

◆ 일단 확정된 근로조건은 어떠한 경우에도 저하시킬 수 없는가

1. 근로기준법 제2조상의 근로조건외 저하금지의 의미

근로기준법 제2조의 규정에 의한 근로조건외 저하금지의 의미는 동법에서 정한 기준은 최저기준이기 때문에 이 법정기준을 핑계로 하여 기존 근로조건을 저하시켜서는 안된다는 뜻이다.

따라서 근로조건외 저하의 이유가 법정기준을 이유로 한 경우에는 동법에 위반한다고 볼 수 있지만 법정기준 때문이 아니고 사회적·경제적 또는 회사의 경영사정 등 다른 사정이 존재하고 저하된 조건이 객관적으로 타당하다면 그 저하가 반드시 위법하다고 볼 수 없다.

그러므로 일단 확정된 근로조건은 어떠한 경우에도 저하시킬 수 없는 것은 아니고 정당한 사유가 있거나 정당한 절차를 거친 경우에는 근로조건이 불리하게 변경되었다 하더라도 근로조건외저하금지 규정에 반하지 아니한다고 보아야 할 것이다.

2. 근로조건외저하금지 규정에 위반되는 사례

- ① 전직원에게 일률적으로 지급하던 식대를 노사합의가 아닌 사용자 임의로 지급하지 아니한 것은 위법하다. (1987.5.25, 근기01254-8358)
- ② 법을 상회하는 기준으로 연·월차수당을 정산지급하여 오다가 사용자가 임의로 법정기준으로 변경시킨 것은 위법하다. (1987.2.5, 근기 012534-1772)
- ③ 판매수당을 많이 받게 된 영업직사원의 임금체계를 다른 근로자와의 균형을 위하여 기본급을 저하시키는 형태로 변경함은 부당하다. (1986.1.7, 근기 0125-16193)
- ④ 사용자가 근로자의 사전동의없이 일방적으로 기본급을 저하시키는 것은 근로조건외 저하로서 부당하다. (1987.11.28, 근기 01254-17301)

3. 근로조건외 저하금지 규정에 위반되지 아니하는 사례

- ① 경영사정으로 조직을 개편하면서 조.반장직을 해체하고 직책수당을 지급하지 아니함은 근로조건외 저하가 아니다. (1987.11.28, 근기 01254-18900)
- ② 근로자가 신체적 결함으로 근로계약상의 직무수행이 곤란하여 부득이한 직종변경에 따라 근로계약을 갱신하면서 새로운 임금액을 결정하는 것은 적법하다. (1988.10.28. 해지01254-15730)
- ③ 근무지 또는 근무부서의 변경으로 수당(예:벽지수당, 출납수당등)이 저하되는 것은 근로조건외 저하가 아니다. (1986.1.7, 근기01254-16193)

- ④ 감시 또는 단속적 근무에 종사하는 자로서 사용자가 감시적·단속적 근로자적용 제외승인을 받은 경우 근로기준법 제4장과 5장에서 정하고 있는 근로시간, 휴일, 휴게에 관한 규정의 적용을 배제하는 것은 동법 제2조에서 규정하고 있는 근로조건저하로 볼 수 없다. (1986.8.20,근기01254-13592)
- ⑤ 단체협약이나 취업규칙의 규정에 의해 정년으로 퇴직하는 자에 대하여 일정기간 촉탁등으로 재고용함에 있어서 정년퇴직 이전보다 저하된 근로조건으로 근로계약을 체결할 수 있다. (1987.7.6, 근기 01254-10789)
- ⑥ 사용자는 근로기준법에 정한 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없으나 노사 당사자간 합의로 근로조건을 저하하는 경우에는 근로기준법에 위반되는 것은 아니다. (1987.5.15,근기01254-7861)