

## 공동진정서

취업규칙 불이익 변경 절차 위반 및 이에 기초한 임금 삭감에 관한 진정서

### 진정인 1

성명:

생년월일:

주소:

연락처:

재직 여부: 재직

입사일:

소속 및 직무:

### 진정인 2

성명:

생년월일:

주소:

연락처:

재직 여부: 재직

입사일:

소속 및 직무:

### 진정인 3

성명:

생년월일:

주소:

연락처:

재직 여부: 재직

입사일:

소속 및 직무:

### 피진정인

회사명: 웨스피어 유한책임회사

주소: 서울 서초구 서초대로 301 동익성봉빌딩 16층

대표자: 윤현준

## 1. 진정 취지

진정인들은 피진정인이 2024년 초 보상체계 개편을 명목으로 인사평가와 연동된 임금 삭감 구조를 도입하면서, 근로자에게 불리한 취업규칙 변경에 필요한 적법한 동의 절차를 거치지 않았다고 판단하여 본 진정을 제기합니다.

또한 설명회 참석 확인을 위한 서명이 제도 변경 동의로 사용된 정황이 있고, 상대평가 배분 구조 아래 실제로 D등급 연동 연봉 5% 삭감이 반영되었다면, 이는 위법한 불이익 변경에 기초한 임금 삭감에 해당할 소지가 크므로, 그 경위와 적법성에 대한 조사를 요청드립니다.

## 2. 사실관계

피진정인은 2024.1.8.부터 2024.1.10.까지 보상체계 개편 관련 설명회를 실시하였습니다.

진정인들이 확인한 바에 따르면, 당시 설명회는 제도에 대한 안내 및 설명의 자리로 인식되었고, 설명회 종료 시 참석 확인을 위한 서명이 수집된 것으로 이해되었습니다. 그러나 이후 해당 서명이 제도 변경 동의와 같은 효력을 가진 것처럼 취급되었다는 문제 제기가 사내에서 다수 제기되었습니다.

진정인들이 확보한 자료에 의하면, 당시 사내 익명 커뮤니티 등에는 “설명회 참석자명단이라고 하고 사인을 받은 것을 동의라고 보는 것은 부당하다”, “제대로 설명하고 다시 동의를 받아야 한다”, “출석 확인이면 출석용 서명란을 별도로 두었어야 한다”는 취지의 반응이 존재하였습니다.

또한 피진정인의 급여규정 또는 보상규정에는 평가등급별 배분율이 명시되어 있었고, 그 구조상 일정 비율의 인원이 상대적으로 낮은 등급을 받을 수밖에 없는 방식으로 설계되어 있었습니다. 진정인들은 이러한 구조 아래 실제로 D등급이 부여되었고, 그에 따라 연봉 5% 삭감이 반영되었습니다.

## 3. 제도의 실질적 기능 및 운영 정황

진정인들이 확보한 자료와 당시 운영 정황을 종합하면, D등급 연동 연봉 5% 삭감 구조는 단순한 성과 차등 보상의 문제에 그치지 않고, 낮은 평가등급을 받은 근로자에게 실질적 불이익을 부여한 후 후속 면담과 퇴직 권유 또는 합의 절차로 연결하기 위한 관리 장치로 활용되었을 가능성이 큼니다.

특히 C등급 및 D등급 구간이 단순한 평가 결과의 표시를 넘어, 권고사직 또는 합의퇴직의 우선 관리대상으로 연계되어 운영된 정황이 존재합니다. 진정인들이 파악한 바에 따르면, 당시 회사는 해당 등급군을 중심으로 별도의 인사·노무 관리 절차를 강화하였고, 실제로 후속 면담과 퇴직 관련 협의가 집중적으로 이루어진 사례가 확인됩니다.

또한 진정인 측은 회사가 ER 담당 인력을 별도로 채용하면서, 인사·노무 리스크 대응 및 퇴직 관련 협의를 보다 적극적으로 수행할 준비를 하였다는 정황 자료도 확보하고 있습니다. 만약 이러한 인력 확보와 평가등급별 불이익 부여 구조가 결합되어 운영되었다면, 이는 단순한 보상체계 개편이 아니라 일정 등급군을 선별하여 불이익을 부여하고, 이후 퇴직 또는 이탈을 유도하는 구조로 기능하였는지 여부를 함께 조사할 필요가 있습니다.

