

임금삭감 시 과반수 동의 또는 개별 동의를 받아야 하는 경우의 구분과 유의사항

1. 서설

코로나 19로 인해 근로자 월 급여(임금)를 삭감하는 경우가 발생하고 있는바 삭감 시 적법한 절차와 유의해야 할 사항들에 대해서 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. 임금삭감 절차관련 판례 및 행정해석

1) 대법 2019다297083, 2020.04.09.선고

취업규칙이 근로자에게 보다 유리하다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 근로계약이 우선 적용된다고 보아야 한다. 근로계약을 체결한

이후에 취업규칙이 적법한 절차를 거쳐 근로자에게 불리하게 변경되었다고 하더라도 해당 근로자가 그 취업규칙의 변경에 동의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 기존 근로계약이 취업규칙이 정한대로 당연히 변경된다거나 그 취업규칙 중 근로계약과 상충되는 부분이 기존의 유리한 근로계약에 우선하여 적용된다고 할 수 없다. 피고들의 변경된 취업규칙이 당초 원고들과의 근로계약보다 원고들에게 유리하다고 보이지 아니하고 원고들이 그와 같이 변경된 취업규칙을 자신들의 근로계약보다 우선하여 적용할 것에 동의하지 아니한 이상 당초의 근로계약이 우선하여 적용된다.

2) 행정해석 : 근기 68207-843, 1999.12.13.

기왕의 근로에 대하여 이미 발생된 임금채권을 일부 반납하거나 앞으로 채권이 발생하면 그중 일부를 반납(삭감)키로 약속하는 것은 확정된 자기의 권리를 행사하는 것이므로 개별근로자의 자유의사에 기초할 때만 유효함. 즉 노동조합 또는 근로자대표와의 합의 등 집단적 의사결정 방법이 아닌 개별근로자와의 합의(동의)가 있으면 유효함.

3) 행정해석 : 근로기준과-797, 2009.03.26.

원칙적으로 단체협약이 적용되는 경우 단체협약 갱신만으로 가능하며, 단체협약이 없거나 단체협약 비적용자에게는 취업규칙 변경(불이익변경) 절차를 거치거나, 근로계약으로 임금수준을 정하고 있는 경우에는 근로계약을 갱신해야 함.

4. 임금삭감의 정의 및 적법한 절차 등 법적 제 문제

1) 정의

판례나 행정해석 상 삭감이란, 장래 일정시점 이후부터 현재와 동일한

내용의 근로제공에 대해 종전보다 임금을 낮추어 지급하는 것으로 장래 일정 시점 이후부터 종전보다 임금을 낮추어 지급하는 것으로서 노사가 자율적으로 결정할 사항입니다.

2) 적법한 임금삭감의 절차

① 불이익 변경절차로 가능한 경우(전체 근로자 과반수 이상 동의)

회사가 호봉제를 운영하여 개별 호봉 테이블별로 임금액을 결정하여 취업규칙 등에 호봉 테이블금액을 규정한 후 근로계약서상 임금항목에 임금은 취업규칙 또는 단체협약에 따른다. 라고 규정한 경우, 임금삭감을 할 때 집단적 의사결정 방식에 의해 단체협약이나 취업규칙 불이익 변경절차(전체 근로자 과반수 이상 동의)에 따라 결정이 가능하며, 반드시 개별 근로자들로부터 동의를 받아야 하는 것은 아닙니다.

② 개별근로자의 동의로만 가능한 경우

회사가 연봉제 등을 운영하고 있어 취업규칙, 단체협약에는 임금의 구성항목과 지급기준만 규정하고 구체적인 개별 금액을 명시하지 않고 있고 근로계약서 임금항목에 개별 근로자별 임금의 구성항목별 금액을 달리 규정하고 있는 경우에는 임금 지급액은 개별 근로조건화 된 것으로 해당 임금액을 삭감을 할 경우에는 개별 근로자의 동의를 얻어 삭감을 해야 유효합니다.

3) 임금삭감과 관련된 법적 문제 및 유의사항

① 삭감 후 지급하는 임금금액은 최저임금 이상이 되어야 합니다.

임금을 삭감한 후의 금액은 최저임금 수준 이하로 삭감할 수 없으며, 근로기준법에서 정하고 있는 법정수당에 대해서는 법정기준 미만으로 삭감할 수 없습니다.

② 퇴직금(확정급여형(DB형) 퇴직연금) 또는 확정기여형(DC형) 퇴직연금 산정 시 평균임금 또는 연봉총액에 산입 되지 않습니다.

삭감액은 근로자의 임금채권으로 볼 수 없어 퇴직금(DB형 퇴직연금) 산정 시 평균임금을 산정하는 임금총액에 포함되지 않고, 확정기여형(DC형) 퇴직연금 불입 시 산정되는 연봉총액에 포함되지 않는 것이 원칙입니다. 다만, 퇴직금 또는 퇴직연금을 계산함에 있어 삭감 전의 임금으로 평균임금을 산정하기로 당사자 간 약정하면 삭감 전의 임금액으로 평균임금을 산정하여 계산 지급할 수 있습니다.

③ 임금삭감 동의서 징구 시 연명식 동의방식보다는 개별 동의방식으로 받아야 합니다.

임금삭감 동의서를 받을 때 1장으로 된 동의서 양식에 전체 부서 명단을 작성하여 동의서를 받을 경우 동의서 작성 시 부서의 분위기 등으로 인해 자유로운 의사가 배제된 반 강제적인 동의서 작성으로 불 여지가 있으므로 반드시 개인별 동의서를 작성하여 받아야 임금삭감 동의서가 유효합니다. 끝.

344호

2020.05.04.

노무법인 두레