KangNam
강남노무법인 서울시 강남구 테헤란로 406 A-1501 (대치동, 샹제리제센터) (06192)
TEL: +82-(0)2-539-0098
FAX: +82-(0)2-539-4167
http://www.k-labor.com

임금조정 (인상, 삭감, 동결, 반납) 절차와 관련사례

I. 문제의 소재

임금은 노사가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 통해 자유로운 의사로 결정하고, 조정할 수 있다. 지금까지 임금조정을 임금인상이라는 용어로 사용한 것은 물가인상으로 매년 임금이 인상되어 왔기 때문일 것이다. 그러나 지난 1년 동안 코로나 바이러스의 유행으로 전 산업에 막대한 피해를 줌으로써 많은 회사들이 임금 삭감, 동결, 반납과 같은 임금조정을 통해 노사가 어려움을 다같이 이겨내고 있다. 근로조건의 핵심인 임금은 노사가 협의하여 자유로이 결정하는 것으로 회사가 일방적으로 삭감하면 이는 무효가 된다. 임금인상이 아닌 임금의 삭감, 동결, 반납은 근로자에게 불리한 변경조건 이기에 노사의 적법한 절차를 거쳐야 한다.

임금삭감은 동일한 업무에 대해 기존 임금을 낮추는 것으로 대상 근로자의 집단 동의를 필요로 한다. 임금동결은 매년 호봉승급이나 근속수당의 임금인상요인이 있는 경우에는 임금 삭감과 같은 효력이 있으므로 집단 동의를 필요로 한다. 그러나 호봉승급 없이 기존 임금과 동일하게 지급하는 경우에는 집단 동의가 필요 없다. 임금반납의 경우에는 기왕의 근로에 대한 대가로 발생한 임금이므로 이는 개별근로자에게 귀속되어 있기 때문에 개별 근로자들의 동의를 받아야 한다.

개별동의가 아닌 집단 동의만 받고 임금을 공제하면 임금체불이 된다. 관련 내용은 아래 표와 같이 정리될 수 있으며, 실제 사례에 적용되는 원칙과 그 사례에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.[1]

<임금 삭감/동결과 반납 비교>

구 분	임금삭감/동결	임금반납
임금조정대상	장래의 임금	이미 발생한 임금
시행 방법	집단적 동의	개별 근로자 동의
효력 범위	동종 전체 근로자	동의한 개별 근로자
평균임금 기준	삭감/동결된 임금	반납하기 전 임금

II. 임금인상 및 임금삭감

임금인상은 노동조합이 있는 경우 집단적 교섭을 통해 이루어진다. 노사협상을 통해 매년 임금을 인상해왔고, 원만하게 인상되지 않는 경우 노동조합은 파업을 통해 협상력을 높여 임금인상을 한다. 사용자는 노동조합의 임금인상 요구에 수용가능한 만큼 임금인상을 하게 된다. 노동조합과 교섭을 통해 경기가 좋지 않거나 회사가 어려움에 처한 경우에는 임금삭감도 가능하다. 노동조합이

[1] 하갑례, 「노동법」, 33판, 중앙경제, 2020, 311-316면. 행정해석: 근로기준과-797, 2009.3.26 참조

Unless otherwise indicated, it contains information that is confidential, privileged and/or exempt from disclosure under applicable law.

당해 사업장의 과반수로 구성되어 있는 경우에는 비조합원도 사업장 단위의 일반적 구속력(노동조합법 제35조)에 의해 임금인상이나 삭감도 당해 노동조합이 체결한 임금조정안을 적용 받는다. 노동조합이 없는 사업장의 경우에는 임금인상은 취업규칙이나 근로계약을 변경하는 방법으로 회사가 적정한 범위에서 일방적으로 결정한다. 다만, 임금삭감은 불이익한 근로조건으로의 변경이므로 노사간 협상을 통한 합의가 필요하다.

