

임금 전액지급의 원칙과 예외

I. 문제의 소재

A 회사는 자사제품에 대해 직원에게 연간 200만원 한도 내에서 20%를 할인해주고 있다. 그 수혜대상은 직원본인과 동거 직계가족에 한한다. 한 직원이 이 규정을 위반하여 회사의 물품을 구입한 것이 확인되어 회사는 해당 근로자에게 서면경고를 하면서, 본인의 동의를 얻어 급여에서 부당이익금 50만원을 공제하였다. 이와 같은 사례는 일반적으로 많이 발생하는 사례로서 임금채권과 손해배상 채권을 상계할 수 있는 지 여부에 대한 문제와 밀접한 관련이 있다.

근로의 대가로 받는 임금은 근로자의 생존권 보장에 직결되기 때문에 임금에서 채권의 공제를 엄격히 제한하고 있다. 근로기준법 제43조 제1항에서 “임금은 전액을 지급하여야 하며, 임금의 일부 공제는 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한한다”고 명시하고 있다. 그 밖에도 ‘위약 예정의 금지’,¹ ‘전차금 상계의 금지’,² ‘강제저축의 금지’,³ ‘제재 규정(감급)의 제한’⁴ 등의 명시적 규정이 있다. 또한 임금 전액지급을 원칙으로 하면서 최소한의 예외를 두고 있다. 임금 공제가 합법적으로 가능한 것으로는 ①법령(법원의 판결문), ②단체협약, ③임금착오 지급에 의한 공제가 있다.⁵ 다만, 임금채권에 대해 근로자의 동의를 전제로 전액지급의 예외, 즉 상계에 대한 예외를 인정하지만 엄격히 규제하고 있다. 이러한 전액지급의 예외에 대해 살펴보려고 한다.

II. 전액지급의 원칙과 예외

1. 전액지급의 원칙

임금 전액지급의 취지는 사용자가 일방적으로 임금을 공제하는 것을 금지하여 근로자에게 임금 전액을 확실하게 지급받게 함으로써 근로자의 경제생활을 위협하는 일이 없도록 그 보호를 도모하려는 데 있다. 임금의 전액지불에 대한 예외는 법령이나 단체협약으로 가능하다고 명시하여 엄격하게 제한하고 있다.⁶ 법원은 “경영위기로 인하여 인원을 감축하면서 상여금을 일방적으로 삭감하고 이에 대해 근로자들이 별다른 이의 없이 근무하고 있는 경우에도 이는 사용자의 일방적인 임금삭감으로 근로자가 상여금 청구권을 포기하였다고 볼 수 없다.”고 판시하고 있다.⁷

¹ 제20조 (위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

² 제21조 (전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

³ 제22조 (강제 저금의 금지) ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.

⁴ 제95조 (제재 규정의 제한) 【취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

⁵ 김형배, 『노동법』 제24판, 박영사, 2015년, 364면; 임종률, 『노동법』, 제14판, 박영사, 2016, 417면.

⁶ 제109조 (벌칙) (1) 43조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

⁷ 대법원 1999. 06. 11. 선고 98다 22185 판결

2. 전액지급원칙의 예외

(1) 법령에 의한 예외

법령에 의해 공제가 인정되는 경우는 소득세법, 4대보험징수법 등으로 명시된 경우에 한해서 가능하다. 또한 채권자가 법원에서 임금채권에 대한 압류 판결을 받은 경우에는 월 지급되는 임금에 한해서 최저생계비 150만원을 초과하는 임금의 2분의 1 상당액을 압류할 수 있다.⁸

