

핵심쟁점 31 사회통념상 합리성이 있는 불이익변경 (112-113p 전체 삭제)

핵심쟁점 31 근로자의 집단적 동의권과 남용의 법리

I. 문제의 소재

- 취업규칙의 작성·변경이 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 내용일 때에는 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 받아야 한다.
- 그런데, 이러한 근로자의 집단적 동의를 받지 않은 취업규칙의 변경에 대해서도 효력을 인정할 수 있는지가 문제된다.

II. 취업규칙의 불이익변경의 절차

1. 법규정

- 취업규칙이란 근로자의 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적·통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 사업장 내부의 규칙이다.¹⁾
- 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따르면 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 한다.

2. 근로자의 집단적 동의권의 취지

- 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 취업규칙의 불리한 변경에 대하여 근로자가 가지는 집단적 동의권은 i) 사용자의 일방적 취업규칙의 변경권한에 한계를 설정하고 ii) 헌법 제32조 제3항²⁾의 취지와 근로기준법 제4조³⁾가 정한 근로조건의 노사대등결정 원칙을 실현하는 데에 중요한 의미를 갖는 절차적 권리라는 것이 [판례]의 태도이다.⁴⁾
- 따라서 [판례]는 이러한 집단적 동의권은 변경되는 취업규칙의 내용이 갖는 타당성이나 합리성으로 대체될 수 있는 것이 아니라고 판시하고 있다.⁵⁾

III. 취업규칙의 불이익변경 동의절차 위반의 효과

1. 원칙 : 효력 부정 (사회통념상 합리성 법리 부정)

- 종래 판례는 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 동의를 받지 못한 경우에도 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 유효하다고 판단해 왔다.⁶⁾
- 하지만, 최근 대법원 전원합의체 판결에서는 i) “사회통념상 합리성 법리”라는 개념자체가 확정적

1) 대법원 2017.12.13. 선고 2017다261387 판결

2) 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

3) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

4) 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595(병합) 전원합의체 판결

5) 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595(병합) 전원합의체 판결

6) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

이지 않고 어느 정도에 이르러야 사회통념상 합리성이 인정되는지 당사자가 쉽게 알기 어려우므로 법적 불안정성이 크다는 점 ii) 또한, 강행규정인 근로기준법 제94조제1항 단서의 명문규정에 반한다는 점, iii) 전술한 것처럼 헌법 제32조 제3항의 정신과 근로기준법 제4조의 근본취지, 근로조건의 노사대등결정의 원칙에 위배된다는 점 등을 이유로, 취업규칙의 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 해당 취업규칙을 유효하다고 볼 수는 없다고 판단하였다.⁷⁾

- 즉, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 동의를 받지 않았다면 이는 원칙적으로 무효라는 것이 [판례]의 태도이다.⁸⁾

2. 예외 : 집단적 동의권 남용의 법리

- 그런데 [판례]는 “노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다”고 판시하여 집단적 동의권 남용의 법리를 새롭게 제시하였다.⁹⁾
- 여기에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란 i) 관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, ii) 나아가 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유 제시 없이 취업규칙의 변경에 반대하였다는 등의 사정이 있는 경우를 말한다.¹⁰⁾
- 다만, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부는 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권이 갖는 중요성을 고려할 때, 엄격하게 판단해야 하며, 남용여부는 법원으로 직권으로 판단할 수 있다는 것이 [판례]의 태도이다.¹¹⁾

3. 판례의 평가

- 이러한 판례에 대해서는 i) 근로자의 집단적 동의권이 갖는 절차적 중요성을 강조하여 사용자로서는 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 진지한 설득과 노력이 필요하다는 점을 확인함으로써, 취업규칙 변경 절차가 근로조건 기준 결정에 관한 헌법(인간의 존엄성 보장) 및 근로기준법(근로조건의 노사대등결정, 자율적 결정)의 이념과 취지에 보다 부합하도록 유도하는 한편, ii) 근로자측이 집단적 동의권을 남용한 경우에는 예외적으로 불이익한 취업규칙 변경의 효력을 인정할 가능성을 열어 둠으로써 구체적 타당성을 기할 수 있도록 하였다는 점에서 의미가 있다.¹²⁾

7) 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595(병합) 전원합의체 판결

8) 대법원 2023. 5. 11. 선고 2017다35588, 2017다35595(병합) 전원합의체 판결

9) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

10) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

11) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

12) 대법원 2017다35588, 35595 (병합) 부당이득금 반환 보도자료에서 발췌한 것임(대법원 공보연구관 실)

2. 취업규칙의 불이익변경 동의절차 위반의 효과

(1) 사회통념상 합리성이 있는 경우

- [판례]에 따르면 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에도 그것이 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 변경에 해당하는 때에는 그 변경을 위하여 근로자 집단의 동의를 받지 않아도 되는 예외가 인정된다고 한다.¹³⁾
- [판례]는 이러한 법리가 사법해석의 한계를 뛰어넘은 것이라는 비판을 고려하여 “변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 근로자에게 불이익하게 변경되었음이 명백하다면, 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석 적용하여야 한다”고 판시하여¹⁴⁾, 사회통념상 합리성에 대한 종래의 법리를 보완해 나가고 있다.

(2) 사회통념상 합리성이 없는 경우

- 만약 사회통념상 합리성을 인정할 수 없다면,

2. 취업규칙의 불이익변경 동의절차 위반의 효과

(1) 근로자가 집단적 동의권을 남용한 경우

- [판례]에 따르면 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 동의를 받지 않았다면 이는 원칙적으로 무효이지만, “노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 그 동의가 없더라도 취업규칙의 불이익변경을 유효하다고 볼 수 있다”고 판시하여 집단적 동의권 남용의 법리를 새롭게 제시하였다.¹⁵⁾
- 여기에서 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우란 i) 관계 법령이나 근로관계를 둘러싼 사회 환경의 변화로 취업규칙을 변경할 필요성이 객관적으로 명백히 인정되고, ii) 나아가 근로자의 집단적 동의를 구하고자 하는 사용자의 진지한 설득과 노력이 있었음에도 불구하고 노동조합이나 근로자들이 합리적 근거나 이유 제시 없이 취업규칙의 변경에 반대하였다는 등의 사정이 있는 경우를 말한다.¹⁶⁾
- 다만, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였는지 여부는 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지와 절차적 권리로서 동의권이 갖는 중요성을 고려할 때, 엄격하게 판단해야 한다는 것이 [판례]의 태도이다.¹⁷⁾
- 즉 근로자 측이 집단적 동의권을 남용한 경우에는 예외적으로 불이익한 취업규칙 변경의 효력을 인정할 가능성을 열어 둬으로써 구체적 타당성을 기할 수 있도록 하였다고 판례를 평가할 수 있을 것이다.¹⁸⁾

(2) 근로자가 집단적 동의권을 남용하지 않은 경우

- 만약 근로자가 집단적 동의권을 남용하지 않았다면, 종전의 취업규칙의 적용을 받고 있는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 종전의 취업규칙이 그대로 효력을 가지고 계속 적용된다 할 것이다. 이 경우...

13) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

14) 대법원 2015.8.13. 선고 2012다43522 판결

15) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

16) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

17) 대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결

18) 대법원 2017다35588, 35595 (병합) 부당이득금 반환 보도자료에서 발췌한 것임(대법원 공보연구관 실)