임금삭감은 종전보다 장래 일정시점 이후로 임금을 낮추어 지급하는 것이다. 기본급이나 각종 수당을 축소 또는 폐지하면서 임금지급 총액을 낮추게 된다. 임금삭감 절차는 집단적 의사결정 방식에 의해 이루어진다. 과반수의 노동조합이 있는 경우에는 단체협약을 통해서 이루어지지만, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 취업규칙 불이익 변경절차를 거쳐야 한다. 노사가 합의하였다고 하더라도 최저임금 수준 이하로 삭감할 수 없고, 근로기준법에서 정한 할증률이나 지급의무를 규정하고 있는 법정수당 (연장/야간/휴일근로수당, 주휴수당, 연차수당 등)은 감액대상으로 할 수 없다.[2] 또한 삭감된 임금은 평균임금 산정시 포함되지 않는다. 임금삭감과 관련된 사례는 사안별로 달리 판단되며, 개별 사례는 다음과 같다.

(1) 임금삭감에 개별 근로자들이 동의하였다고 하더라도 이를 집단적 동의로 대체할 수 없다. 임금삭감은 장래 일정시점 이후부터 현재와 동일한 내용의 근로제공에 대하여 종전보다 임금을 낮추어서 지급하는 것으로, 이는 근로조건의 불이익변경에 해당한다. 단체협약에서 정한 임금의 삭감에 대한 근로자들의 동의가 유효하기 위하여는 단체협약 변경 절차를 거쳐야 한다. [3]

(2) 회사가 경영 위기 상황을 극복하기 위하여 직원을 대폭 감축하면서 회사에 잔류한 직원들에 대하여 일방적으로 상여금 지급을 중지하였고, 회사에 잔류한 근로자들이 그와 같은 조치에 관하여 별다른 이의 없이 근무하여 왔다는 사정만으로는 근로자들이 장래에 발생할 상여금청구권을 포기하였다고 볼 수 없다. [4]

(3) 단체협약은 노동조합법 제35조의 일반적 구속력에 따라 과반수로 구성된 노동조합과의 임금삭감에 대한 합의의 효력은 동종의 비조합원 근로자에게도 미친다. 다만 연봉계약과 같이 근로자 개인별로 임금에 관한 별도의 계약을 체결했다면 임금삭감에 대한 개별 근로자의 동의도 필요하다.[5] 한편, 임금삭감에 대한 노사합의 당시 노동조합에 가입한 근로자 수가 근로자의 과반수에 이르지 못하였던 경우에는 노동조합법 제35조의 일반적 구속력을 부여할 수 없으므로 노동조합원이 아닌 근로자에게는 단체협약 변경의 효력이 미치지 않는다. [6]

(4) 교대제를 변경함에 있어, 4조3교대를 3조3교대조로 근무조를 줄이는 것은 근로자에게 불리한 조건으로의 변경이다. 반대로 3조3교대에서 4조3교대로 근무조를 늘린다면, 소정근로시간이 단축되어 임금이 삭감되지 않는 한 연장근로 시간이 줄어들게 되므로 관련 임금이나 수당이 줄더라도

[2] 행정해석: 근로기준과-797, 2009.3.26
[3] 인천지방법원 2010.6.25. 선고 2009가합14735 판결.
[4] 대법원 1999. 6. 11. 선고 98다22185 판결
[5] 노사관계법제과-1112, 2008.11.18
[6] 대법원 2005.5.12. 선고 2003다52456 판결.

Unless otherwise indicated, it contains information that is confidential, privileged and/or exempt from disclosure under applicable law.

이를 불이익변경으로 보지 않는다. [7]

(5) 급여체계의 변경도 임금 삭감이 될 수 있다. 기본연봉의 비중을 줄이고 성과연봉의 비중을 높여 확정적으로 확보되었던 임금액수가 줄어드는 경우, 법원은 대다수 직원들의 임금이 증가하더라도 일부 직원들의 임금만이 감소하는 경우 불이익 변경으로 보고 있다.[8]

(6) 법정정년 이내에서 임금피크제를 도입하는 경우 해당 시점의 근로자들의 임금삭감을 가져오기 때문에 근로조건의 불이익 변경에 해당된다.[9] 만일 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 필요로 한다. 여기서 과반수로 조직된 노동조합이란 기존의 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격 유무를 불문한 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미한다.[10]

III. 임금동결

임금동결은 동일한 내용의 근로제공에 대해 종전과 같은 임금을 지급하는 것을 말한다. 임금인상을 하지 않더라도 정기호봉승급이 있는 회사에서 승급을 제한하는 경우에는 근로조건의 불이익 변경으로 단체협약의 수정이나 취업규칙의 불이익 변경을 통해서 임금동결을 할 수 있다. 그러나 정기호봉승급이 없는 경우 임금을 동결하더라도 이는 근로조건의 불이익한 변경이 아니다.

