

◆ D-8 근로기준법에 미달하는 내용의 근로조건도 근로자 동의를 받으면 유효한가?

민법에서는 계약당사자의 합의로 성립된 계약은 법률상 효력을 가지나, 근로기준법은 강행법규로 당사자 합의와 관계없이 법률에 정한 기준은 강제되므로 법 기준에 따라야 하며, 이에 미달된 근로계약은 그 부분은 무효가 되는 것임. 그 기준의 우선순위는 상위규범우선원칙에 의하여 근로기준법, 단체협약, 취업규칙, 근로계약서의 순이며, 상위에 미달하는 하위 순위 근로조건은 그 부분 무효가 되고 상위 순위 근로조건이 적용되는 것임.

즉 하위규범의 내용은 상위규범에서 정한 내용보다 하회할 수 없기 때문에 근로기준법에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약이나 취업규칙 등에 대하여 근로자는 준수할 의무가 없게 되므로 근로기준법에서 정한 퇴직금, 연장근로수당, 유급주휴수당, 연·월차수당을 받지 않기로 한 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 부분은 무효가 됨.