



보수체계를 호봉제에서 성과연봉제로 변경하는 것은 취업 규칙의 불이익 변경에 해당하므로 근로자의 집단적 의사 결정방법에 의한 동의가 필요하다고 본 사례

대법원 2023. 4. 13. 선고 2019다282371 판결

피고는 사립대학교를 운영하는 학교법인이고 원고는 피고 법인 소속 대학교 교수들입니다. 대학교에서 기존 보수체계인 호봉제를 2007년 성과연봉제로 변경하면서 교수들은 공무원보수규정에 따른 임금 인상률을 적용받지 않고 업적평가 결과에 따라 임금을 차등 지급받게 되었습니다. 이에 교수들은 성과연봉제로의 보수체계 변경이 취업규칙의 불이익변경에 해당하지만 대학교 교직원의 과반수 동의를 받지 않았으므로 무효라고 주장하며, 학교법인을 상대로 소멸시효가 도과하지 않은 3년(2014년-2017년)동안 성과 연봉제 도입으로 받지 못한 임금 차액의 지급을 청구하였습니다.

원심은 먼저 보수규정은 교직원들에게 지급할 보수 체계 및 각종 수당의 지급범위와 방법 등에 관한 사항을 규율하기 위해 사용자에 의해 마련된 것이어서 근로기준법 제94조 소정의 취업규칙에 해당하므로 그 개정의 효력을 판단할 때에는 근로기준법이 적용되어야 한다고 보았습니다.

성과연봉제의 도입이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는지에 관하여는, ① 보수규정이 호봉제에서 성과연봉제로 변경되면서 교수들은 공무원 보수규정 준용에 따라 적용 받던 임금상승률을 적용받지 못하므로 호봉 승급에 따른 안정적, 단계적 임금 상승에 대한 기대이익을 상실하였고, ② 성과연봉제 적용에 따라 대학이 자의적으로 기본급이나 기본연봉 인상 여부 및 범위를 결정할 여지가 커짐에 따라 교수들의 보수에 대한 예측가능성이 현저하게 감소하였으며, ③ 대학의 업적평가권한 강화로 교원지위가 불안정해질 가능성이 존재한다는 점을 근거로 불이익한 변경에 해당한다고 판단하였습니다. 뿐만 아니라 임금은 근로자 생활의 기반이 되는 요소로서 취업규칙 변경으로 장기적으로 임금이 감소할 가능성이 있다면 근로자의 불이익이 작다고 할 수 없다고 판시하며 성과연봉제의 도입에 대한 사회통념상 합리성을 인정하지 않았습니다.

대법원 또한 원심판결을 그대로 유지하여 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

박성기

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com