

# 메르스 여파로 인한 임금삭감 가능여부와 법적 절차

## 1. 서설

최근 메르스 여파로 환자가 줄어들면서 경영이 악화되자 서울 건국대 병원이 의료진 임금의 20%정도를 삭감하는 방안을 검토하고 있다.<sup>1)</sup> 라는 소식이 전해진 바 있습니다. 이하에서는 개별 근로자 또는 전체 근로자의 임금을 삭감할 경우 적법한 삭감절차 등에 대하여 살펴 보도록 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) 관련법규

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.

1) MBN뉴스, 2015.06.24, [메르스]병원, 경영난 핑계로 의료진 임금삭감. 기사

## 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 노사 간 임금결정 내용(삭감)에 대하여 견해를 일치하는 합의를 의미합니다. 따라서 노사 간의 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 경우2)

#### 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>3)</sup>, 단체협약이 없거나 단체협약 비적용자에게는 취업규칙 변경(불이익 변경) 절차를 거치거나<sup>4)</sup>, 근로계약으로 임금수준을 정하고 있는 경우에는 근로계약을 갱신해야 합니다.<sup>5)</sup>

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

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

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

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

## ② 삭감수준

최저임금 수준 이하로 삭감할 수 없으며(최저임금법), 근로기준법에 서 정하고 있는 법정수당에 대해서는 법정기준 미만으로 삭감할 수 없 습니다.

## ③ 삭감 시 퇴직금 등 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 약정 을 분명히 하기 위해서는 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 명확히 명시할 필요합니다.

## 5. 결어

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

2015. 7. 6

노무법인 두레