

주요 업무 사례

자발적인 퇴사의 경우 잔여 이연성과급을 지급하지 않는다는 규정의 도입이 취업규칙 변경절차를 거쳤는지 문제가 되는 사안에서 적법한 취업규칙 변경절차를 거친 것으로 인정된 사례(서울남부지방법원 2020. 11. 6. 선고 2019가합109446 판결)

A회사에서 자발적으로 퇴사한 B가 ‘자발적 퇴사자에게는 잔여 이연성과급을 지급하지 않는다’는 취업규칙에 관하여, 근로자들에게 서면에 의한 회람 형식으로 연명서명 동의를 받은 것은 근로기준법 상 유효한 동의절차가 아니기 때문에 취업규칙은 무효라고 주장하며 잔여 이연성과급을 청구하였습니다. 이 사안에서는 취업규칙 변경에 관하여 각 부서별로 회의를 거친 뒤 근로자 과반수로부터 서면에 의한 회람 형식으로 연명서명 동의를 취합한 것이 취업규칙에 관한 집단적 의사결정방법에 의한 동의로서 유효한지가 쟁점이 되었습니다.

법무법인 세종(유) 노동그룹은 (i) A회사 인사팀에서 각 부서장에게 취업규칙 변경사항 설명 및 각 부서별 회의를 통한 의사교환 후 동의를 취합할 것과 동의 과정에 개입해서는 안된다는 점을 지시한 점, (ii) 이에 따라 대다수의 부서에서 의사교환 후 동의서에 서명한 점, (iii) A회사가 소급적으로 취업규칙 변경 동의를 받기 전 이미 변경 사항에 관하여 각 부서로부터 의견을 청취한 사실이 있고 근로자들도 변경사항에 관하여 미리 잘 알고 있었던 점, (iv) 비록 B소속 부서에서는 이와 같은 동의절차가 없었으나 B가 팀장으로서 위 절차를 이행하지 않은 것이었고 해당 부서에서 동의절차가 회의 방식이 아니라는 이유로 전체 근로자로부터의 동의 효력을 부인하기는 어려운 점 등을 주장, 입증하여 승소판결을 받았습니다.