



노동법률원 법률사무소

대표변호사 김기덕

100-752 서울 중구 서소문로 11길 50 신아빌딩 304호 T 02 3273 8100 F 02 3273 9763

www.laborlawfactory.com

문서번호 : 법률사무소 새날 2021-5-03

시행일자 : 2021. 5. 13.

수 신 : 전국삼성전자노동조합 위원장

참 조 : 법률담당

제 목 : 연봉계약서 체결에 관한 질의 회신

1. 질의 사항

귀 전국삼성전자노동조합(이하 “귀 조합”이라 합니다)은 사측이 연봉계약서를 작성하여 대상 직원들에게 일괄적으로 전자서명을 받고난 이후 ‘수치가 잘못 입력되었다’고 안내하면서 작성된 연봉계약서의 연봉액을 임의로 수정하여(연봉계약서의 연봉인상률이 10%에서 9%로 수정됨으로써 총 연봉금액은 60만원, 업무성과급은 2.5만원이 저하되었음), 직원들에게 재서명을 요구하였으나 직원들이 수정된 연봉계약서에 서명을 거부하자, 사측은 수정된 연봉계약서로 월급이 지급될 것을 통보하고 수정된 연봉계약서에 따른 1월분 월급을 지급하였던 것인바, 이에 귀 조합은 직원 서명을 받은 기존 연봉계약서로 월급을 지급하는 것이 타당한지 여부, 기존 연봉계약서에 직원들 서명을 유지한 채 금액만 임의로 수정하여 그에 대한 임금을 지급하고 있는 사측의 행위에 대한 법적 문제 여부에 대하여 당 법률사무소에 질의하셨습니다.

2. 답변 사항

가. 본 사안에서 사측이 노사협의회이나 귀 조합과의 합의 등으로 노동자측과 임금인상에 관해 정한 것이라고 귀 조합의 질의서에서 밝히고 있지 않은바, 이하에서는 이러한 사실관계를 전제로 하여 검토하여 보도록 하겠습니다.

근로기준법은 사용자가 근로조건을 체결하거나 변경하는 경우 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 근로의 장소, 종사할 업무 등의 근로조건에 관하여는 근로계약에 명시하도록 규정하고 있습니다(근로기준법 제17조 제1항). 귀 조합의 조합원들을 포함한 노동자들이 전자서명한 연봉계약서는 바로 이러한 임금, 즉 연봉에 관한 근로계약에 해당합니다. 특히, 근로기준법은 임금의 구성항목 계산방법·지급방법 등의 사항이 명시된 서면(전자문서 및 전자거래 기본법 제2조 제1항에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하도록 규정하고 있습니다 (동조 제2항).

근로계약은 민사법상 당사자간 합의로 체결한 계약이므로, 계약의 법리에 따라 계약 내용으로 합의한 사항은 이행하여야 합니다. 이와 관련하여 근로기준법은 “근로자와 사용자는 각자가 ... 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다”고 규정하여, 근로조건의 준수에 관하여 특별히 규정하고 있을 뿐만 아니라(제5조), 위와 같이 근로계약서에 “명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에”는 “근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있”도록 하고 있습니다(제19조 제1항).

이상과 같이 현행법은 연봉 등 임금에 관하여 노동자와 사용자간의 합의로 체결하는 근로계약으로 정하도록 하고, 이를 준수하도록 하며, 그 근로계약서에 명시된 연봉 등이 사실과 다를 경우에 노동자가 사용자를 상대로 손해배상 청구할 수 있도록 하고 있는바, 귀 조합이 질의한 삼성에서 귀 조합원들이 전자서명한 연봉계약서의 경우도 이러한 법적 규제를 받는 것임이 분명합니다.

그렇다면, 귀 조합원들을 포함한 노동자들이 전자서명하여 사측과 체결한 연봉계약서는 근로계약으로서 그 내용인 연봉은 사측이 노동자들에게 지급하여야 한다

는 것은 법적으로 명백한 것입니다.

