

시간외수당을 포함한 계약(포괄임금계약)



최근 중소기업 CEO를 대상으로 노동법률 쟁점 사항에 대해 강의를 하면서 ‘포괄임금계약’에 대해 참석하신 분들께 질문을 드렸습니다.

“연봉계약을 체결하시면서 시간외수당을 포함해서 계약하시는 경우들 있으시죠? 어떻게들 하시나요? 일반적으로?”

“저희는 연봉에 월 72시간이 포함되어 있다고 되어있어요.”, “저희는 연봉에 근로형태에 따라 발생하는 법정수당이 모두 포함된 것으로 계약서에 되어있어요.”

그럼 위와 같이 계약하였음에도 불구하고 퇴직 시 근로자가 일한 시간만큼 수당을 지급받지 못했다고 주장하는 경우 법원 또는 노동부는 누구의 손을 들어줄까요? 이 같은 분쟁을 예방하려면 어떻게 계약을 체결해야할까요? 이번 호에서는 시간외수당을 포함한 포괄임금계약에 대해 살펴봄으로써 기업들이 적법하고 유효한 포괄임금계약을 체결하는데 도움을 드리고자 합니다.

1. 포괄임금계약이란?

상시 5인 이상 사업장의 법정근로시간은 1일 8시간, 주 40시간입니다. 그런데 다수 사업장들이

해당 시간을 초과하여 근로를 하고 있습니다. 법적으로는 1주 12시간까지 당사자 합의 하에 연장근로를 할 수 있고 연장, 휴일, 야간근로 시에는 통상임금의 50%를 가산하여 지급할 의무가 있습니다. 즉, 법정수당은 사후 발생 시 지급하면 되는데 사전에 임금에 법정수당을 포함하여 지급하는 것을 포괄임금계약이라고 합니다. 현실적으로 포괄임금계약의 형태는 크게 2가지로 구분됩니다.

첫째, 근로계약 체결 시 근로의 형태나 업무 성질상 법정 기준 근로 시간을 초과한 연장·야간·휴일 근로 등이 당연히 예정되어(예 : 근로시간 08시 30분~18시 30분, 영업시간 11시~22시)있어 법정수당을 월임금에 포함하여 지급하는 경우입니다.

둘째, 연구개발업무, 방송제작, 경비원 등 감시단속적 근로자 등 근로형태와 업무의 성격 등을 참작할 때 근로시간을 산정하기 어려운 업무나 업종이 있습니다. 이 경우 계산의 편의나 근로자의 근무의욕을 고취하기 위해 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급액이나 일당임금으로 정하거나, 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제수당을 구분하지 아니한 채 일당액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시

간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 계약을 말합니다. 전자의 경우 시간외근로를 산정하는 것이 명확하므로 본질적인 의미의 포괄임금계약이라 할 수는 없고, 법률적으로 문제가 되는 것은 두 번째 사안입니다.

2. 포함되는 시간외근로수당이란?

1) 연장근로수당

연장근로수당은 ① 1일 8시간이상 ② 1주(7일간) 40시간이상 ③ 단시간 근로자의 경우 근무하기로 정한 시간(예: 1일 4시간 주5일 근무하는 파트타임 근로자)이상을 초과하여 근무하는 경우에 사용자가 지급할 의무가 있습니다.

2) 휴일근로수당

휴일근로수당은 법정휴일(근로기준법상 휴일 및 근로자의 날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날)과 취업규칙·단체협약에 정한 약정휴일에 근무한 경우에 발생합니다.

휴일에 근로하여 1주 40시간을 초과하는 경우 휴일근로수당과 별개로 연장근로수당도 발생하는데 대해서 최근 법원 판례는 휴일근로수당과 별개로 연장근로수당도 발생한다고 판시하고 있으나 고용노동부 질의회시는 입장을 달리합니다. 최근 휴일근로시간을 포함하여 연장근로시간을 축소하는 것으로 법개정이 추진¹⁾되고 있는데 이는 근로기준법 제53조 1항에 규정한 1주간은 '7일'로 휴일도 포함된다는 해석에 근거한 것이라 할 것입니다.

