

[사례]

A회사는 상시근로자 240명을 고용하여 전자제품을 제조·판매하는 회사이다. A회사에는 A회사 소속 근로자들을 가입대상으로 하는 K노동조합이 설립되어 있으며 조합원 수는 150명이다.

A회사의 「급여 지급에 관한 규칙」은 “회사는 근로자에게 기본급의 연 600%에 해당하는 상여금을 지급한다. 상여금은 매월 25%씩 지급하고, 6월과 12월에는 각각 150%를 지급한다”라고 규정하고 있었다. 또한 A회사의 「인사규정」은 “근속기간 1년 이상인 근로자에 대해 법정 연차유급휴가와 별도로 연 5일의 유급휴가를 추가로 부여한다”라는 규정을 두고 있었다.

그런데 최근 3년간의 불황으로 인해 영업이익이 지속적으로 감소하였고 경쟁회사들이 성과급 중심의 임금체계를 도입함에 따라 A회사는 임금체계를 개편할 필요가 있다고 판단하였다. 이에 A회사는 아래와 같은 내용으로 「급여지급에 관한 규칙」과 「인사규정」을 개정하기로 하였다.

- ① 연 600%의 상여금 중 300%를 폐지한다.
 - ② 나머지 300%는 회사의 경영성과와 개인별 평가결과에 따라 0%에서 300%까지 지급할 수 있다.
 - ③ 법정 연차유급휴가와 별도로 부여하던 연 5일의 추가 유급휴가를 폐지한다.

A회사는 위 두 규정의 변경안을 마련한 후 K노동조합에 대해 그 내용을 설명하고 동의해 줄 것을 요청하였다. K노동조합은 조합원들의 의견을 확인하기 위해 조합원총회를 개최하였으며, 해당 총회에서 “이와 같은 규정 변경은 기존 근로조건을 불리하게 변경하는 것이므로 받아들일 수 없다”라고 결의한 후 “이와 같은 변경에 동의하지 않는다”라는 내용의 서면을 A회사에 제출하였다.

그럼에도 불구하고 A회사는 110명의 근로자들로부터 개정된 「급여지급에 관한 규칙」 및 「인사규정」의 내용에 동의한다는 개별 확인서를 직접 수령한 후, 개정된 규정들을 A회사 홈페이지에 게시하고 모든 근로자에 대해 변경된 상여금 및 휴가 제도를 시행하였다.

[문제 1]

A회사 소속 근로자 B는 A회사가 두 규정을 개정하는 과정에서 노동조합의 동의를 얻지 못하였고 자신 또한 이들 규정의 개정에 동의한 바 없으므로, 자신에게는 개정 전의 상여금 및 휴가 규정이 적용되어야 한다고 주장하고 있다. 이와 같은 주장의 타당성을 검토하시오.

[문제 2]

C는 A회사에 대해 「급여지급에 관한 규칙」 및 「인사규정」의 개정에 동의한다는 확인서를 작성 제출한 근로자이다. 그러나 C는 동의서에도 불구하고 개정 전의 규정들을 적용해 줄 것을 요구하고 있다. 이 주장의 타당성을 검토하시오.

[문제 3]

D는 A회사가 취업규칙을 개정한 후 새로 입사한 근로자이다. D는 입사 당시 회사로부터 변경된 규정에 관한 설명을 들은 후 근로계약을 체결하였으나, 자신이 입사하기 직전에 「급여지급에 관한 규칙」 및 「인사규정」이 개정된 사실, 노동조합의 동의를 얻지 못했다는 사실 등을 알게 되자 자신에게도 개정 전의 규정들을 적용해 줄 것을 요구하고 있다. D가 주장하는 바의 타당성을 검토하시오.