

병원의 연봉제와 법률관계에 대한 소고

1. 서론

2000년대 들어 일반기업이 아닌 병원에서도 전통적인 임금관리방식인 연공서열형 임금체계인 연공제 대신 기업형 임금관리방식인 연봉제를 채택하는 등 임금관리방식이 변화하고 있다. 연공제와 연봉제는 각각 장단점이 있으나 연공제에 비하여 연봉제의 장점이 더 많은 것으로 알려져 많은 병원에서 연봉제를 채택하고 있거나 연봉제도입을 검토하고 있다. 그러나 새로운 임금제도의 채택과 관련하여 법률적인 문제의 이해부족으로 인한 제도채택을 망설이고 있거나 노동조합이 있는 병원의 경우는 노동조합과의 합의지연 등의 이유로 제도도입이 지연되고 있는 경우도 있다. 연봉제 도입시 법률적인 문제를 간과하여 연봉제를 설계할 때는 향후 제도의 실행과정에서 문제발생의 소지가 있기 때문에 제도의 장단점을 살펴 자기병원에 맞는 시스템을 설계하도록 하고 시스템설계시 제도도입에 따른 법률관계를 잘 살펴 추후 병원과 근로자간에 분쟁의 소지를 없애는 것이 중요하다. 본고에서는 병원에서 기존 연공급제를 연봉제로 전환하는 과정에서나 새로 설립되는 병원이 연봉제 채택시 기본적으로 고려해야할 법률관계를 중심으로



글·문영전 |
김포우리병원
경영관리부장

로 양자간의 관계를 살펴봄으로써 연봉제를 채택하는 과정중에 있거나 새롭게 이를 도입하고자 하는 병원에 기본적인 지침이 될 수 있도록 하고자 한다.

II. 본론

1. 연봉제 도입과 근로기준법

1) 연봉제와 근로기준법의 관계

근로기준법은 임금의 최저보장액, 임금의 지급방법, 휴업수당, 시간외·야간·휴일근로수당 등에 대하여 명시하고 있다. 그러나 임금의 결정기준이나 지급형태에 대해서는 근로시간을 기준으로 하는 시간급률 월급형태의 임금관리를 중심으로 규정하고 있으나 연봉제에 대해서는 명시적으로 규정해놓은 조항이 없다. 따라서 병원에서 연봉제를 선택하고자 하는 경우에 임금의 최저액이 확보되는 한도내에서 구체적인 임금액의 결정이나 지급기준, 임금의 구성, 계산방법, 지급기간 등을 노사협의회 또는 노조와의 단체협상을 통해 취업규칙에 명시하면 된다.

2) 연봉제와 단체협약·취업규칙·근로계약 등과의 관계

병원에서 연봉제를 도입키로 결정하였다면 임금이나 근로조건에 대한 제반 규범, 즉 취업규칙, 단체협약, 근로계약 등을 우선적으로 검토하여 문제점이 발견될 경우에는 적법한 절차에 따라 변경해야 한다. 따라서 단체협약 중 연봉제시행과 관련된 제약 등을 파악하고, 취업규칙중 임금결정, 지급방법 및 승급 등과 관련된 규정을 정비해야 한다.

3) 연봉제도입과 노사협의회

임금체계란 임금을 결정하는 기준을 말한다. 병원에서 연공급제로 임금체계를 운영하다가 연봉제로 전환하는 것은 임금체계의 중요한 변경이라고 할 수 있으므로 노사협의회를 통한 충분한 협의와 의견수렴을 거치는 것이 바

랍직하다. 그러나 임금체계변경과 관련하여 연봉제 채택에 따른 모든 사항을 반드시 노사협의회의 협의를 거쳐야만 제도채택이 가능한 것이 아니라 단지 협의사항이기 때문에 병원에서는 노사협의회를 통하여 성실히 협의하면 된다.

4) 연봉계약서와 근로계약서

연봉제 도입시 임금을 연공급에서 연봉제로 변경하는 내용으로만 근로조건을 변경하는 경우 연봉계약서는 별다른 사유가 없는 한 정년까지 근무하는 기간중 하나의 단위기간에 대한 임금약정에 불과하다. 따라서 이 때는 연봉협상후 별도의 근로계약서를 작성할 필요가 없으므로 연봉약정서나 연봉통지서로 대체할 수 있다. 그러나 연봉제 도입시 근로자의 임금을 연공급에서 연봉제로 변경하고, 근로계약기간도 1년으로 변경하는 것을 내용으로 자유의사에 따라 동의절차를 거쳤다면 이 때 작성한 연봉계약서는 1년 근로계약으로 1년간의 연봉액을 약정하는 의미로 본다. 따라서 이 경우는 연봉협상후 다시 근로계약기간을 명시해야 하므로 근로계약서를 새로 작성해야 한다.

