



음성출력용비

창원지방법원 통영지원

판 결

사 건 2018가소21596 임금

원 고 1. 김형수

2. 유최안

원고들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 이환춘

피 고 1. 최창식

2. 주식회사 금강산업

대표이사 최창식

3. 주식회사 고강산업

대표이사 최창식

피고들 주소

피고들 소송대리인 변호사 신종윤

변 론 종 결 2019. 1. 16.

판 결 선 고 2019. 1. 30.



원본출력용바

주 문

- 가. 피고 최창식은 원고들에게 각 1,095,000원 및 이에 대하여 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 돈을,
나. 피고 금강산업은 원고 김형수에게 5,415,377원 및 이에 대하여 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 돈을,
다. 피고 고강산업은 원고 유취안에게 3,285,000원 및 이에 대하여 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 돈을
각 지급하라.
- 소송비용은 피고들이 부담한다.
- 제1항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

원고 김형수는 2016. 2. 16.부터 2016. 12. 31.까지 피고 최창식에게 근로를 제공하였고, 2017. 1. 1.부터 현재까지 피고 주식회사 금강산업(이하 '금강산업'이라 한다)에 근로를 제공하고 있다. 원고 유취안은 2016. 6. 1.부터 2016. 12. 31.까지 피고 최창식에게, 2017. 1. 1.부터 2018. 4. 1.까지 피고 주식회사 고강산업(이하 '고강산업'이라 한다)에 각 근로를 제공하였다.



음성출력용바:

피고 최창식은 금강산업, 고강산업이라는 상호로 각 사업장을 운영하다가 같은 이름의 주식회사를 설립하였고, 원고들과 같이 피고 최창식에게 고용되어 있던 근로자들의 고용관계가 위 각 주식회사에 승계되었다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 4호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 판단

가. 당사자들의 주장

1) 원고들 주장

피고 최창식은 원고들과 근로계약을 체결하면서 1년 이상 근무할 경우 550%로 계산하여 상여금을 지급하기로 하였는데, 피고들은 원고들의 동의 없이 원고들에게 불이익하게 취업규칙을 변경하여 상여금을 지급하지 아니하였다. 취업규칙에서 정한 내용보다 근로계약에 정한 근로조건이 근로자에게 유리할 때에는 근로계약에 정한 근로조건이 취업규칙보다 우선하므로, 피고들은 원고들에게 취업규칙 변경을 통해 지급하지 아니한 상여금을 지급할 의무가 있다.

2) 피고들 주장

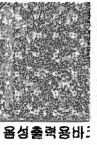
근로기준법 제17조는 취업규칙의 변경을 통해 근로계약에서 정한 근로조건을 변경을 허용하고 있으므로, 취업규칙을 통해 근로계약에 정한 근로조건보다 불리하게 변경할 수 있다. 또 원고들과의 근로계약에 기재되어 있는 상여금 부분은 다른 근로자와 구별되는 별도의 고유한 개별적 근로조건인 약정이 아니고, 전체 근로자들에게 일률적으로 적용되는 근로조건을 근로계약서에 기재한 것에 불과하다. 따라서 취업규칙이 적법하게 변경되었다면, 원고들에 대한 근로조건 역시 그에 따라 변경되어야 한다.

나. 판단



취업규칙은 근로자의 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적·통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 것인데 반해, 근로계약은 사용자와 근로자의 합의에 기초한 것이므로, 어떠한 근로조건에 관해 취업규칙과 근로계약이 각기 다르게 정하고 있다면, 취업규칙이 근로자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약이 우선 적용된다고 보아야 한다. 근로계약을 체결한 이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하더라도 해당 근로자가 그 취업규칙의 변경에 동의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 기존 근로계약이 취업규칙이 정한대로 당연히 변경된다거나 그 취업규칙 중 근로계약과 상충되는 부분이 기존의 유리한 근로계약에 우선하여 적용된다고 할 수 없다. 따라서 이와 다른 전제에서 있는 피고들의 주장을 받아들이지 아니한다.

