

◆ D-22 근로조건의 하향조정

1. 단체협약에 의한 근로조건의 하향조정

- 근로조건의 내용이 취업규칙이 근로 계약에는 없고 단체협약에만 있는 경우에는 근로조건의 하향변경의 경우 단체협약조건이 그대로 적용되거나 취업규칙이나 근로계약에 단체협약보다 유리한 조건이 명시되어 있는 경우에는 단체협약 변경 후 취업규칙이 근로계약의 내용을 변경해야 함.
이미 발생된 임금채권의 포기, 지불유예 등 개별근로자의 권리는 노조대표자의 결정만으로 변경할 수 없으며 **개별근로자의 동의가 필요함.**
- 단협 또는 취업규칙이 적법하게 불이익 변경되었는데도 일부 근로자가 이를 거부하는 경우, 해당근로자와의 근로계약내용에 명시되어 있는 경우에는 근로계약서내용에 적용되거나 그렇지 않을 경우에는 변경내용에 따라 일방적으로 적용이 가능함.

2. 취업규칙에 의한 근로조건의 하향변경

- 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 함
- 근로자 과반수의 동의는 반드시 집단적 회의방식으로 행해져야 함. 전국 각 현장단위전직원이 모인자리에서 부서장이 취업규칙의 변경전 내용과 변경 후 내용을 비교설명한 후, 이에 대하여 동의여부를 확인하고 “취업규칙불이익변경동의서”에 서명날인받아 두어야 함.
(개별 회람방식은 불이익 변경의 요건을 결하여 무효라는 판결이 있음.)

3. 근로계약에 의한 근로조건의 하향변경

- 근로계약에 명시된 근로조건을 하향조정코자 할 경우에는 원칙적으로 당해 근로자의 동의가 있어야 하지만 근로계약서에 구체적인 내용이 기재되어 있지 않고 “단체협약이나 취업규칙에서 정한 바에 따른다”고 기재되어 있거나 관례적으로 그렇게 정해 왔다면 별도의 근로 계약 변경절차 없이 단체협약 또는 취업규칙 변경만으로도 근로조건의 변경이 가능

4. 노사협의회에 의한 근로조건의 하향변경

- 근로조건은 노사협의회의 필수적 의결사항이 아니므로 원칙적으로 노사협의회의 의결 그 자체만으로 근로조건 변경의 효력은 인정되지 않음.
따라서, 상여금 삭감등의 근로조건의 하향조정은 노사협의회의 협의는 효력이 전혀 없음.
반드시 단체협약 또는 취업규칙의 변경 절차를 밟아야 함