5) 연공급에서 연봉제로 전환시 법적 원칙

연공급제에서 연봉제로 임금체계를 전환할 때 법적인 원칙으로 종전 임금수준 보전원칙, 순수임금관리원칙, 제수당단순화원칙 등이 있다.

- ① 종전 임금수준보전원칙 : 연공급제에서 연봉제로 전환시 근로자가 종전에 연공급제하에서 수령하던 기본급, 제수당 등을 합한 전체적인 임금수준의 총액이 새로운 임금체제인 연봉제하에서도 보전이 되도록 노력해야 한다는 원칙이다.
- ② 순수임금관리원칙 : 연공급제하에서 근로자에게 지급하던 제수당을 임금과 비임금성 비용으로 분류하여 연봉제로 전환시 임금부분만 연봉제로 흡수하고, 비임금성 비용은 연봉외 별도비용으로 분리되어 지급해야 한다는 원칙이다.
- ③ 제수당단순화원칙 : 제수당을 가능한 한 연봉으로 흡수하는 것을 원칙으로 하되 최소한의 범위에서 법정요건이 충족되었을 때 근로자에게 지급하는 시간외수당, 월차수당 등은 연봉외수당 등으로 관리해야 한다는 원칙이다.

2. 연봉지급방법

1) 연봉계약기간중 임금의 조정

병원에서 기약정된 연봉액을 조정할 만한 사유와 타당성이 없음에도 불구하고 일방적으로 연봉액을 인하하는 것은 근로기준법에 위배되는 이유없는 불이익처분이 된다. 연봉액은 근로조건의 중요한 사항이기 때문에 약정된 기간중에 부득이 연봉을 인하조정하고자 할 때는 본인동의하에 연봉계약을 변경하거나 새로운 연봉계약을 체결하여야 한다. 따라서 연봉계약기간중에 타당한 사유에 의해 임금을 조정하고자 한다면 연봉계약서나 취업규칙상에 연봉계약종이라도 연봉을 조정할 수 있는 사유를 구체적으로 명시해줘야 한다.

2) 연봉지급횟수의 설정

근로기준법에 '임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다' 라고 규정되어 있다. 따라서 연봉은 계약기간이 1년이라면 12회 이상으로 매월 일정하게 분할되어 근로자에게 일정금액씩 지급되어야 한다. 다만, 총연봉이 기본연봉과 업적연봉으로 구성되어 있다면 총연봉의 12/16를 매월 지급하고 4/16를 매 분기별로 지급하여 12회 이상의 지급횟수를 정해 지급한다면 법적으로 문제의 소지가 없다.

3) 연봉제하의 임금공제요건

연봉계약서 및 취업규칙 등에서 병원은 근로자에게 결근에 관계없이 일정액을 지급한다는 규정이 없는 한 근로자의 귀책사유로 인한 결근일수에 해당하는 금액을 연봉에서 공제하는 것은 임금전액불원칙에 위배되지 않는다.

4) 휴직기간중의 연봉지급

연봉계약은 쌍무계약의 일종으로 일정기간 근로의 대가로써 임금이 지급된다. 이는 정상적인 근로가 제공될 때 연봉액이 지급된다는 의미이므로 휴직시에도 연봉을 전액지급한다는 특약이 없는 한 휴직에 따른 병원의 임금지급의무는 없다. 또한 병원에서 업무와 관련없는 근로자의 상해나 질병으

로 인한 휴직기간중 연봉을 지급하지 않는다고 취업규칙에 규정해도 근로기준법에 위반되지 않는다.

5) 임금감봉시 연봉감금액의 상한선

병원에서 근로자에 대하여 감급의 징계를 하는 경우 감급은 근로기준법에 따라 1회의 액이 평균임금의 1일분의 1/2이상, 총액이 임금지급기에 있어서 임금총액의 1/10을 초과하지 못한다. 따라서 감급시 최근 3개월간의 연봉액을 기준으로 1일평균임금을 산정하여 그 금액의 1/2범위내에서 감급액을 결정하여야 한다.