진정인들은 이 사건의 핵심이 단순히 “D등급에 5% 삭감이 반영되었다”는 데만 있는 것이 아니라, 그러한 불이익 구조가 실제로 어떤 운영 목적 아래 설계되고 집행되었는지까지 포함한다고 판단합니다.

## 4. 대표 진정인별 주요 사실

#### 가. 진정인 1

진정인 1은 [입사일] 입사 이후 약 [근속기간] 동안 근무해 온 장기근속자입니다.

[팀장/실장/주요 보직]을 수행한 이력이 있으며, 과거 평가에서도 [양호한 평가 / 중대한 저성과 지적 없음 / 징계 이력 없음] 상태로 근무해 왔습니다.

또한 [리텐션 대상 관리 이력 / 핵심 인력 관리 정황 / 승진·보직 부여 이력]이 있습니다.

그럼에도 2024년 보상체계 개편 이후 상대평가 구조 아래 D등급이 부여되었고, [급여명세서 / 연봉변경 내역 / 보상통지 자료]상 연봉 5% 삭감이 실제 반영되었습니다.

#### 나. 진정인 2

진정인 2는 [입사일] 입사 이후 약 [근속기간] 동안 성실히 근무해 온 근로자입니다.

과거 평가와 업무 수행 과정에서 [주요 성과 / 징계 이력 없음 / 문제 제기된 저성과 이력 없음] 상태였고, [보직 수행 / 핵심 프로젝트 참여 / 리텐션 대상 이력]이 있습니다.

그럼에도 2024년 보상체계 개편 이후 D등급이 부여되었고, 이에 따라 연봉 5% 삭감이 실제 반영되었습니다.

#### 다. 진정인 3

진정인 3은 [입사일] 입사 이후 [근속기간] 동안 근무하였고, [보직, 경력, 성실근무 이력]이 있는 근로자입니다.

과거 인사상 중대한 문제나 징계가 없었고, [기존 고과 양호 / 핵심 인력 관리 / 업무상 기여 내역]이 확인됩니다.

그럼에도 2024년 보상체계 개편 이후 D등급이 부여되었고, 이에 따라 연봉 5% 삭감이 실제 반영되었습니다.

※ 위와 같은 개인별 경력과 기존 평가 이력은 본 진정의 핵심 법적 쟁점 자체는 아니지만, 상대평가 기반 임금 삭감 구조가 실제 업무 이력과 무관하게 불이익을 발생시킬 수 있음을 보여주는 보강 사정입니다.

#### 5. 법 위반 사유

첫째, 이 사건 보상체계 개편 중 D등급 연동 연봉 5% 삭감 부분은 근로자에게 불리한 취업규칙 변경에 해당할 소지가 큼니다.

둘째, 근로자에게 불리한 취업규칙 변경이라면 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 적법한 동의가 필요하나, 이 사건에서는 진정인들이 인식한 설명회 참석 확인 절차가 제도 변경 동의 절차로 전용된 정황이 있고, 적어도 진정인들의 경험과 확보 자료상 근로자 집단의 자율적이고 명시적인 동의 절차가 있었다고 보기 어렵습니다.

셋째, 상대평가 배분 구조 아래 실제로 D등급이 부여되고 연봉 5% 삭감이 반영되었다면, 위법한 불이익 변경에 기초하여 임금이 감액된 것이므로, 적법한 임금 지급 여부도 함께 검토되어야 합니다.

넷째, 이 사건의 평가등급 구조가 단순한 성과 차등 보상을 넘어서 C등급 및 D등급 근로자에 대

한 후속 면담, 퇴직 권유 또는 합의 절차와 연계되어 운영되었다면, 이는 평가제도의 목적과 기능을 벗어나 불이익 부여를 통해 특정 근로자군을 선별·압박하는 관리수단으로 활용된 것인지 여부를 함께 살펴볼 필요가 있습니다. 특히 회사가 별도의 ER 담당 인력을 확보하며 인사·노무 리스크 및 퇴직 협의 기능을 강화한 정황이 있다면, D등급 연동 5% 삭감은 단순한 성과보상 장치가 아니라 후속 인사조치의 전 단계 또는 압박수단으로 사용되었는지 여부가 조사되어야 합니다.

## 6. 조사 요청 사항

진정인들은 아래 사항에 대한 조사를 요청합니다.

