



취업규칙의 개정이 근로자들에게 불이익하게 변경된 것인지 여부는 보수규정의 개정 및 시행시점을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례 (대법원 2022. 10. 14. 선고 2022다245518 판결)

이 사건은 보수규정을 개정하는 것이 이미 결정된 상태에서 원고가 입사하였고, 그 이후에 개정규정이 공포돼 시행된 사안에서, 원고가 위 규정이 취업규칙의 불이익변경에 따른 절차를 거치지 아니하여 변경 전 입사한 자신에게는 적용되지 않는다면, 종전 규정에 따른 퇴직금과 이미 지급받은 퇴직금의 차액을 청구한 사건입니다.

원심은, 원고가 근무를 시작한 2000. 1. 1.경 이미 보수규정을 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 보수규정이라고 판단하였습니다.

그러나 대법원은, 보수규정이 원고와 같은 입장의 근로자들에게 불리하게 변경된 것인지 여부는 보수규정의 개정 및 시행시점을 기준으로 판단하여야 한다고 전제한 후, 원고가 보수규정이 개정되기 이전인 2000. 1. 1.부터 피고와 근로관계를 맺고 있었던 이상, 보수규정의 개정으로 인하여 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 해당할 뿐 개정된 보수규정에 따른 근로조건을 수용하면서 새롭게 근로관계를 맺은 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 보았으며, 따라서 개정 전 보수규정이 적용되어야 한다고 판단하면서 원심판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

김종수

변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.