

취업규칙과 근로계약 간의 유리성 원칙의 적용범위

- 대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결 -

【판결 요지】

변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. 그러나 근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.

2019년 대법원 판결(이하, 2019년 판결)¹⁾은 취업규칙과 근로계약 사이의 ‘유리성 원칙’을 인정하는 법리를 제시하였다. 즉, 근로자집단의 동의를 얻어 취업규칙을 불리하게 변경한 경우라도, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약이 우선하여 적용된다는 법리이다.

대상판결은 이러한 법리를 따르면서 유리성 원칙의 ‘적용범위’에 관한 법리를 덧붙였다는 점에서 의의가 있다. 요컨대, 어떤 근로조건에 관하여 개별 근로계약에서 구체적으로 정하지 않은 경우에는 해당 근로조건에 대해서는 유리성 원칙이 적용되지 않는다는 것이다. 대상판결의 사실관계는 다음과 같다.

원고는 1994년에 A학교법인(피고)이 운영하는 ○○대학교의 조교수로 신규 임용되었다. 피고는 교원 급여체계에 관하여 ‘호봉제’²⁾를 실시하다가, 연봉제급여지급규정을 제정하여 2000년부터 ‘연봉제’³⁾를 시행하였다. 연봉제 시행으로 원고의 임금은 종전보다 적어졌다. 2005. 4. 1. 원고는 교수로 승진임용되었는데, 피고와 별도로 임용계약서를 작성하거나 임금 등 근로조건에 관하여 새로운 약정을 체결하지 않았다. 이는 원고가 ○○대학교의 조교수로 신규 임용된

1) 대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결. 이 판결에 대한 평석은 박제성(2020), 「노동법상 일반원칙으로서의 유리의 원칙」, 『노동리뷰』 1월호, 한국노동연구원, pp.157~160; 신권철(2020), 「취업규칙과 근로계약의 관계」, 『노동법연구』 제48호, 서울대학교 노동법연구회, pp.35~73; 김기선(2020), 「취업규칙 불이익 변경과 근로계약」, 『노동법포럼』 제29호, 노동법이론실무학회, pp.21~41 참조.

2) 연공서열의 호봉에 따라 봉급과 각종 수당을 더한 금액을 보수로 지급

3) 직전 연도 성과를 반영한 연봉에 따라 보수를 지급

이래 수차례에 걸쳐 계속 재임용되었을 때에도 마찬가지였다.

한편 원고는 대상판결 사건 이전에도 피고를 상대로 ‘연봉제 시행은 취업규칙 불이익변경인데 근로자집단의 동의를 얻지 않아 무효’라고 주장하며, 2007~16년까지의 ‘호봉제 적용 시의 임금 차액분’을 청구하는 소를 네 차례 제기하여 모두 승소한 바 있다. 피고는 뒤늦게나마 연봉제로 임금체계를 변경한 연봉제급여지급규정에 대하여, 2017. 8. 16. 찬반투표를 실시하였는데 당시 재직 중인 전임교원 총 145명 중 100명이 찬성함으로써 가결되었다.

원고는 연봉제급여지급규정에 대한 2017. 8. 16.자 근로자 과반수의 동의를 얻은 이후에도, 기존의 호봉제에 따른 임금이 지급되어야 한다며 그 임금 차액분의 지급을 구하는 소를 제기하였다.

대상판결은 먼저 2019년 판결의 유리성 원칙에 관한 법리를 인용하고 있다. 2019년 판결은 “근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.”는 법리를 제시한 바 있다.

그리고 대상판결은 여기에 덧붙여 유리성 원칙의 ‘적용범위’에 관한 새로운 법리를 다음과 같이 제시하였다. 대상판결은 “근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.”고 하였다.

