

# 임금삭감 관련 법적 제문제

## 1. 서설

최근 경기불황에 따라 연봉계약 시 회사 측에서는 개별 근로자 또는 전체 근로자의 임금에 대하여 삭감을 고려 또는 삭감하려고 하고 있다. 이하에서는 적법한 삭감절차 등에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

## 2. 임금결정의 일반적 원칙 및 법규

### 1) 일반원칙

노동관계법상 임금은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등을 통해 근로자와 사용자가 자유의사에 따라 결정하는 것으로 당사자 간 적법 절차에 따라 임금을 조정하는 것은 가능합니다.

### 2) 법규

근로기준법 제43조(임금 지급) ①임금은 통화(통화)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

## 3. 임금삭감의 정의

판례나 행정해석 상 삭감이란, 장래 일정시점 이후부터 현재와 동일한 내용의 근로제공에 대해 종전보다 임금을 낮추어 지급하는 것을 말합니다.

## 4. 임금삭감의 적법한 절차

### 1) 개별 근로자 1인에 대해서만 임금삭감을 할 경우

### ① 적법한 삭감절차

개별근로자와 임금(연봉)은 통상적으로 근로계약서 또는 연봉계약서를 통하여 결정하고 있으므로 개별근로자의 임금(연봉)을 삭감하기 위해서는 반드시 개별 근로자의 동의가 있어야 합니다. 통상 동의를 방법은 근로계약서 또는 연봉계약서상 노사간 임금결정 내용(삭감)에 대하여 견해를 일치하는 합의를 의미합니다. 따라서 노사간의 서명날인을 해야 임금(연봉)삭감의 효력이 발생합니다.

### ② 동의(합의)없는 삭감을 할 경우

개별 근로자의 동의(합의)없이 일방적으로 삭감하여 임금을 지급할 경우 이는 근로기준법 제43조에 위배되어 임금체불에 해당되며, 사업주는 3년이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

## 2) 전체 근로자를 대상으로 임금삭감을 할 경우<sup>1)</sup>

### ① 적법한 삭감절차

집단적 의사결정 방식에 의해 단체협약이나 취업규칙 변경절차에 따라 결정이 가능하며, 반드시 개별 근로자의 동의를 받아야 하는 것은 아닙니다. 원칙적으로 단체협약이 적용되는 경우 단체협약 갱신만으로 가능하며<sup>2)</sup>, 단체협약이 없거나 단체협약 비적용자에게는 취업규칙 변경(불이익 변경) 절차를 거치거나<sup>3)</sup>, 근로계약으로 임금수준을 정하고 있는 경우에는 근로계약을 갱신해야 합니다.<sup>4)</sup>

### ② 삭감수준

최저임금 수준 이하로 삭감할 수 없으며(최저임금법), 근로기준법에서 정하고 있는 법정수당에 대해서는 법정기준 미만으로 삭감할 수 없습니다.

1) 임금반납·삭감·동결 등에 관한 해석기준 : 노동부(2009.3)

2) 임금수준을 단체협약(임금협약)으로 정하고 있는 경우에는 노동조합과 단체교섭을 통해 그 협약을 갱신해야 함

3) 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 함(근로기준법 제94조)

4) 근로계약만으로 임금수준을 정하고 있는 경우 근로조건을 불이익하게 변경하기 위해서는 개별 근로자의 동의를 받아 별도의 근로계약 체결, 계약갱신 등 절차가 필요함.(근로기준법 제17조)

### ③ 삭감 시 평균임금 산정방법

삭감액은 근로자의 임금채권으로 볼 수 없어 평균임금을 산정하는 임금총액에 포함되지 않는 것이 원칙입니다. 다만, 퇴직금을 계산함에 있어 삭감전의 임금으로 평균임금을 산정하기로 당사자 간 약정하면 삭감전의 금액으로 퇴직금을 산정해야 합니다. 이 경우 당사자의 약정을 분명히 하기 위해서는 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 명확히 명시할 필요합니다.

## 5. 결어

개별 근로자에 대한 삭감은 개별 동의가 원칙이고 전체 근로자에 대한 삭감은 단체협약이 적용되는 경우 단체협약 갱신만으로 가능하며, 단체협약이 없거나 단체협약 비적용자에게는 취업규칙 변경(불이익 변경) 절차를 거치거나, 근로계약으로 임금수준을 정하고 있는 경우에는 근로계약을 갱신해야 합니다. 따라서 근로조건으로 기 형성된 임금에 대하여 삭감을 할 경우 회사측에서는 일방적으로 할 수 없다는 점을 주지하여 회사는 어려운 경영사정에 대하여 근로자들에게 충분한 설명을 하고 근로자들은 이를 공감하여 노사간 합리적인 수준에서 임금이 결정될 수 있도록 해야 합니다. 끝.

2014. 5. 19

노무법인 두레

공인노무사 박규희