

## 설비건설업 노무관리 상담 사례 ⑪

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

### 1. 상여금지급일 이전 퇴직자에 대한 상여금지급 의무

**Q** 당사는 연간 기본급의 450%를 3, 6, 9, 12월에 각각 100%를 상여금으로 임금지급일에 지급하고, 50%를 하기휴가비로 7월 급여지급일에 지급하도록 규정되어 있으며, 퇴직자에 대하여는 특별히 정한 바 없어 지급일 이전에 퇴직한 직원들에게 상여금을 지급하지 않고 있었습니다. 그러나 2월 말일에 퇴직한 근로자가 3월에 지급되는 상여금 중 근무한 기간에 해당하는 금액을 요구하고 있는 바, 지급 의무가 존재하는지 여부

**A** 상여금이 단체협약 · 취업규칙 · 근로계약 또는 지급관행에 의하여 정기적으로 지급하는 경우 근로의 대상인 임금으로 간주됩니다. 즉, 특별히 정한 바 없는 상태에서 회사 경영실적 등을 감안해 경영성과급, 성과상여, 특별상여 등의 명칭에 의해 임의적으로 지급하는 경우에는 은혜적 급부로 취급되어 임금에서 제외되고 있으나, 일정한 조건을 충족할 경우 지급되어야 할 의무가 발생하는 상여금은 근로의 대가로 인정되고, 특별히 정한 바 없는 경우 근로를 제공한 기간에 상응하는 상여금을 지급할 의무가 인정되고 있습니다.

따라서 특별히 지급기일 전 퇴직한 근로자에게 지급 여부 및 방법에 대하여 정한 바 없는 경우 각각의 상여금 산정기간(위 사례에서 각각의 상여금 정산기간을

4/4분기 단위로 편의상 고려할 때) 중 근로자가 근무한 기간에 비례(일할산정)하여 지급하여야 하는 것이 원칙입니다. 즉, 위 사례에서 지급되어야 할 상여금은 “100% × (31일+28일)/(31일+28일+31일)”의 산식을 적용하여 산정된 금액을 지급하여야 합니다.

논의를 확장하면, 하기휴가비의 경우 1년에 50%를 정기적으로 지급하고 있으므로 특별히 정한 바 없는 경우 당해 휴가비는 1년(편의상 전년도 8.1~당해년도 7.31)을 산정기간으로 정한 임금이므로 당해 근로자가 8.1부터 2.28까지 근무한 기간에 대한 청구권도 발생할 수 있습니다.

일반적으로 질의 사례와 같은 문제점을 극복하기 위하여 상여금관련 규정에서 지급기일 이전 퇴직한 근로자에 대하여 일정한 지급제한 제도를 마련하여 운영하는 사례가 있습니다. 따라서 당해 문제를 극복하기 위하여 상여금 관련규정(취업규칙·보수규정 내지 상여 규정 등)을 변경할 수 있으나 근로조건의 불이익변경에 해당하여 근로자 과반수의 집단적 동의 절차를 거쳐야 규정의 변경효력이 인정됩니다.

## 2. 여러 현장근무와 퇴직금 지급의무

**Q** 현장일용근로자가 여러 현장에서 15년 이상 근로하였으나, 각각의 현장별로 근로계약을 새롭게 작성하고 1년 이상 근무한 현장의 경우 당해 현장에서 당해 현장 근무기간의 퇴직금을 지급하였으나, 1년 미만 근무한 현장의 경우 퇴직금을 지급하지 아니하였습니다. 과거 1년 미만 근무하여 지급하지 아니한 기간에 대하여 퇴직금을 요구하고 있는 바, 법적으로 지급해야 하는지 여부

**A** 일용근로자의 경우 근로계약을 통하여 특정 현장별로 채용된 경우 당해 계약기간 만료 또는 당해 현장 종료 시 근로관계는 종료되는 것으로 보는 것이 노동부의 입장입니다.

특정 현장에서 당해 현장근무를 조건으로 일정기간을 정하여 채용하고 당해 현장이 종료되면 계약 당사자간 근로관계가 종료된 것으로 취급하고, 사직서제출 내지 퇴직금정산 및 타 현장 근무 시 신규 채용절차를 통하여 새로운 근로계약을 작성하는 등의 조치를 하였다면, 특정 현장 종료 시 근로관계가 종료된 것으로 보는 것이 원칙입니다.