1. 2024년 보상체계 개편이 근로자에게 불리한 취업규칙 변경에 해당하는지 여부
2. 해당 변경 과정에서 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 적법한 동의가 있었는지 여부
3. 설명회 참석 확인용 서명이 제도 변경 동의로 사용되었는지 여부
4. 당시 설명회 자료, 참석 명부, 동의서 원본, 취업규칙 변경 신고자료 및 첨부 서류의 존재 여부와 작성 경위
5. 평가등급 배분 구조와 D등급 연동 연봉 5% 삭감이 실제로 어떻게 운영되었는지 여부
6. 진정인들에 대한 실제 임금 삭감 내역 및 그 근거 문서의 존재 여부
7. 위법 사항이 확인될 경우 시정지시 및 필요한 후속 조치
8. C등급 및 D등급 근로자에 대해 후속 면담, 권고사직, 합의퇴직 또는 유사한 인사조치가 집중적으로 운영되었는지 여부
9. 회사가 ER 담당 인력 또는 이에 준하는 인력을 채용·배치하여 해당 평가등급 구조와 연계된 퇴직 협의 또는 노무관리 기능을 강화하였는지 여부

## 7. 첨부자료

1. 2024년 보상체계 개편 설명회 관련 안내 자료 또는 메일
2. 설명회 참석 확인 서명과 관련한 정황 자료
3. 당시 사내 익명 커뮤니티 게시글 및 댓글 캡처
4. 급여규정 또는 보상규정 중 평가등급 배분 구조가 표시된 자료
5. 진정인별 급여명세서 또는 연봉변경 내역
6. 진정인별 경력·보직·기존 평가 관련 참고자료
7. ER 담당자 채용공고 또는 관련 정황 자료
8. 대리 제출 관련 위임장

2026년 월 일

진정인 1: \_\_\_\_\_

진정인 2: \_\_\_\_\_

진정인 3: \_\_\_\_\_

관할 지방고용노동청(지청) 귀중

## 2. 워크메이트노동조합 위원장 의견서

제출인

워크메이트노동조합 위원장 김재훈

연락처: 000-0000-0000

이메일: xxxxx@xxxx.xxx

### 1. 제출 취지

본 의견서는 2024년 보상체계 개편 과정에서 근로자에게 불리한 임금 삭감 구조가 적법한 동의 절차 없이 도입되었는지 여부를 조사해 달라는 취지로 제출하는 것입니다.

이번 사안은 특정 개인의 단순한 불만 제기나 평가 결과에 대한 이견 차원의 문제가 아닙니다. 설명회 절차, 동의 방식, 취업규칙 또는 급여규정의 변경, 상대평가 기반의 임금 삭감 반영, 그리고 그 이후의 인사 운영 방식이 서로 연결된 구조적 문제라는 점에서 조사 필요성이 크다고 판단합니다.

워크메이트노동조합은 실제 삭감 피해를 입은 대표 진정인들의 공동진정과 별도로, 이 사건이 개별 사례에 그치지 않고 유사한 피해가 다른 근로자들에게도 발생하였을 가능성이 있다는 점, 그리고 1차 조사 단계에서는 실제 피해가 객관적 자료로 확인되는 대표 사례를 중심으로 절차 위반 및 임금 삭감 여부를 살펴보는 것이 적절하다는 점을 의견으로 제출합니다.

### 2. 사건의 구조적 의미

본 사안의 핵심은 “평가 결과가 마음에 들지 않는다”는 수준의 문제가 아닙니다.

핵심은 다음과 같습니다.

첫째, 보상체계 개편 과정에서 설명회가 개최되었고, 그 과정에서 수집된 서명이 단순한 참석 확

인인지, 제도 변경 동의인지가 불분명하다는 점입니다.

둘째, 진정인들이 파악한 바에 따르면, 2024년 보상체계 개편 이전에는 D등급에 따른 연봉 삭감이 0%였으나, 2024년 보상체계 개편을 통해 D등급 연동 연봉 5% 삭감 구조가 새롭게 도입되었다는 점입니다. 이는 기존보다 근로자에게 실질적으로 불리한 임금 구조가 새로 도입되었음을 의미합니다.

셋째, 그러한 제도가 근로자 집단의 자율적이고 명시적인 동의 없이 도입되었다면, 이는 단순 인사 운영의 문제가 아니라 취업규칙 불이익 변경 절차 및 임금 지급 적법성의 문제라는 점입니다.