원고는 연봉제 시행 이후에 임금에 관하여 별도의 근로계약을 체결한 바 없었다. 연봉제 시행 이전에도 마찬가지였다. 피고의 급여규정(취업규칙)에서 정한 바에 따라 임금을 지급받았기 때문이다. 따라서 대상판결은 “적어도 2017. 8. 16. 연봉제 임금체계에 대하여 근로자 과반수의 동의를 얻은 후에는 원고에게 취업규칙상 변경된 연봉제 규정이 적용된다고 봄이 타당하다.”고 하여, ‘원고와 피고 사이에 임금을 기존의 호봉제에 의하여 정하기로 하는 내용의 근로계약이 성립되었음을 전제로 2017. 8. 16.자 연봉제 변경 동의일 이후에도 연봉제는 적용될 수 없다.’는 원심의 판단을 파기하였다. 요컨대, 원고는 기존 호봉제에 의한 임금을 받기로 하는 근로계약을 체결한 바가 없기 때문에, 2017. 8. 16. 이후에는 원고에게도 취업규칙상 연봉제가 적용된다는 것이다.

대상판결이 새롭게 제시한 법리에 따르면, 유리성 원칙은 “근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용”된다.

2019년 판결의 사안에서는, 근로자가 연봉계약(즉, 근로계약)으로 임금을 정한 후, 사용자가 취업규칙 불이익변경 절차를 통해 임금피크제를 도입하였는데, 근로자가 임금피크제에 개별적 동의를 하지 않아, 임금피크제(취업규칙)를 상회하는 연봉계약(근로계약)을 따로 정하고 있었기 때문에 유리성 원칙이 적용되었다. 그러나 대상판결의 사안에서는, 적법하게 변경된 취업규칙인 연봉제급여지급규정을 상회하는 임금을 개별 근로계약에서 따로 정한 바가 없기 때문에, 유리성 원칙이 적용될 여지가 없는 것이다.

한편 취업규칙 기준을 상회하는 근로계약을 취업규칙 불이익변경 시점을 기준으로 언제 체결했는지는 상관이 없을 것이나, 아마도 취업규칙 변경 이전에 체결하는 경우가 일반적일 것이다. 취업규칙 변경 이후에 취업규칙을 상회하는 근로계약을 체결하려는 사용자는 많지 않을 것이기 때문이다. 2019년 판결 사안도, 취업규칙 변경 이전에 근로계약을 체결했었다.

취업규칙과 근로계약 사이에 유리성 원칙이 문제되는 경우는 해당 근로조건이 '임금'인 경우가 많을 것이다. 취업규칙에 임금 규정이 있다고 하더라도, 임금은 그 속성상 개별 근로자마다 달리 정하는 부분이 있기 때문이다. 임금 이외의 근로조건인 경우는 취업규칙과 근로계약에 그 기준을 달리 정할 필요성이 많지 않다.

따라서 임금에 관해 유리성 원칙 적용 여부가 다투지는 사례가 많을 것으로 보이는데, 그 임금체계가 어떤 것인지도 주요하게 볼 필요가 있다. 호봉제는 적용대상이 되는 모든 근로자에게 공통적인 기준을 적용하여 임금액을 결정하는 것이므로 그 속성상 취업규칙으로 정하면 충분하다. 반면 연봉제는 개개인의 근무성적을 바탕으로 개별적으로 임금액이 결정되므로 그 속성상 근로계약으로 정하는 것이 일반적이다.

2019년 판결의 사안에서는 애초에 연봉제를 채택하고 있었기에 '근로계약'으로 임금액을 정하고 있었다. 그렇기에 취업규칙 기준을 상회하는 개별 근로계약이 따로 정해져 있었던 것이다. 반면 대상판결의 사안에서는, 애초에 호봉제를 채택하고 있었기에 임금에 관하여 근로계약에 별도로 정할 필요가 없었다.⁴⁾ 이러한 임금체계의 차이로 인해 양 판결의 결론이 달라졌다고 할 수 있다. **KLI**

방강수(공인노무사, 법학박사)

4) 대상판결 사안처럼 호봉제에서 연봉제로 변경했으면, 연봉제에 따라 각각의 근로자들과 개별 연봉계약(근로계약)을 체결해야 할 것이다. 연봉제 임금에 따른 근로계약(즉, 연봉계약)을 체결했다면 애초에 유리성 원칙은 쟁점이 되지 않았을 것이다. 그러나 대상판결의 피고는 별도의 연봉계약을 체결하지 않은 채, 연봉제급여지급규정에 따른 연봉액을 일방적으로 결정하여 지급한 것 같다. 여러모로 바람직하지 않은 임금지급 방식이다.