3. 연봉제하의 시간외수당, 연월차수당 및 포괄산정연봉제

1) 연봉제와 지급수당

연봉제를 도입하더라도 연차유급휴가수당, 월차유급휴가수당, 야간근로수당, 퇴직금 등의 적용이 배제되는 것이 아니므로 병원에는 위와 같은 법정수당의 지급의무가 있다. 근로기준법에서는 사용자로 하여금 근로자에게 근로시간, 연월차유급휴가, 퇴직금 등 최소한의 근로조건을 부여하도록 규정하고 있으므로 이 기준에 미달하는 어떠한 근로계약도 무효가 된다.

2) 연봉제하에서 임금의 산정기준

연봉제하에서 평균임금이나 통상임금을 산정하는 방법은 연공급제하에서의 산정방법과 동일한다. 평균임금이란 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 총임금을 의미하는 것으로서 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월동안 그 근로자에게 지급된 연봉총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정한다. 평균임금을 기초로 산정하는 수당에는 휴업수당, 연차유급휴가수당, 퇴직금, 감금액의 제한, 재해보상금 등이 있다.

통상임금이란 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다. 통상임금을 기초로 산정하는 수당에는 해고예고수당, 휴업수당, 연차유급휴가수당, 연장·야간·휴일가산수당 등이 있다.

3) 연봉제하에서 통상임금의 산정방법

법정수당을 산정시 먼저 시간급 통상임금을 산정해야 한다. 시간급 통상임금은 연통상임금을 연소정근로시간으로 나누어 산정되며, 연소정근로시간은 주 40시간을 기준으로 월소정근로시간 209시간에 12개월을 곱하여 산정된다. 1일 통상임금 및 시간급 통상임금은 다음과 같이 산정된다.

- 1일 통상임금 = 연소정근로시간 2,508시간에 상응한 기본연봉 x 8시간 / 2,508시간
- 시급통상임금 = 연소정근로시간 2,508시간에 상응한 기본연봉 x 1시간 / 2,508시간

4) 포괄산정연봉제의 법적 구비조건

병원에서 포괄산정연봉제를 도입하고자 하는 경우에는 사전에 근로자에게 충분한 설명과 동의를 얻고, 포괄임금에 산정된 제수당 임금과 실제 근무한 시간에 따른 법정수당을 비교하여 근로자에게 객관적인 불이익이 없을 때 법적인 하자없이 포괄산정연봉제를 도입할 수 있다.

5) 연월차휴가수당을 포함한 총연봉계약

병원에서 근로자의 동의하에 연월차수당을 합산해 총연봉계약으로 포괄산정연봉제를 실시하더라도 근로자에게 자유로이 연월차휴가 사용권을 보장하고, 산정된 연월차수당이 근로기준법 규정에 따라 정산한 금액보다 불이익이 없는 한 법적 위반의 문제는 없다.

4. 연봉제와 퇴직금

1) 퇴직금의 차등제도

근로기준법에 의하면 퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업장내에서 근로자간에 차등이 있어서는 안된다. 여기에서 차등이란 모든 근로자에게 동일하게 적용되는 퇴직금제도내에서 직위나 직종에 따라 퇴직금 지급율의 상이한 차이를 의미한다. 따라서 퇴직금지급시 지급율을 달리하거나 평균임금에 해당하는 임금이 대한 항목을 달리하여 적용할 경우는 별개의 퇴직금

제도를 운영한다고 볼 수 있다.

2) 평균임금과 인센티브연봉

병원에서 연봉제를 실시하고 있는 경우 인센티브연봉이 평균임금계산시 포함되느냐의 여부는 단체협약, 취업규칙, 기타 근로계약에 미리 지급조건이 명시되어 있거나, 관례적으로 양호한 실적이 있을 시 지급을 기대하는 것이 인정되는 경우에 그 인센티브연봉의 지급이 법적인 구속력을 갖게 되어 평균임금에 포함된다. 그러나 병원에서 관례적으로 인센티브연봉을 지급해 온 사실이 없고 병원의 이익발생에 따라 일시적으로 혹은 불확정적으로 지급한 경우에는 평균임금에 포함되지 않는다.