특히 주목해야 할 최근 판례는 임금채권 압류는 월임금에서는 가능하지만, 퇴직금이나 퇴직연금에 대해서는 압류할 수 없다고 명확히 판결하고 있다. “근로자퇴직급여보장법 제7조에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대하여 양도를 금지하고 있으므로 위 양도금지 규정은 강행법규에 해당한다고 볼 것이다. 따라서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대한 압류명령은 실체법상 무효이고, 제3채무자는 그 압류채권의 추심금 청구에 대하여 위 무효를 들어 지급을 거절할 수 있다. 한편 민사집행법은 제246조 제1항 제4호에서 퇴직연금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권은 그 1/2에 해당하는 금액만 압류하지 못하는 것으로 규정하고 있으나, 이는 위 퇴직급여법상의 양도금지 규정과의 사이에서 일반법과 특별법의 관계에 있으므로, 퇴직급여법상의 퇴직연금채권은 그 전액에 관하여 압류가 금지된다고 보아야 한다.”⁹

(2) 단체협약에 의한 공제

단체협약에 의한 공제는 조합비 공제(check-off)가 대표적인 내용이다. 이와 관련하여 노동조합에서 매월 공제되는 조합원 조합비의 10배에 상당하는 조합원 1인당 50만원의 쟁의기금의 공제를 요구하는 경우에 회사는 이에 대해 협조해야 하는 문제가 있다. 이에 대해 고용노동부는 개인의 동의가 없더라도 노동조합의 적법한 결의 절차[조합원의 총회(대의원)의 의결이나 노조 규약상 관련이 있는 경우]를 통해 결정한 쟁의기금에 대해서도 조합비 공제로서 공제해주어야 하며, 이 경우에 조합원 개별 동의가 필요하지 않다는 입장이다.¹⁰ 즉, 사용자가 노동조합이 회사를 상대로 투쟁하기 위한 조합비 특별공제를 거부하는 경우에는 부당노동행위에 해당된다고 볼 수 있다.

(3) 임금계산 착오지급에 의한 공제

사용자가 임금계산의 착오 등으로 인하여 임금이 초과로 지급된 경우에는 급여계산상의 문제이므로 임금전액지급 원칙과 상관없이 급여나 퇴직금에서 정산이 가능하다. 다만, 이

⁸ 대법원 1994. 3. 16. 선고 94마1822판결; 민사집행법 제246조(압류금지채권) 제1항 제4호에서 급료·연금·봉급·상여금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액. 다만 단서에서 근로자의 급여 중 최저생계비(4인 가족 기준 150만원)에 해당하는 금액의 압류금지

⁹ 대법원 2014. 1. 23. 선고 2013다71180 판결

¹⁰ 고용노동부 행정해석: 2004. 6. 5. 노동조합과-1501

경우에도 법원은 사용자가 근로자에게 부당이득반환채권을 자동채권으로 하여 근로자의 퇴직금채권을 상계하는 것은 퇴직금채권의 2분의 1을 초과하는 부분에 해당하는 금액에 관하여만 허용된다고 보고 있다.¹¹

III. 기타 공제(상계)의 가능 여부에 대한 판단기준 및 관련 사례

1. 판단기준

근로자의 임금이 사용자가 가지는 근로자의 불법행위를 원인으로 하는 채권과 상계(공제)가 가능한지에 대해 근로기준법 제43조 제1항의 임금의 전액지급 원칙과 판례와 행정해석에서도 이를 금지하고 있다.¹² 이것은 상계(공제)라는 것이 사용자의 일방적인 의사표시에 의해서 행해지기 때문이다.

이에 대해 상계의 가능여부에 대한 판단기준을 판례¹³는 다음과 같이 판시하고 있다. “사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계(공제)하는 것은 금지된다고 할 것이지만, 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 공제(상계)하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 근로기준법 제43조 제1항 본문에 위반하지 아니한다고 보아야 할 것이다. 다만 임금 전액지급의 원칙의 취지에 비추어 볼 때 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다.”라고 판시하고 있다.