(1) 인사규정에서 정기승급을 매년 1월 1일과 7월 1일에 실시하고 정기·일률적으로 호봉승급을 하여 왔다면 이는 임금지급과 관련하여 관행이 성립된 것으로 본다. 이 경우 근로자 집단적 의사결정방식에 의한 적법절차를 거치지 아니하고 사용자가 일방적으로 정기승급을 동결하였다면 각 근로자별 정기승급이 이루어지는 달의 임금 정기지급일에 정기승급으로 인하여 가산되는 임금이 전액 지급되지 아니한 것으로 본다.[11]

(2) 학교가 재정적 어려움에 시달리던 중 피고인은 신학기 교무회의에서 교사들에게 사정을 설명하고 올해에는 호봉인상은 하되 일반학교 교사들의 본봉을 기준으로 하는 기본급(본봉) 인상은 동결하자고 제의하였고, 그 자리에 참석한 교사들은 이에 대하여 아무런 이의를 제기하지 아니하였다. 이와 같이 사용자인 피고인이 참석한 상태에서 기본급의 동결을 제의하여 이에 대한 교사들의 의견을 묻는 방식으로 회의가 진행되었고 이에 대해 교사들이 이의를 제기하지 아니하였다고 하여 근로자들의 동의가 있었다고 볼 수는 없다. [12]

IV. 임금반납

임금반납은 기왕의 근로에 의해 이미 발생된 임금채권 (임금, 상여금 등)을 개별근로자의 자유의사에 따른 동의를 바탕으로 반납하는 것을 말한다. 적법하게 발생한 임금청구권의 포기로써 적법 절차를 통해서만 임금반납은 가능하다. 사용자의 일방적 임금공제는 임금의 전액 부지급원칙을

---

[7] 행정해석: 근로기준과 68207-1732, 1994.11.4.
[8] 대법원 2012.6.28. 선고 2010다17468 판결.
[9] 수원지방법원 안양지원 2017.6.23. 선고 2016가단115485 판결.
[10] 대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결.
[11] 행정해석, 임금 68200-649, 2000.12.5
[12] 대법원 2005.6.9. 선고 2005도1089 판결.

Unless otherwise indicated, it contains information that is confidential, privileged and/or exempt from disclosure under applicable law.

위반하기 때문에 개별 근로자의 서면동의가 필요하다.[13] 특히, 퇴직금 청구권의 포기는 근로기준법 위반이 되어 무효이다.[14]

합당한 절차를 밟기 위해서는 개별 근로자의 동의서가 필요하다. 임금반납은 개별 근로자의 자유의사에 기초할 때만 유효하므로 반드시 개별 근로자들이 임금 반납의 취지를 인식하고 반납동의서를 개별 명의로 작성해야 한다.[15] 다만, 법원은 임금반납 시 개별 근로자 각각의 동의서를 받는 것이 바람직하나 회사가 어려운 사정을 근로자에게 충분히 설명했다면 회람 형식으로 동의여부를 표시하도록 하는 방식을 취하는 것도 가능하다는 입장이다.[16] 단체협약에 의한 임금반납 합의는 효력이 없다. 임금반납은 이미 조합원 개인에게 귀속된 임금에 대한 것이므로 노동조합이 조합원 개인 재산권을 포기하도록 할 수 없기 때문이다. 근로자가 반납한 임금은 근로자의 소득으로 귀속되었다가 자진 반납한 것으로써 사용자는 반환할 의무가 없다.[17] 다만, 반납된 임금도 평균임금 산정에 포함된다. 반납된 임금은 일단 근로자의 소득으로 귀속되었다가 반납한 임금채권이기에 평균임금 산정에 포함해야 한다.[18] 임금반납으로 효력을 인정받지 못하는 사례는 다음과 같다.