갑 제1 내지 4호증, 을 제2 내지 12호증(가지번호 포함)의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 피고 최창식은 2016. 2. 16.경 원고 김형수와, 2016. 6. 1.경 원고 유최안과 각 근로계약을 체결하면서 연간 상여금을 550%로 계산하여 지급하기로 한 사실(원고들의 근로계약서에 상여금에 대하여 '1년 이상 근무시 연(550%)를 지급한다'고 기재되어 있고, 이 계약에 정함이 없는 사항에 대하여 취업규칙에 따른다고 정하고 있다), ② 피고 최창식은 2016. 7. 22.경 소속 근로자들을 상대로 설명회를 개최하여 연간 상여금을 550%에서 400%로 삭감하는 취지의 취업규칙 변경절차를 진행한 사실, ③ 같은 사업장의 근로자들 중 70%가 넘는 근로자들이 위 취업규칙 변경에 동의하였으나, 원고들은 이에 동의하지 아니한 사실, ④ 피고 금강산업은 2017. 12. 17.경 연간 상여금을 400%에서 0%로 삭감하고 이를 기본급에 포함시켜 지급하기로 하는 취지의 취업규칙 변경절차를 진행하였으나, 원고 김형수는 이에 동의하지 아니한 사실(투표



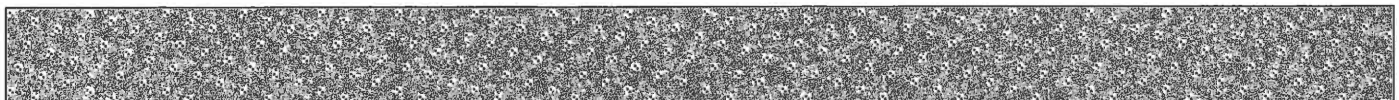
에 참여한 119명 근로자들 중 60명이 그 변경절차에 동의하였다), ⑤ 위 변경된 취업규칙에 따라, 피고 최창식은 원고 김형수에게 1,095,000원(2016년 8월부터 2016년 12월까지의 상여금)을, 원고 유최안에게 1,095,000원(2016년 8월부터 2016년 12월까지의 상여금)을, 피고 금강산업은 원고 김형수에게 5,415,377원(2017년 1월부터 2018년 6월까지의 상여금 3,942,000원 + 2018년 1월부터 2018년 6월까지의 상여금 1,473,377원)을, 피고 고강산업은 원고 유최안에게 3,285,000원(2017년 1월부터 2018년 3월까지의 상여금)을 각 지급하지 아니한 사실을 인정할 수 있다.

위 인정사실에 의하면, 피고들의 변경된 취업규칙이 당초 원고들과의 근로계약보다 원고들에게 유리하다고 보이지 아니하고 원고들이 그와 같이 변경된 취업규칙을 자신들의 근로계약보다 우선하여 적용할 것에 동의하지 아니한 이상 당초의 근로계약이 우선하여 적용된다.

따라서 당초의 근로계약에 따라, 피고 최창식은 원고들에게 각 1,095,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날인 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을, 피고 금강산업은 원고 김형수에게 5,415,377원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날인 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을, 피고 고강산업은 원고 유최안에게 3,285,000원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날인 2018. 7. 28.부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을 각 지급할 의무가 있다.

3. 결론

그렇다면 원고의 청구를 인용한다.





음성출력용바

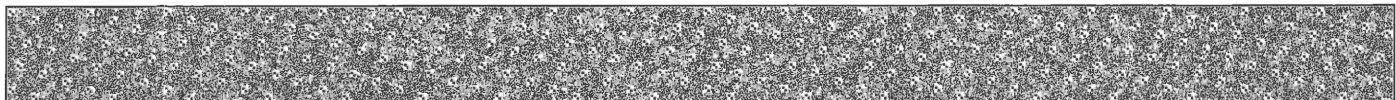
판사

윤준석

윤준석



※ 소액사건의 판결서에는 소액사건심판법 제11조의2 제3항에 따라 이유를 기재하지 아니할 수 있습니다.





정본입니다.

2019. 1. 31.

창원지방법원 통영지원

법원주사보 강창성



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원(창원지방법원 통영지원)에 제출하여야 합니다(민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.