나. 이와 관련하여 이 사건 연봉계약서에 관하여 위와 같은 근로계약에 관한 근로기준법의 법리이 아닌, 아래와 같이 계약의 법리에 따라 살펴보더라도 위와 같은 결론은 달라지지 않습니다.

질의 사안의 연봉계약서는 노동자가 근로를 제공하고 이에 대하여 사용자가 임금인 연봉을 지급하기로 하는, 채권·채무의 성립을 목적으로 하여 노동자와 사용자가의 합의로 성립하는 계약입니다. 질의를 보면, 사측은 연봉계약서를 작성, 교부하는 것으로써 연봉계약에 대하여 노동자에게 청약하였고, 이에 대해 노동자들은 전자서명함으로써 승낙하여 체결한 것임을 알 수 있습니다. 이렇게 계약의 체결과정을 보면, 연봉계약서는 계약으로서 유효하게 성립된 것이 명백합니다. 그렇다면, 연봉계약서 체결의 당사자로서 사측은 그 계약의 내용으로 정한 연봉을 해당 노동자가 소정의 근로를 제공하면 지급하여야 하는 것이 계약의 이행이고, 이를 이행하지 않는 것은 계약 위반에 해당합니다.

그런데, 사측은 연봉계약서를 작성하여 대상 직원들에게 일괄적으로 전자서명을 받고난 이후 ‘수치가 잘못 입력되었다’고 안내하면서 작성된 연봉계약서의 연봉액을 수정한 연봉계약서에 서명을 요구하고, 이를 거부하는 경우에도 수정한 연봉을 지급하였다라는 것인바, 이러한 사측의 행위는 위와 같은 계약의 법리에 반하는 것입니다. 즉 수정한 연봉계약을 노동자의 서명을 받아 새로 체결하지 아니하는 경우에는 사측이 노동자와 체결한 기존 연봉계약의 연봉을 지급하여야 하는 것입니다.

사측은 담당자가 수치 입력을 잘못했다며, 연봉을 수정하여 연봉계약서를 새로 체결하지 아니하고 지급한다는 것이고, 아마도 이는 사측이 의사표시에 착오가 있다 고 주장하는 듯합니다(이에 관하여는 귀 조합의 질의서만으로는 사측 주장 내용을

명확히 파악할 수가 없었습니다).

그러나, 사측이 작성하여 노동자에게 청약했던 연봉계약서는 담당자의 명의가 아니라, 사용자인 회사 명의로 회사가 그 의사표시를 한 것입니다. 이러한 연봉금액을 어떠한 방식으로 회사 내부적으로 정해서 노동자에게 연봉계약 체결을 청약한 것인지는 알 수 없는 것이고, 사측은 담당자가 실수로 입력했다는 수치의 연봉액을 해당 노동자에게 지급할 임금으로 연봉계약서를 통하여 청약했던 것인데 회사 내부적으로 연봉계약의 연봉액을 정함에 있어서 문제가 있었다고 하더라도 노동자에게 회사 명의로 청약함에 있어서 회사, 즉 사측은 그 연봉액을 노동자에게 연봉계약을 체결하고자 청약한 것임을 부정할 수 없는 것이라서 회사에 청약의 의사표시에 착오가 있다며 민법 제109조 착오에 의한 의사표시로 취소할 수 있다고 보기도 어렵다고 판단됩니다.

다. 이상을 통해서 보면, 사측이 노동자와 체결한 연봉계약서에서 정한 연봉에 관하여 수정하고자 하는 경우에는 반드시 해당 노동자와 연봉계약서를 새로이 체결하여야 하는 것이며, 그렇지 아니하고 노동자와 체결한 연봉계약서의 연봉에 미달하는 임금을 지급할 경우에는 계약의 위반이고, 임금 체불에 해당하는바, 노동자들은 미지급 임금 지급을 법적으로 청구할 수 있다 할 것입니다.<끝>

법률사무소 새날

대표변호사 김기덕