3) 평균임금과 업적연봉

퇴직금을 산정하기 위해서 평균임금계산시 퇴직전 3개월간의 기본연봉과 1년간의 업적연봉을 합하여 산정하여야 한다. 이 때 평균임금은 3개월간의 월평균 기본연봉과 1년간의 업적평가결과 산정된 업적연봉을 월할계산하여 산정된 금액을 합산해 산출한다.

4) 근로계약기간과 연봉적용대상기간

근로계약기간은 근로계약 존속일의 성격을 가지는 반면에 연봉적용대상기간이란 근로관계를 유지하는 총근로계약기간중에서 일정한 단위기간에 적용되는 근로에 대한 일정한 임금을 표시하는 기간을 말한다. 근로자의 근로계약기간과 연봉적용대상기간은 같을 수도 있고 다를 수도 있으므로 연봉제를 도입할 때 양자는 반드시 구별되어야 한다. 따라서 병원과 근로자가 연봉계약을 체결할 때 근로계약기간은 별도로 독립된 조문으로 표시하고, 연봉적용대상기간은 임금의 표시부분에서 세부항목으로 표시하는 것이 바람직하다.

5) 연봉협상 미타결시 근로자의 해고

병원에서 근로자와의 연봉협상이 타결되지 않는 경우에 이를 오랫동안 방치하면 효율적인 연봉제 운영이 어렵다. 따라서 취업규칙이나 급여규정 등에 연봉협상 미타결시 미타결 용인기간 및 해결방법 등을 명시하고 노사협

의회나 고충처리위원회 또는 제3자의 조정절차를 통해 해결되도록 명문화하는 것이 바람직하다. 그러나 연봉협상이 타결되지 않아 일정기간(예; 1개월)이 경과한다면 병원에서는 연봉의 평가기준이나 방법의 공정성과 투명성을 전제로 근로계약을 해지하는 절차를 진행할 수 있다.

6) 해고근로자의 부당해고구제신청

근로자가 연봉미타결을 이유로 해고된 경우에 근로자는 해고사유의 부당함을 이유로 해고일로부터 3개월 안에 관할지방노동위원회에 부당해고구제에 대한 신청을 할 수 있다. 관할지방노동위원회는 근로자로부터 부당해고구제신청을 접수하면 통상적으로 7일 이내에 병원에 서면으로 답변서를 제출토록 요구한다. 동 위원회에서는 병원의 답변서를 검토한 후 근로자와 병원의 관계자를 소환조사하여 해고에 관련된 경위 및 상황에 대한 사실관계를 조사, 판단한 후 심문에 회부한다. 부당해고사건은 심판위원회에서 처리되는데 동 위원회에서는 공익위원앞에 근로자와 병원의 대표가 함께 참석하여 해고경위에 대한 사항을 심문하고 출석위원 과반수의 찬성으로 부당해고 여부를 결정한다.

5. 연봉조정 및 협상과 관련된 법적 문제

1) 연봉제 적용사원과 비적용사원간의 임금인상의 차이

병원에서 근로자에 대하여 편견적인 차별을 하지 않고 근로자의 근로사유, 근무기간 등 제반사항을 참작하여 합리적인 이유가 있을 때는 동일한 직종, 동일한 직무에 대해 별도의 임금체계를 마련할 수 있다. 즉 연봉제적용직원의 직무성과에 대한 평가가 공정하게 이루어졌고, 객관적인 자료에 의하여 투명하게 이루어진 결과를 바탕으로 조정된 연봉과 비적용직원의 임금에 차이가 발생했다면 근로기준법상의 균등대우에 위반되지 않는다.

2) 계약기간중 연봉액의 조정

연봉계약은 근로자가 근로를 제공하는 대가로 병원이 연봉액을 지급해야 하는 쌍무계약의 일종이다. 연봉액의 결정은 병원의 평가기준에 의해 이루어

어지지만 병원이 계약기간중 일방적으로 연봉액을 인하하는 것은 안된다. 만약에 병원에서 계약기간중 연봉액을 인하조정하려면 사전에 근로자로부터 충분한 의견수렴을 거치고 공정한 조정기준을 설명하여 근로조건의 변경 동의를 받아야 한다. 따라서 사전에 연봉조정사유를 구체적으로 설정하여 취업규칙이나 규정 또는 연봉계약서에 명시하는 것이 필요하다.