넷째, 확보된 제보와 자료를 종합할 때, C등급 및 D등급 구간이 단순한 평가 결과의 표시에 그치지 않고 후속 면담, 권고사직, 합의퇴직 또는 이탈 유도과 연결되는 관리 장치로 활용되었는지 여부도 함께 확인할 필요가 있다는 점입니다. 특히 해당 구조 도입 이후 실제로 권고사직 또는 퇴직 협의 과정에서 다수의 퇴사 사례가 발생하였다면, 이는 이 사건이 단순한 보상제도 변경을 넘어 실질적 퇴직 유도 구조와 결합되었는지 여부를 보여 주는 중요한 정황이 될 수 있습니다.

즉, 이 사건은 원래 D등급 0%였던 구조를 불이익하게 변경하여 D등급 5% 삭감 구조를 새롭게 도입하였고, 그 이후 그 구조가 실제 퇴직 유도 또는 후속 인사 관리와 결합되어 기능하였는지 여부를 확인해야 하는 사안입니다.

---

### 3. 대표 진정인 구성에 관한 설명

이번 1차 제출에서는 실제 D등급 연동 연봉 5% 삭감이 확인되는 대표 진정인 3인을 중심으로 공동진정을 구성하였습니다.

이는 피해자가 소수이기 때문이 아니라, 사건의 핵심 쟁점을 가장 명확하게 보여 주기 위한 운영 판단입니다. 즉, 이 사건에서 가장 중요한 것은 첫째, 실제 임금 삭감 피해가 객관적 자료로 확인되는지 여부이고, 둘째, 그 삭감의 기초가 된 제도 도입 절차가 적법하였는지 여부입니다.

대표 진정인 3인은 각기 다른 경력과 위치에 있었음에도 불구하고, 공통적으로 2024년 보상체계 개편 이후 상대평가 구조 아래 D등급 및 연봉 5% 삭감이라는 실질적 불이익을 입은 사례입니다. 이들은 각각 핵심 인력으로 관리되던 장기근속자, 일반적으로 성실하게 근무해 온 통상적 근로자, 그리고 실질적 성과와 승진 이력을 갖춘 관리자급 인력이라는 점에서, 이 사건의 구조가 특정 유형의 인원에만 한정된 것이 아니라 보다 넓은 층위의 근로자에게 적용될 수 있음을 보여 주는 대표 사례라 할 수 있습니다.

---

### 4. 대표 진정인 외 피해 가능성에 관한 의견

웍스메이트노동조합은 이 사건의 문제를 대표 진정인 3인의 개별 피해에만 한정해서 보지 않습니다.

진정인들이 확보한 자료와 당시 운영 정황에 비추어 볼 때, 동일하거나 유사한 방식으로 불이익

변경의 적용을 받아 피해를 입은 근로자들이 대표 진정인들 외에도 존재할 가능성이 큼니다. 특히 평가등급 배분 구조가 일정 비율의 저등급 부여를 전제로 설계되어 있었다면, 실제로 연봉 삭감 또는 그에 준하는 불이익을 받은 근로자는 대표 진정인들 외에도 있었을 개연성이 충분합니다.

특히 진정인들이 파악한 바에 따르면, 2024년 보상체계 개편 이전에는 D등급에 따른 삭감률이 0%였으나, 개편 이후 D등급 5% 삭감 구조가 새롭게 도입되었고, 그 이후 실제 권고사직 또는 퇴직 협의 과정에서 다수의 퇴사 사례가 발생하였습니다. 이 점은 해당 제도가 단순히 일부 직원에게 낮은 평가를 부여하는 수준을 넘어, 실질적 불이익 부여와 퇴직 유도 구조로 기능하였는지 여부를 보여 주는 중요한 조사 포인트라고 판단합니다.

또한 C등급 및 D등급 구간이 단순한 평가 결과를 넘어 후속 면담, 권고사직, 합의퇴직 또는 유사한 인사조치의 관리대상으로 활용되었다면, 이 사건은 일부 개별 사례가 아니라 보다 광범위한 근로자들에게 영향을 미친 구조적 문제로 보아야 합니다.

