

# 질병으로 인한 채용 취소 여부와 연봉제 급여 삭감의 합법성

벤처 기업 인사 · 노무 Q & A 시리즈 3

## 질병을 이유로 채용 내정 취소는 부당

**Q** A회사는 입사면접에서 합격한 경력사원 B에게 축하한다는 합격통보와 함께 입사일정(신체검사일정 포함)을 통지하였습니다. 이에 경력사원 B씨는 다니고 있던 C회사에 사표를 제출하였고 A회사에서 실시하는 신체검사를 받았으나, 입사 직전 간염보균자라는 진단결과가 나왔습니다. A회사는 이것을 이유로 B의 채용을 취소할 수 있습니까?

**A** 면접에 합격한 경력사원 B씨의 채용이 내정되기 위해서는 '일정한 조건을 충족할 경우 채용할 것을 약정한다'는 내용이 서면으로 작성되어야 합니다. A사의 경우 회사에서 면접 합격사실을 서면으로 통보하였고, 그 통보 내용이 B로 하여금 최종 채용결정 통보로 생각할 수 있는 내용으로 구성되었기 때문에 B는 입사일정을 맞추기 위해 다니던 회사에 사표를 제출하였습니다. 서면 통보 내용에서 정식채용 확정을 위한 추가적인 조건(예를 들면, 신체검사 후 최종 채용결정 통보함 등)이 없고 일정기간이 지나서 입사하는 경우라면 B는 회사의 입사일정관리에 의한 입사대기자라고 할 것입니다.

따라서 이 경우 A회사가 실시한 신체검사 결과인 간염을 사유로 채용을 취소한다면 근로기준법 제30조의 취지에 따라 간염이 정당한 해고사유에 해당하는지 판단해야 할 것입니다. 채용 시에 약정한 특별한 근무조건이 있어 이에 저촉되지 않는다면 일반적으로 간염의 발견이 해고의 정당한 사유가 되기는 어려울 것입니다.

다만, 간염 보균자이기 때문에 근로자의 건강 보호를 위해 업무를 부여하기에 적절하지 않거나 요양을 요한다는 의사 소견이 있을 경우 산업안전보건법 및 취업규칙 등에 의거 또는 당사자 간의 합의로 기간을 정하여 입사연기 또는 휴직(업무 외 상병)을 할 수 있을 것입니다.

이와는 달리 A회사에서 일방적으로 채용을 취소할 경우 근로자는 채용 내정에서 지정한 입사일자 이후부터 손해배상 청구 및 근로자로서

의 지위를 확인하는 소를 구하는 법적구제가 가능할 것입니다. 간염 보균 사실이 사회통념상 해당 근로자에게 불가피한 사정이 있다고 보기는 어려우므로 채용 내정에 있어 정식채용 거부에 대한 정당성의 범위가 정식근로자보다 넓다고 하더라도 채용 내정 취소의 정당성을 인정하기 어려울 것입니다.

## 연봉제 도입에 따른 급여 삭감 적법

**Q** A회사는 연봉을 삭감할 수 있는 연봉제를 채택하고 있습니다. 근로기준법에 의하면 감급을 함에 있어 제한이 있는데 연봉을 삭감하는 연봉제가 근로기준법상 합법한 것인지 궁금합니다.

**A** 연봉제는 근로의 질과 양에 따른 임금결정방법일 뿐 제재에 따른 감급이 아니므로 근로기준법 제30조 감봉 및 제98조 취업규칙에 의한 감급의 제재에 해당되지 않습니다. 다만 연봉제를 도입하더라도 근로기준법 제61조에 의거 감시·단속적 근로자, 관리감독업무 수행 근로자, 기밀취급 근로자 등을 제외한 근로자는 근로시간, 휴일, 휴가 조항이 적용됩니다. 그리고 법에서 정한 통상임금과 평균임금도 당연히 적용됩니다. 이에 따라 가감형 연봉제를 설계할 경우, 세부임금 설계 시 평가 및 성과에 의해 가감이 결정되는 능력성과급 항목과 가감대상이 아닌 기본급으로 구분하여 임금을 관리하는 것이 바람직합니다. 또한 가감형연봉제 도입으로 인하여 불이익을 받는 근로자가 있을 때에는 취업규칙의 변경이 필요합니다. 취업규칙을 변경할 경우에는 연봉제 적용을 받는 근로자들 중 과반수의 동의를 받아야 하며, 권한 있는 노동조합이나 전체 근로자의 과반수 동의도 받아야 합니다.

다만, 노동조합의 조직대상이 아닌 간부급 근로자를 대상으로 가감형 연봉제를 도입할 경우 취업규칙 변경 시 해당 근로자의 동의만 받으면 될 것입니다.