3) 연봉변동폭의 확대범위

병원에서 연봉제도입시 근로자로부터 연봉제변경에 따른 포괄적인 동의를 받았고 연봉제시행에 따른 세부절차는 병원에서 정한다고 약정하였을 경우에 연봉의 변동폭을 확대하는 것에 대해서는 별도로 개별 근로자의 동의를 받을 필요는 없다. 그러나 연봉제도입시 일정한 범위내에서 변동폭을 확정적으로 동의받았을 경우는 그 범위를 벗어나는 연봉변동폭의 확대시 근로기준법에 의한 취업규칙 불이익변경절차가 요구되는 수도 있다. 따라서 이러한 경우에는 병원에서 노동조합 또는 노사협의회를 통해 상호협의하여 시행하는 것이 바람직하다.

4) 근로자의 연봉협상지연

연봉제는 근로자의 업적이나 성과를 기준으로 연봉액이 책정되는 제도이기 때문에 당사자간의 협상에 의해 연봉을 결정하는 방식이 원칙이다. 따라서 병원에서는 근로자의 성과나 능력을 구체적으로 평가하여 연봉협상에 임해야 한다. 병원에서 연봉책정기준을 공정하고 합리적으로 제시했음에도 불구하고 근로자가 이에 대해 정당한 반박근거자료를 제시하지 않은 채 연봉협상을 지연시키는 경우 병원은 연봉협상과 관련된 기록관리를 철저하게 하고 최종적으로 근로자에게 연봉 미타결시 근로관계를 해지할 수밖에 없다고 통보한 후 이에 따른 절차를 진행해야 한다.

5) 연봉협상지연에 대한 대비

병원에서 객관적이고 공정한 평가기준에 의거 근로자의 업적을 평가했음에도 불구하고 근로자가 이에 동의하지 않는 경우 병원에서는 근로자에 대하여 부득이 해고통지를 하게 된다. 이에 대하여 근로자는 관할지방노동위

원회에 부당해고구제신청을 할 가능성이 높다. 따라서 병원에서는 해고된 근로자에 대하여 책정된 연봉의 결정기준을 객관적인 자료에 의해 입증할 수 있는 자료를 준비하고, 성실하게 절차에 따라 연봉협상을 하였음을 입증할 수 있는 증거·서류 등을 사전에 준비해 두어야 한다.

6. 연봉제와 취업규칙

1) 근로자 동의의 범위

병원에서 연봉제의 도입으로 인하여 취업규칙을 변경할 때는 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우는 노동조합의 동의를 얻어야 하고 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 한다. 일반 근로자와 연봉제근로자를 분리하여 별도의 취업규칙으로 연봉제근로자에 적용하는 경우는 연봉제 취업규칙에 대하여 전체 근로자의 과반수 동의를 거쳐야 한다. 이 때 취업규칙을 적용받는 연봉제근로자의 과반수가 반드시 포함되도록 한다.

2) 일부에게만 유리한 취업규칙의 변경

취업규칙의 변경에 의하여 근로자 상호간에 이해충돌이 생기는 경우, 예를 들면 연봉제적용을 받는 근로자에게는 유리한 반면에 연공급적용을 받는 근로자에게는 불리한 경우는 근로자의 집단적 의사결정방식에 의한 동의를 필요로 하고 이러한 동의를 받지 아니한 취업규칙의 변경은 무효라고 보는 것이 대법원의 판례이다.

3) 미신고한 취업규칙의 법적 효력

근로기준법에서는 10인 이상 사업장에 취업규칙작성의 의무를 부과하고 동 취업규칙에는 임금체계, 지불방법, 구성항목 등 임금관련사항을 명시하도록 되어 있다. 또한 동법에는 회사가 작성한 취업규칙을 의견청취를 거쳐 반드시 관할지방노동사무소에 신고하도록 규정하고 있다. 그렇지만 적법한 절차에 의하여 취업규칙을 변경하였고 단지 신고하지 않은 채 연봉제를 운용하여 근로조건을 지속적으로 적용하였다면 동 제정내용이 법령이나 단체

협약에 위배되지 않는 한 취업규칙의 법적 효력은 관할지방노동사무서에 신고여부와 관계없이 그대로 인정된다.

