

◆D-31 연봉계약서에 서명·날인만 받으면 연봉은
삭감할 수도 있는가?

1. 유리조건 우선적용의 원칙

근로계약으로 “연봉제”를 도입하더라도 내용에 따라서는 상위규범인 “취업규칙” 또는 “단체협약”에서 정한 내용이 유리할 경우 취업규칙이나 단체협약이 적용됨.

따라서, 취업규칙에서 정하고 있는 임금체계와 비교하여 연봉계약에서 체결한 내용이 근로자에게 유리하다면 연봉제근로계약이 유효하게 성립하게 되지만, 불리한 내용을 포함하고 있다면 그에 상응하는 취업규칙의 변경을 하지 않고서는 연봉제 근로계약이 유효하게 성립하기가 어렵다.

2. 판결례

- ① 연봉제의 내용이 일부 유리한 근로자가 있고 반대로 불리한 근로자가 있는 제로섬방식의 연봉제는 불이익한 변경에 해당하므로 노동조합의 동의 또는 근로자 과반수의 회의방식에 의한 동의를 구하여야 함.

(대법원 1993.5.14. 선고 93다1893)

- ② 연봉제시행에 있어 과장급이상 관리직을 대상으로 하고, 이들이 조합에 가입할 수 없는 근로자일 경우 일반적구속력이 발생하지 않으므로, 과장급이상 관리직의 과반수이상동의를 받아서 시행하더라도 범위반이 아니다.

(대법 1987.4.28. 선고 86다카 2507)

- ③ 단체협약에서 취업규칙의 작성, 변경에서 노조의 동의나 합의를 거치도록 되어 있다 하더라도 종전 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌한 동의나 합의가 없다 하더라도 그 취업규칙의 효력이 부정되는 것은 아니다.

(대법 1994. 12.23. 선고 94누 3001)

3. 유권해석(근기 68207-988, 2000.3.31)

- 1) 제로섬방식 연봉제 도입을 규정한 취업규칙 : 취업규칙의 불이익변경에 해당 되며, 제로섬방식 연봉제도입에 관한 취업규칙의 변경은 전체근로자과반수(과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합)의 동의를 받아야 하며, 노동조합 조직 대상에 포함되지 않는 직원(예:부장급이상)에 대하여만 “제로섬방식연봉제”를 도입할 경우에는 “연봉제도입 근로자집단의 과반수의 동의를 받음과 동시에 전체 근로자 과반수의 의견을 청취하면 될 것임.

- 2) 기존임금재원에 추가분을 가지고 인사고과에 따라 변동급여를 지급하는 방식의 연봉제(이하 “추가재원방식 연봉제(플러스섬방식)”라 함)는
 - ① 기존의 임금수준을 최저한도로 하면서 인사고과에 따라 추가로 지급하는 방식의 경우에는 근로자의 기득이익을 침해하지 않으면서 근로자 모두에게 유리하다면 불이익변경에 해당되지 않을 것임.
 - ② 다만, “추가재원방식 연봉제”라 하더라도 인사고과에 따른 변동급여체제를 도입함으로써 불특정 일부 근로자들이 기존의 임금보다 더 적은 임금을 받게 된다면 전체적으로 불이익변경에 해당되므로 근로자과반수의 회의방식에 의한 과반수 동의를 득하여야 함.