2. 관련사례

(1) 연수비 상환의 경우

기업체에서 비용을 부담 지출하여 직원을 해외에 파견하여 위탁교육을 시키고 이를 이수한 직원이 교육 수료일자로부터 일정한 의무재직기간 이상 근무하지 아니할 때에는 「기업체가 부담한 해당 교육비용의 전부 또는 일부를 상환하도록 할 수 있다. 따라서 해외 위탁교육을 받은 후 의무재직기간 동안 근무하는 경우에는 이를 면제하기로 한 기업체의 교육훈련규정」은 근로기준법 제20조에서 금지된 위약금 또는 손해배상예정의 약정은 아니다. 근로기준법 제7조가 금지하는 사용자가 정신 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하는 것이거나 같은 법 제21조가 금지하는 전차금 기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하기로 하는 내용의 것이 아니라고 볼 수 있다.¹⁴

(2) 상여금의 삭감

¹¹ 대법원 2010.5.20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결

¹² 대법원 1976. 9. 28. 선고 75다1768 판결

¹³ 대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다25184 판결

¹⁴ 대법원 1992. 2. 25. 선고 91다26232 판결(대한항공)

기업의 경영상 어려움을 타개하기 위해서 노동조합과 합의를 통해서 상여금을 삭감하거나 반납하는 경우가 있다. 이에 대해 고용노동부는 이미 발생한 근로에 대한 상여금과 앞으로 발생할 상여금을 구분하여 판단하고 있다. 이미 발생한 근로의 대가로서의 상여금을 삭감(반납)하는 경우에는 노동조합과의 합의 또는 회사규정의 개정만으로는 무효이고, 개별 근로자들의 동의가 있어야 한다. 그러나 앞으로의 근로조건으로서의 상여금을 삭감(하향조정)하는 경우에는 노동조합과의 합의를 거쳐 단체협약을 개정하거나 회사규정을 노조 또는 근로자 과반수의 동의를 얻어 변경하는 것으로 가능하며, 개별 근로자들의 동의는 필요하지 않다.¹⁵

법원에서도 동일하게 판단하고 있다. 이미 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이어서, 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의를 받지 않는 이상 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없으므로, 단체협약으로 근로자에게 이미 지급한 임금을 반환하도록 하는 것은 그에 관하여 근로자들의 개별적인 동의가 없는 한 효력이 없다.¹⁶

(3) 주택자금 등 대출금의 경우

회사가 주택자금을 근로자에게 대여해주고, 일정액을 급여에서 상환하다가 중도에 퇴직하는 경우에는 사용자가 퇴직금에서 주택자금 미상환된 전체금액에 대해 공제하는 경우에 전액지급 원칙에 위배되는지에 대한 문제가 있을 수 있다. 이에 대해 관례는 “단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자 단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관하여 체결하는 협정으로서 체결과정에 있어서도 그 진정성과 명확성이 담보되어 있다는 점과, 개별 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 동의가 있는 경우 사용자는 근로자에 대한 자동채권과 근로자의 임금채권을 상계할 수 있다는 점 등에 비추어 볼 때, 적법하게 체결된 단체협약이 사용자의 근로자에 대한 대출원리금 등 채권 등을 공제할 수 있도록 규정하고 있도록 한 단체협약이 임금전액지급 원칙에 위배되어 무효라고 볼 수 없다.”라고 판시하면서 퇴직금에서 주택자금 대출금 공제를 인정하고 있다.¹⁷

IV. 결론

앞에서 인용한 사례와 같이 일상적으로 근로자의 불법행위에 대한 배상채권이나 기타 손해배상채권 등에 대한 공제(변제)가 빈번하게 일어나고 있다. 하지만 이는 임금 지급의 전액지급 원칙을 위반하는 것이다. 임금 전액지급 원칙은 사용자가 가지는 근로자에게 가지는 일반채권을 일방적으로 임금채권에서 공제(상계)하는 것을 방지하기 위한 강행규정이기 때문이다. 따라서 사용자의 편의를 위해 사용자가 근로자에게 가지는 채권을 일방적으로 급여에서 공제하는 경우에 그 행위는 무효이고 근로기준법 위반으로 처벌의 대상이 될 수 있다는 것을 명심하여야 할

¹⁵ 고용노동부 행정해석: 1999. 4. 15. 근기 68207-587

¹⁶ 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다76317 판결

¹⁷ 대법원 2003. 6. 27. 선고 2003다7623 판결

것이다.