그러나 특정 현장 종료 후 다른 현장에서 계속 근무하여 근로 장소만 변경되는 경우, 퇴직금 산정을 위한 계속근로와 관련하여 근로자의 신분변경(일용직에서 상용 내지 월급제로의 변경, 비정규직에서 정규직으로의 변경 등), 직종변경 내지 근로장소의 변경 등이 이루어진 경우에도 동일한 사업주에게 고용되어 계속 근무하였다면 계속근로로 인정되는 것이 원칙이므로 특정 현장에서 1년 미만 근무하였다 할지라도 최초 근무한 시점으로부터 1년 이상 근무하였다면 비록 1년 미만 근무한 현장이라 할지라도 1년 미만에 해당하는 퇴직금을 지급하는 것이 퇴직금제도의 입법취지에 부합한다고 보아야 할 것입니다. 즉, 1년 이상 근로를 제공한 근로자가 퇴직금을 중간정산 하여 지급 받은 후 퇴직할 때 중간정산이후 시점으로부터 1년 미만 근무한 경우에도 당해 기간에 대한 퇴직금지급의무가 존재하는 법리를 준용할 수 있는 사안입니다.

다만, 노동부 질의회신 사례(근로기준과-2387, 2004.5.12)에 비추어 위 사례의 경우 지급하지 아니할 수 있다는 주장도 있습니다.

### 3. 임금 전액지불원칙

**Q** 회사차량을 운행 중에 과속 등 범칙금이 발생하면 당시 운전한 직원에게 범칙금의 50%를 부담시키고 있습니다. 따라서 편의상 급여에서 당해 범칙금을 공제하고 있는데 법적으로 문제는 없는지?

**A** 임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 사용자가 일방적으로 공제할 수 있

는 것이 원칙입니다. 따라서 노동조합과 단체협약을 통한 단체협약에서 임금공제제도를 마련하지 아니한 경우에는 법령에 의한 공제만이 가능한 것이 원칙입니다.

질의 사례에 의한 범칙금 및 기타 회사에 끼친 손해 배상금, 회사로부터 차용한 금품 등의 경우 예외 없이 사용자가 임금채권에서 일방적으로 공제할 수 없습니다. 여기서 가불금의 경우 임금지급일 이전에 미리 지급한 것으로 보아 공제로 취급되지 아니합니다. 따라서 질의 사례의 경우 회사가 일방적으로 범칙금의 일부를 임금에서 공제함은 불법에 해당합니다.☹



### 콜레스테롤 많은 달걀 먹어, 말아?

“달걀 노른자는 콜레스테롤 덩어리.” 오래전부터 상식으로 굳어진 얘기라 아직도 달걀을 피하는 사람들이 많다. 그런데 과연 달걀을 먹으면 우리 몸에 해가 되는 것일까? 이를 가려내기 위해 하버드 대학 공중보건대의 후(Frank B. Hu)박사가 조사를 해봤다. 40~75세의 건강한 남성 38,000명, 34~59세의 건강한 여성 80,000명을 대상으로 14년 동안 진행한 대대적인 조사였다. 조사 결과는 이렇다. 달걀을 하루에 1개씩 먹어도 심장마비나 뇌졸중 위험은 전혀 커지지 않았다. 일주일에 1개 미만을 먹든, 하루에 1개 이상을 먹든 위험성에 차이는 없었다. 단, 당뇨병 환자의 경우에만 심장병 위험이 증가하는 것으로 나타났다.

하버드대학부설 슈펜스연구소(Schepens Eye Research Institute)의 스노덜리(D. Max Snodderly)박

사는 달걀에는 루테인(lutein)과 지아잔신(zeaxanthin)이라는 황색소(黃色素)가 많이 들어 있어서 시력보호에 탁월한 효과가 있다고 밝혔다. 양상추보다 달걀노른자에 무려 6배나 더 많이 들어 있다는 것이다. 이런 시력보호 물질들은 눈의 수정체(lens)와 망막의 황반(黃斑, macula)에 쌓여 자외선을 차단해주고, 몸에서 나오는 나쁜 산소인 유리기(遊離基, free radical)를 중화시켜주는 역할을 한다. 지금까지의 연구 결과 이 두 가지를 많이 섭취하면 노인들의 가장 큰 실명 원인인 백내장 위험성을 최고 20% 줄여주고, 황반변성(黃斑變性, macular degeneration) 위험성도 최고 40% 감소시켜주는 것으로 나타났다.

「내 몸을 망가뜨리는 건강상식사전」 중에서