업규칙의 불이익 변경이란 사용자가 종전 취업규칙 규정을 개정하거나 새로운 규정을 신설하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로

로자의 기득권·기득이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것을 말한다(대법원 1993. 8. 24. 선고 93다17898 판결 등 참조). 취업규칙의 변경이 근로자에게 불이익한지 여부를 판단할 때 근로조건을 결정짓는 여러 요소 중 한 요소가 불이익하게 변경되더라도 그와 대가관계나 연계성이 있는 다른 요소가 유리하게 변경되는 경우라면 그와 같은 사정을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2004. 1. 27. 선고 2001다42301 판결 등 참조).

2. 원심은 판시와 같은 이유로 피고가 2017. 2. 13. 전국의 지역총국과 지역국에서 방송기술업무(TV조정실, 라디오조정실, 송출센터)를 담당하는 피고 소속 기술직 근로자들에 대하여 TV조정실의 근무형태를 '4조 3교대의 교대근무제'에서 '3조 3시차와 4조 3교대의 병합근무제'로 변경하는 등 근무형태 전면 개편조치를 시행하였는데, 이로 인하여 원고들을 포함한 기술직 근로자들의 근무형태가 크게 불규칙해졌다거나 업무부담이 증가하였다고 보기 어렵고, 설령 일부 근로조건에서 다소 저하된 부분이 있다고 하더라도 위와 같은 조치 이후로 밤샘근무가 대폭 축소되는 등 오히려 근로조건이 향상된 부분도 있으므로 여러 요소들을 종합적으로 고려해 보면 취업규칙이 불이익하게 변경되었다고 보기 어렵다고 판단하였다.

이와 같은 원심의 판단을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 상고이유 주장과 같은 취업규칙의 불이익 변경에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      김선수

              대법관      박정화

              대법관      노태악

주 심      대법관      오경미