7. 연봉계약형식의 법적 효력

1) 연봉통지서의 법적 효력

연봉제의 경우 동일직급이라도 개인의 능력에 따라 연봉액의 차이가 나므로 병원에서 연봉을 책정하고 근로자가 이에 동의하는 형식의 연봉계약서나 연봉약정서를 체결하는 것이 원칙이다. 그런데 병원에서 일일이 연봉계약서를 체결하다보면 시간적 손실, 관리비부담 등의 경제적 비용증대와 연봉협상과정에서 생길 수 있는 불협화음 등 운영상의 비효율성으로 인해 연봉통지서로 통지하는 방법으로 연봉계약에 갈음하는 경우가 있다. 이 경우에 연봉통지서에 병원에서 결정한 연봉액 외에 별도로 연봉액에 대한 근로자의 이의절차를 명시하고 일정한 시일내에 이의가 없을 경우 이에 동의한다는 취지의 내용을 명기하는 것이 필요하다.

2) 연봉계약당사자의 법적 지위문제

병원에서 부서책임자에게 연봉협상이나 체결 등 제반 권한을 위임하고 이를 근로자에게 충분히 고지시킨 경우에는 비록 부서장이 연봉협상을 하더라도 이 행위는 병원의 업무행위를 대리하는 효력이 있기 때문에 법적으로 위반문제는 발생하지 않는다. 연봉협상 및 체결권한을 부서장에게 위임했을 때의 법적 정당성을 인정받기 위해서는 취업규칙이나 인사규정에 권한위임 근거가 반드시 있어야 한다. 그러나 병원에서 근로자의 직무성과를 평가하여 연봉을 결정하고 이를 근거로 연봉통지서를 발송하는 경우에는 소속부서장보다는 병원장이나 인사담당임원의 명의로 하는 것이 바람직하다.

3) 포괄산정 연봉계약서의 작성기준

포괄산정연봉제는 연봉근로자의 근로형태, 직종, 업무성격 등을 고려하여 근로자의 승낙하에 제수당이 기본연봉에 합산되도록 정하는 제도이다. 병원에서 포괄산정연봉제를 도입할 경우에는 우선 연봉계약서에 소정근로시간

과 포괄연장시간을 명확히 구분해 표시해야 시간외, 휴일, 휴가근로시 법정
제수당의 지급기준인 통상임금을 산출할 수 있다.

4) 연봉근로계약시 법적 금지사항

연봉제 근로계약에서 법적으로 제한하는 내용에는 위약예정금지, 전차금
금지, 강제저축금지 등이 있다. 위약예정금지란 연봉제사원이 근로계약 불
이행시 병원에 대해 위약금이나 손해배상을 예정하는 내용의 근로계약을 금
지하는 것을 말한다. 전차금금지란 병원에서 연봉제사원에 대하여 전차금,
기타 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상쇄하는 내용의 근로
계약을 금지하는 것을 말한다. 강제저축의 금지는 연봉계약시 근로자의 매
월 연봉액에서 일정한 금액을 공제하여 병원에서 정하는 저축에 강제로 불
입하는 내용의 근로계약을 금지하는 것을 말한다.

8. 연봉제와 단체협약

1) 연봉제도입과 근로조건의 변경절차

연봉제도입으로 인한 근로조건의 중대한 변경이 따르는 경우에는 개별 근
로자의 명시적 혹은 묵시적인 동의가 필요하다. 연봉제는 연공급에서 직무
급형태로 변경하는 것이기 때문에 일부의 근로자에게는 유리하고 일부에게
는 불리할 수도 있다. 연봉제도입은 사용자의 인사권에 속하고 인적 자원관
리의 효율을 도모한다는 관점에서 일정한 범위내에서 사용자의 재량을 인정
하는 것이 대법원의 판례이다. 그러므로 병원에서는 연봉제도입에 대해 근
로자의 개별적인 동의를 받는 것이 매우 중요하다.

2) 근로조건 변경동의서의 형식

근로조건 변경동의서 작성시 동 변경동의를 근로자의 자유의사에 의한 선
택이라는 점이 포함되어야 하며, 임금체계를 1년 단위의 연봉계약으로 변경
하는 것에 관하여 동의하며, 연봉제와 관련된 제반사항은 병원의 규정에 전
적으로 따를 것이며, 향후 연봉제 채택에 동의한 것과 관련하여 이의를 제기
하지 않겠다는 취지의 내용과 본인의 자필서명을 기재하여 보관해야 한다.

