

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2022다245518 임금
원고, 상고인 원고
소송대리인 변호사 이학준
피고, 피상고인 제주특별자치도 서귀포의료원
소송대리인 법무법인(유한) 민
담당변호사 김선우
원 심 판 결 제주지방법원 2022. 6. 8. 선고 2021나10159 판결
판 결 선 고 2022. 10. 14.

주 문

원심판결 중 원고 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 제주지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

가. 취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로, 사용자

는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있으나, 근로기준법 제94조에 따라 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하고, 특히 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다. 이때 '근로자의 동의'는 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의임을 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 취업규칙의 변경은 효력이 없다. 그러므로 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되고, 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후 취업근로자에 대해서까지 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 수는 없다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 등 참조).

나. 취업규칙의 개정이 근로자들에게 불이익하게 변경된 것인지 여부는 취업규칙의 개정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다(대법원 1997. 8. 26. 선고 96다1726 판결, 대법원 2000. 9. 29. 선고 99다45376 판결 참조).

2. 원심 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 원고가 근무를 시작한 2000. 1. 1.경 이미 이 사건 보수규정으로 개정하는 것이 결정되어 제주도지사의 승인만이 남아있던 상태였고, 2000. 1. 1. 이후 입사자들에게 개정 전 보수규정이 유지되어야 할 기득권이 있다고 볼 수 없어, 원고에게 적용될 보수규정은 개정이 이루어진 후의 이 사건 보수규정이라고 판단하였다.

3. 대법원 판단

관련 법리에 원심판결 이유를 종합하여 보면, 원심 판단은 아래와 같은 이유로 수긍할 수 없다.

가. 이 사건 보수규정 중 '임직원 퇴직금 지급율표(별표8-1 및 별표8-2)'는 1999. 12. 31. 이전 입사자에 대하여는 개정 전 보수규정(누진제, 별표8-1)을, 2000. 1. 1. 이후 입사자에 대하여는 이 사건 보수규정(단수제, 별표8-2)을 적용한다고 명시되어 있다. 원고는 2000. 1. 1. 피고에 입사하였는데, 이 사건 보수규정이 원고와 같은 입장의 근로자들에게 불리하게 변경된 것인지 여부는 이 사건 보수규정의 개정 및 시행시점을 기준으로 판단하여야 한다. 이 사건 보수규정은 2000. 1. 11. 규정 제98호로 개정되어 부칙에 따라 공포된 2000. 1. 11.부터 시행되었으므로, 이 사건 보수규정이 개정·시행된 시점은 그 공포·시행일인 2000. 1. 11.로 봄이 타당하고, 그 이전에 제주도·행정자치부 또는 피고의 정기이사회 등의 요구·심의·의결·승인 등의 절차가 있었다고 하여 그 개정·시행 시점을 달리 볼 수는 없다.

나. 이 사건 보수규정이 개정·시행된 2000. 1. 11. 기준으로, 원고를 포함한 기존 근로자들은 개정 전 보수규정에 따라 퇴직금 지급과 관련하여 '누진제'를 적용받다가 이 사건 보수규정에 따라 '단수제'를 적용받게 되므로, 이 사건 보수규정은 기존 근로자들에게 불이익하게 변경된 경우에 해당한다. 그러므로 이 사건 보수규정이 효력을 갖기 위해서는 피고 소속 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 얻어야 함에도 피고가 이를 얻지 못한 이상, 이 사건 보수규정으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대하여는 개정 전 보수규정이 여전히 적용되고, 이 사건 보수규정에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대해서만 이 사건 보수규정이 적용된다.

다. 원고는 이 사건 보수규정이 개정되기 이전인 2000. 1. 1.부터 피고와 근로관계를

맺고 있었던 이상, 이 사건 보수규정으로 인하여 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 해당할 뿐 이 사건 보수규정에 따른 근로조건을 수용하면서 새롭게 근로관계를 맺은 근로자에 해당한다고 볼 수 없으므로, 이 사건 보수규정이 아니라 개정 전 보수규정이 적용된다고 봄이 타당하다.

라. 그럼에도 원심은 원고에게 이 사건 보수규정이 적용됨을 전제로 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 취업규칙의 불이익변경에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단 하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 민유숙

 대법관 조재연

 대법관 이동원

주 심 대법관 천대엽