

이슈&리포트

# 동의 안했으니 기존계약대로.... 취업규칙 불이의 변경 당분간 주의 필요

2020년 5월 18일



# 이런 이유로 이슈&리पोर्ट를 만들었습니다



근로계약서의 유리한 내용이 적법한 절차를 거쳐 불이익 변경된 취업규칙보다 우선한다는 '유리조건우선원칙'에 관한 판결이 잇따라 선고되고 있습니다.

유리조건우선원칙이란 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 근로관계를 규율하는 여러 규범이나 계약 중에서 가장 유리한 근로조건이 근로자에게 적용된다는 원칙을 의미합니다. 유리조건우선원칙의 내용과 한계에 대해서는 여러 이견이 있으나 취업규칙과 동일한 근로조건 내용의 근로계약이 체결된 이후 취업규칙이 근로기준법에서 정하는 절차에 따라 적법하게 변경된 경우 근로계약상 근로조건도 그에 따라 변경되는 것으로 보는 것이 일반적인 입장이었습니다.

그런데 최근 일부 판결에서 위와 같은 전통적인 입장과 반대되는 판결을 내리면서 이슈가 되고 있습니다. 이번 <이슈&리포트>에서는 이 문제를 다루었습니다.

이번 <이슈&리포트>는 <월간 노동법률> 2020년 5월호 실린 정종철 변호사(김앤장법률사무소) 기고글을 인용했음을 밝힙니다.

## » 단체협약 vs 취업규칙

근로기준법에는 명확한 규정이 없음



고용노동부

단체협약이 우선

기존 근로조건보다 불리하게 변경된 단체협약은 협약자치의 원칙상 취업규칙상 유리조건의 적용을 배제하고 신협약을 제공해야 한다 (고용노동부 2013년도 발간 집단적 노사관계업무매뉴얼 제208면 및 대법원 2002.12.27. 선고 2002두9063)



대법원

단체협약이 우선 (대법원 2002.4.12. 선고 2001다41384)

단체협약을 불이익하게 변경함에 있어 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없다고 보면서 근로계약과 단체협약사이에서도 원칙적으로 단체협약의 절대적 효력을 인정

## » 참고> 단체협약과 취업규칙과의 관계

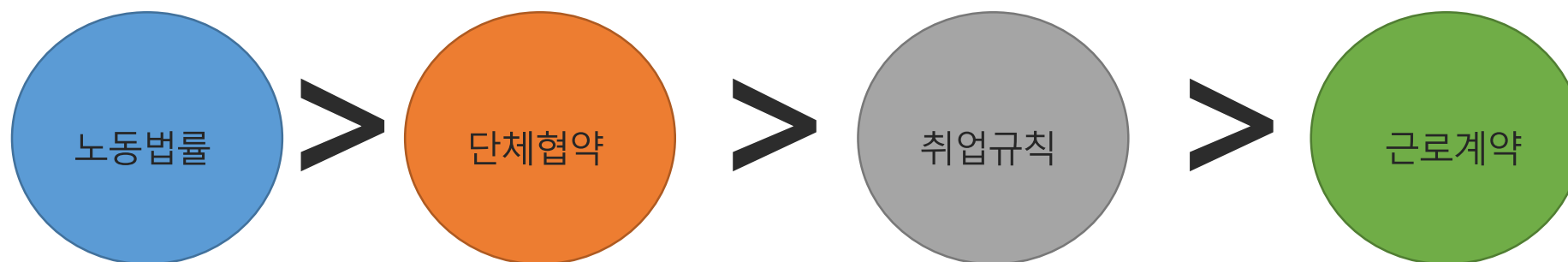
| 대상자 \ 변경시점  |       | 단협보다 불리하게<br>취업규칙이 변경된 경우 | 취업규칙보다 불리하게<br>단협이 변경된 경우            | 단협보다 유리하게<br>취업규칙이 변경된 경우                   |
|-------------|-------|---------------------------|--------------------------------------|---|
| 과반수 노조      | 전체근로자 | 취업규칙 적용                   | 단체협약 적용<br>(대법 2002.12.27, 200두9063) | 취업규칙 적용<br>(대법 2014.12.24, 2012다<br>107334) |
| 과반 미만<br>노조 | 조합원   | 단체협약 적용                   | 단체협약 적용<br>(대법 2006.4.27, 2004다4683) | 취업규칙 적용                                     |
|             | 비조합원  | 취업규칙 적용                   | 취업규칙 적용                              | 취업규칙 적용                                     |

## » 취업규칙 vs 개별 근로계약

근로계약 체결시 유리조건우선원칙이 적용됨에는 아무런 이견이 없음

### 근로기준법 제97조

취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분은 무효로 하고 취업규칙에서 정한 기준에 따르도록 하는 유리조건우선원칙을 규정



## » 근로계약 체결 이후 취업규칙이 변경된 경우



대법원 2019.11.4. 2018다200709

대법원 2020.4.9. 2019다297083

최근 법원은 기존 견해와는 상반된 판결을 잇따라 내놓아 이슈가 됨

### 지금까지의 견해

취업규칙의 불이익 변경이 적법하게  
이루어지면 해당 취업규칙은  
동의하지 않는 나머지 직원들에게도  
모두 적용된다

### 최근의 법원 판결

해당 취업규칙의 변경에 동의했거나  
변경된 취업규칙의 내용에 따라 근로계  
약을 갱신한 직원들에 한해 변경된 취업  
규칙이 적용되고 동의하지 않는 직원에  
게는 유리조건우선원칙에 따라  
기존 근로계약이 그대로 적용된다

## » 참고> 최근 법원의 판결

### 대법원 2019.11.4. 2018다200709

위 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자인 갑에 대하여 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 내용이고, 갑이 취업규칙의 기준에 따라 근로계약을 변경하는 것에 대하여 동의하지 아니하였으므로, 연봉액에 관하여 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 근로계약이 우선하여 적용되고, 취업규칙에 대하여 과반수 노동조합의 동의를 받았더라도 기존의 근로계약은 유효하게 존속하고, 취업규칙에 따라 기존의 근로계약에서 정한 연봉액을 삭감할 수 없다

### 대법원 2020.4.9. 2019다297083

기존 취업규칙을 변경하여 상여금 550%를 기본급에 포함하여 지급하고 별도의 상여금은 폐지한 사안에서 취업규칙 개정과 새로운 근로계약의 체결을 거부한 원고들에게는 변경된 취업규칙이 적용되지 않는다



HR의 성장을 통해 기업의 성장을 응원합니다

주 소 | 서울시 중구 다산로 11길 19, 백석빌딩 신관, 중앙경제  
전 화 | 02-2231-7293  
사 이 트 | [www.elabor.co.kr](http://www.elabor.co.kr)