따라서 본 의견서는 노동청이 대표 진정인 3인의 피해 사실만 확인하는 데 그치지 말고, 보상체계 개편 전반의 적법성과 다른 근로자들에 대한 동일·유사 피해 발생 여부까지 함께 조사해 주시기를 요청하는 취지이기도 합니다.

---

## 5. 조사 요청의 범위

조사는 다음 사항에 집중해 주시기를 요청드립니다.

1. 당시 설명회가 단순 설명 절차였는지, 제도 변경 동의 절차였는지
2. 설명회 참석 확인용 서명이 어떠한 문서적 효력을 부여받았는지
3. 취업규칙 또는 급여규정 변경 신고가 있었는지 여부
4. 신고가 있었다면, 첨부된 동의자료의 작성 경위와 적법성
5. 상대평가 기반의 D등급 연동 임금 삭감이 실제로 어떻게 반영되었는지
6. 대표 진정인 외 동일 또는 유사 사례가 존재하는지 여부
7. C등급 및 D등급 근로자에 대한 후속 면담, 권고사직, 합의퇴직 또는 유사 조치가 있었는지 여부
8. ER 담당 인력의 채용·배치 및 그 역할이 해당 구조와 연계되어 있었는지 여부

---

## 6. 자료 제출 운영에 관한 설명

이번 1차 제출에서는 대표 진정인들의 실제 피해 자료와 공개 또는 저위험 자료를 우선 제출하고, 출처 보호 필요성이 높은 자료나 제보자 위험이 큰 자료는 전면 제출하지 않는 방식으로 구

성하였습니다.

이는 사건의 핵심을 흐리지 않으면서도, 추가 제보자 보호와 향후 조사 대응 가능성을 함께 고려한 조치입니다. 1차 단계에서는 대표 진정인 3인의 사례를 통해 불이익 변경 절차 위반 여부와 실제 임금 삭감 여부를 우선적으로 확인하고, 이후 조사 진행 경과와 노동청의 요청 범위에 따라 추가 진술 또는 보충자료 제출 여부를 검토하는 것이 적절하다고 판단하였습니다.

---

## 7. 마무리 의견

본 사안은 단순한 제도 설명의 적정성 문제나 평가 결과에 대한 불만 차원의 문제가 아닙니다. 핵심은, 원래 D등급에 따른 연봉 삭감률이 0%였던 구조를 2024년 보상체계 개편을 통해 D등급 연동 연봉 5% 삭감 구조로 불이익하게 변경하였는지 여부, 그리고 그 구조가 적법한 동의 절차 없이 도입되었는지 여부입니다.

대표 진정인 3인은 실제 연봉 삭감 피해가 객관적 자료로 확인되는 대표 사례입니다. 그러나 이 사건의 문제는 이들 3인에게만 한정되지 않으며, 동일하거나 유사한 방식으로 불이익 변경의 적용을 받아 피해를 입은 다른 근로자들이 존재할 가능성도 큼니다.

특히 확보된 자료와 제보에 따르면, 2024년 보상체계 개편 이후 실제로 권고사직 또는 퇴직 협의 과정에서 다수의 퇴사 사례가 발생하였고, 이는 해당 구조가 단순한 평가제도 운영이 아니라 실질적 불이익 부여와 후속 퇴직 유도 기능까지 결합된 구조였는지 여부를 확인해야 할 필요성을 더욱 뒷받침합니다.

따라서 노동청은 대표 진정인 3인에 대한 실제 임금 삭감과 그 절차상 위법 여부를 확인하는 데 그치지 말고, 2024년 보상체계 개편 전반이 적법한 동의 절차를 거쳐 시행되었는지, D등급 5% 삭감 구조가 어떤 경위로 새롭게 도입되었는지, 그리고 그 결과 다른 근로자들에게도 동일하거나 유사한 불이익과 퇴직 유도 효과가 발생하였는지까지 포함하여 전반적인 조사를 진행해 주시기를 요청드립니다.

특히 조사 과정에서는 취업규칙 변경 절차, 설명회 참석 확인 서명의 사용 경위, 평가등급별 배분 구조, 실제 임금 반영 내역, C·D등급군에 대한 후속 면담 및 퇴직 협의 운영 여부, 그리고 관련 인력 및 문서 체계까지 중점적으로 확인해 주실 필요가 있습니다.

2026년 04월 02일

웍스메이트노동조합 위원장 \_\_\_\_\_

관할 지방고용노동청(지청) 귀중