

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건	2018다200709 임금 및 퇴직금 청구
원고, 상고인	원고 소송대리인 변호사 김기덕
피고, 피상고인	주식회사 문경레저타운 소송대리인 변호사 이상욱
원 심 판 결	수원지방법원 2017. 12. 7. 선고 2017나68660 판결
판 결 선 고	2019. 11. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 수원지방법원 본원 합의부에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 근로기준법 제97조는 "취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한

기준에 따른다."라고 정하고 있다. 위 규정은, 근로계약에서 정한 근로조건이 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 경우 취업규칙에 최저기준으로서의 강행적·보충적 효력을 부여하여 근로계약 중 취업규칙에 미달하는 부분을 무효로 하고, 이 부분을 취업규칙에서 정한 기준에 따르게 함으로써, 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 취업규칙이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 막아 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정이다. 이러한 규정 내용과 입법취지를 고려하여 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용된다.

한편 근로기준법 제94조는 "사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다."라고 정하고 있다. 위 규정은 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하려고 할 경우 근로자를 보호하기 위하여 위와 같은 집단적 동의를 받을 것을 요건으로 정한 것이다. 그리고 근로기준법 제4조는 "근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다."라고 정하고 있다. 위 규정은 사용자가 일방적으로 근로조건을 결정하여서는 아니 되고, 근로조건은 근로관계 당사자 사이에서 자유로운 합의에 따라 정해져야 하는 사항임을 분명히 함으로써 근로자를 보호하고자 하는 것이 주된 취지이다. 이러한 각 규정 내용과 그 취지를 고려하면, 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건

에 불과하므로, 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 한다.

따라서 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.

2. 가. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음의 사실 및 사정을 알 수 있다.

1) 1급 직급 근로자인 원고와 사용자인 피고는 2014. 3.경 기본 연봉을 70,900,000원으로 정한 연봉계약(이하 '이 사건 근로계약'이라 한다)을 체결하였다. 위 기본 연봉을 월로 환산하면 월 기본급은 5,908,330원이 된다.

2) 피고는 2014. 6. 25. 피고 소속 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 취업규칙인 임금피크제 운용세칙(이하 '이 사건 취업규칙'이라 한다)을 제정, 공고하였다. 이 사건 취업규칙은 연봉계약이 정하는 기본연봉에 복리후생비를 더한 총 연봉을 임금피크 기준연봉으로 정하고, 정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게는 임금피크 기준연봉의 60%, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 임금피크 기준연봉의 40%를 지급하도록 규정하고 있다.

3) 피고는 원고에게 이 사건 취업규칙이 정하는 바에 따라(다만 임금피크 기준연봉이 아니라 연봉계약의 기본연봉을 기준으로 하였다), 2014. 10. 1.부터 2015. 6. 30.까지는 정년이 2년 미만 남아 있다는 이유로 월 기본급을 3,545,000원(= 5,908,330원 × 0.6)으로, 2015. 7. 1.부터 2016. 6. 30.(원고의 정년퇴직일)까지는 정년이 1년 미만

남아 있다는 이유로 월 기본급을 2,363,330원(= 5,908,330원 × 0.4)으로 계산하고, 정직 처분에 따른 감액 등을 고려하여 임금을 지급하였다.

4) 피고가 2014. 9. 23. 임금피크제 적용에 따른 임금 내역을 통지하자, 원고는 피고에게 임금피크제의 적용에 동의하지 아니한다는 의사를 표시하였다. 한편 이 사건 취업규칙의 적용을 전후하여 원고의 업무내용이 변경된 것으로 보이지는 않는다.

나. 위와 같은 사실관계와 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자인 원고에 대하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 연봉액에 관하여 이 사건 근로계약이 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있다고 할 것이다. 따라서 원고가 이 사건 취업규칙의 기준에 따라 이 사건 근로계약을 변경하는 것에 대하여 동의하지 아니하였으므로 연봉액에 관하여 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 이 사건 근로계약이 우선하여 적용된다. 결국 이 사건 취업규칙에 대하여 과반수 노동조합의 동의를 받았다고 하더라도 이 사건 근로계약은 유효하게 존속하고, 이 사건 취업규칙에 의하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 삭감할 수 없다.

3. 그런데도 원심은 이 사건 취업규칙이 집단적 동의를 받아 유효하게 변경되었다는 등 판시와 같은 사정만을 들어 원고에게도 이 사건 근로계약이 아니라 그보다 불리하게 변경된 이 사건 취업규칙이 적용된다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 취업규칙과 근로계약의 관계, 취업규칙 불이익변경에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로

주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      김상환

                  대법관      박상옥

주    심      대법관      안철상

                  대법관      노정희