3) 근로조건 변경동의서의 내용

연공급제에서 연봉제로 전환시 근로조건 변경동의서에 포함되어야 할 사항은 다음과 같다.

- 임금체계의 변경내역
- 임금체계의 변경일
- 업적연봉의 지급요건
- 연봉제전환에 따른 변환사항
 - 자동호봉승급제 폐지
 - 업적연봉은 능력이나 업적에 따라 지급된다는 사항
 - 연봉조정가능의 구체적인 조건
- 연봉제 시행에 따른 세부사항에 대해서는 병원에 위임
- 연봉제 전환에 따른 사항을 숙지하고 자유의사에 따라 동의한다는 의사표시
- 동의일자
- 근로자의 자필서명

4) 연봉제하에서 임금의 단체협상

연봉제도입후에도 임금교섭시 물가상승율 등을 고려하여 노동조합과 기본 베이스업 인상률을 교섭한 후 이를 기준으로 근로자 개개인의 업적이나 성과에 따라 개별적으로 연봉을 결정하는 방식으로 이루어진다.

5) 연봉제도입과 단체협약의 변경

근로조건을 변경하는 내용이 취업규칙이나 근로계약에는 없고 단체협약에만 있는 경우에 취업규칙이나 근로계약에서 근로조건을 전부 또는 일부를 단체협약이 정한 바에 따르기로 약정한 경우에는 그 범위내에서 단체협약의 변경만으로도 충분히 효력이 있다.

III. 결론

대부분의 병원에서는 오랜 기간동안 연공급제를 임금체계의 근간으로 해왔기

때문에 연공급제에서 연봉제로 전환할 시 많은 어려움이 따른다. 또한 병원에서 임금체계의 운용에 있어서 연봉제가 보다 많은 장점이 있는 제도로 알려져 있지만 아무리 우수한 제도라 할지라도 병원의 최고 의사결정자가 새로운 제도를 선택할 의사가 없거나, 실무부서의 책임자가 소극적이거나, 구성원인 직원들의 대다수가 반대한다면 제도의 채택까지는 많은 시일과 노력이 소요될 수밖에 없다.

그러나 병원의 의사결정에 직간접적으로 영향을 미치는 이러한 각 계층의 의사결정표출이 제도자체나 법적 요건에 대한 이해부족이나 오해에서 비롯된 것이라면 이를 해소하여 병원의 인사체계를 보다 나은 시스템으로 전환하여 조직의 발전을 이루는 방향으로 역량을 집중해야 한다.

노동조합이 있는 병원에서는 임금체계방식을 연공제에서 연봉제로 전환하게 되면 단체협상에 의한 교섭력이 약화되고 결국 노동조합의 약화로 귀결된다는 선입관을 가지고 연봉제를 바라보기 때문에 이 제도의 도입을 꺼려하고 있지만 본고에서 살펴본 바와 같이 연봉제를 채택한다고 하여 노동조합의 임금교섭력이 약해지는 것이 아니다.

연봉제의 채택과 실행과정에서 나타날 수 있는 법적인 문제 가운데 본고에서 다루지 않은 내용도 많으나 본고에서는 연봉제 채택시 기본적으로 쟁점이 될 만한 주제를 중심으로 연봉제와 법률관계를 다루었다. 향후 병원에서 연봉제 도입을 검토하고 있거나 현재 시행초기에 있는 병원들에게 참고가 되어 제도도입에 도움이 되었으면 한다. **KHA**

※ 참고문헌

- 근로기준법(법률 제 7465호), 2005
- 김수복, 김정한. “연봉제 도입? 운용방법”, 행정경영자료사, 1998
- 문강분, 연봉제하의 임금교섭전략, 한국노동연구원, 1999
- 부천시방노동사무소, 2004년 노동정책, 2004
- 양병무, 연봉제의 이론과 사례, 노동경제연구원, 1998
- 이휘영, “능력주의 임금과 연봉제”, 박영사, 1998
- 정기선, 병원의 연봉제, 한국병원경영연구원 주최 세미나, 2005
- 한국경영자총협회, “연봉제의 이론과 실제”, 1994
- 한국노동교육원, “노동법교육”, 2004
- 한국노동조합총연맹, 연봉제의 문제점과 대응방안, 1999. 4