(1) 지급시기가 도래하여 개개의 근로자에게 지급청구권이 발생한 체불임금의 포기에 대해서는 회사가 노동조합과의 단체협약으로 체불임금 포기를 수용한 것만으로는 부족하고 각 근로자로부터 사전에 개별적이고 명시적인 포기권한을 받은 한도에서만 할 수 있다고 할 것이다. 이러한 포기권한 없이 노동조합이 단체협약이나 노사협의 등 집단합의 방식에 따라 근로자의 임금을 사전 또는 사후에 포기하더라도 조합원인 근로자에게는 아무런 효력이 미치지 않는다. [19]

(2) 개정된 단체협약에 의하여 임금과 상여금을 반납하였다고 하더라도 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금과 상여금 반납에 대해 당해 근로자가 개별적으로 동의하지 않은 경우 당해 근로자에 대해서는 적용할 수 없다. 이직한 근로자들이 임금과 상여금 반납에 동의하지 않았다면, 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금이 체불된 것으로 볼 수 있다. [20]

(3) 대구00회사는 2020년 4월 코로나 역병으로 인해 고통받는 대구시민 돕기 성금을 납부하기로 노사협의회에서 결정하고, 직원들에게 통보한 후 개인별로 10,000원을 공제하여 기부하였다. 이에 대해 최근에 생긴 신설노동조합은 근로자들의 개별동의 없이 임금을 공제하였기 때문에 이는 근로기준법 제43조(임금지급원칙)을 위반하였다고 회사를 대구노동청에 고소하였다. 회사는 이에 대해 개별근로자들의 동의를 요청하였으나 50% 정도 밖에 동의하지 않아 개별동의서를 제출하지 않은 근로자들에게는 공제된 임금을 반환하여야만 했다.[21]

(4) 근로자 각자가 기발생한 미사용 연차휴가에 대한 수당을 반납하는데 동의하였다면 당해 근로

[13] 근로기준법 제43조(임금지급 원칙)과 대법원 1996.6.11. 선고 98다22185 판결: 근로자의 명백한 의사표시로서 임금채권포기는 인정된다.
[14] 대법원 2002.7.26 선고 2000다27671 판결.
[15] 행정해석, 근기68207-843, 1999.12.13.
[16] 대법원 2000.9.29. 선고 99다67536 판결.
[17] 서울지방법원 2003.4.16. 선고 2002나20291 판결.
[18] 대법원 2001.4.10. 선고 99다39531 판결.
[19] 전주지방법원 2000.4.26. 선고 99나5708 판결.
[20] 행정해석: 실업 68430-84, 1999.10.21.
[21] 대구노동청은 행정해석 (근기68207-843, 1999.12.13.)과 같이 위법한 임금반납으로 판단함.

Unless otherwise indicated, it contains information that is confidential, privileged and/or exempt from disclosure under applicable law.

자에게 동의한 범위내에서 미사용 연차휴가에 대한 수당을 지급하지 않더라도 이를 법 위반이라 볼 수는 없다. 그러나 근로자가 동의한 미사용연차휴가 반납이 향후 발생할 휴가에도 해당될 경우에는 단체협약이나 취업규칙의 불이익 변경 절차를 거쳐야 한다. [22]

V. 결론

코로나 대유행으로 회사의 어려움을 노사가 함께 타계하기 위하여 회사에서는 임금을 반납하거나 삭감하거나 동결하는 일이 많아지고 있다. 이 경우 사안별로 법률적인 판단이 달라지기 때문에 이에 대한 사전 이해와 준비가 필요하다. 상여금이나 기타수당의 반납은 기왕의 근로에 대해 근로자에게 귀속된 임금을 반환하는 것으로 개별근로자의 서면동의를 필요로 한다. 집단적 동의로 진행하게 되면 임금체불의 문제가 발생한다. 임금삭감은 미래에 발생할 임금을 삭감하는 것이므로 개별근로자와 동의하더라도 취업규칙의 불이익 변경이나 단체협약을 변경하지 않으면 임금삭감의 효력을 가질 수 없다. 따라서 임금삭감을 할 경우에는 반드시 개별근로자들의 동의가 아니라 집단적 동의를 통해 취업규칙과 단체협약을 모두 변경해야 한다. 특히 유리한 조건우선의 원칙에 따라 예상하지 못한 문제가 발생할 수 있으므로 근로계약과 취업규칙을 모두 변경해야 차후 발생할 수 있는 분쟁을 사전에 예방할 수 있다.

[22] 행정해석: 근기 684207-871, 2000.3.23.

Unless otherwise indicated, it contains information that is confidential, privileged and/or exempt from disclosure under applicable law.