토요일의 경우 취업규칙 등에 휴일로 정한 경우에 한하여 휴일근로가 되며, 휴무일인 경우에는 토요일 근로로 1주 40시간 이상을 초과하면 연장근로수당이 발생합니다.

※ 관련 판례 및 질의회시

1. 주 40시간을 초과하여 휴일근로를 한 경우 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급하여야 한다(대구지법 2011가합3576, 2012-01-20).
2. 주 40시간을 초과하여 휴일근로를 한 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근무시간임과 동시에 초과근무시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 휴일근무수당과 초과근무수당을 중첩적으로 지급하여야 한다(대구지법 2012나61504, 2013-09-04, 서울고법 2010나50290, 2012-11-09).
3. 휴일에 1일 법정근로시간인 8시간을 초과하는 경우 그 초과된 시간은 근로기준법 제52조 제1항에 의한 연장근로시간에 포함된다(임금근로시간정책팀-528, 2005-11-22, 근기 68207-2855, 2000-09-19). 개정근로기준법 제49조에 의하여 주40시간제가 적용되는 사업장에서 주5일근무를 채택하여 운영하는 경우 노사 당사자 간에 주휴일을 제외한 나머지 일(日)에 대하여 휴일로 한다는 명시적인 약정이 있는 경우라면 그날에 근로한 것은 휴일근로에 해당되므로 같은 법 제52조 제1항에 의한 연장근로시간에는 포함되지 않는다고 사료됨.

1) 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문 2015. 9. 15 page 11 2-2 휴일근로의 연장근로 포함 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 한다.

3) 야간근로수당

22시에서 06시까지의 야간에 근로 시 발생합니다.

4) 연차휴가수당

연차유급휴가는 휴가로 부여하는 것이 원칙이므로 수당을 지급하지 않을 목적으로 연봉에 포함하여 사전에 지급하는 것은 연차휴가사용권을 매수하는 것으로 유효하지 않다고 봅니다²⁾. 다만, 근로 형태에 비추어 연차휴가수당을 포함하여 연봉을 정한 경우라도 근로자휴가를 자유로이 사용하게 휴가사용권을 보장해 주면 유효하다고 봅니다.

5) 주유급휴일수당

1주에 출근하기로 정한 날(소정근로일)을 개근 시 1일의 주휴일을 부여하고, 해당 일에 대해서는 유급을 보장해 주어야 합니다. 월급근로자의 경우 월급여액은 만근을 전제로 하므로 월급여액에는 주휴수당이 포함되어 있다고 봅니다. 그러나 일급을 정한 경우에는 1주 개근 시 주유급휴일을 부여하여야 하므로 휴일을 부여하고 휴일수당을 별도로 지급할 의무가 있습니다. 그런데 일급 또는 일용직근로자가 일정기간 사용이 예정되어 있어 주휴수당을 일당에 포함하여 지급할 수 있다고 판단되는 경우에는 일급에 주휴수당을 포함하여 책정한 계약이 유효하다고 봅니다³⁾.

3. 포괄임금계약이 적법하기 위한 요건

1) 판례에 의한 적법성 요건⁴⁾

판례는 업무의 성질상 근로시간이 불규칙하거나, 근로형태의 특수성 때문에 실근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란(예로 감시단속적 근로자로 경비원 등)하여 기본임금을 미리 정하지 않은 채 제수당을 합한 금액을 월급여액으로 정한 경우 아래의 요건을 갖추면 포괄임금계약이 적법하다고 봅니다.

- ① 고정수당의 지급에 대한 근로자의 동의가 있을 것
- ② 근로자에게 불이익이 없을 것
- ③ 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 것

2) 고용노동부에 의한 적법성 요건⁵⁾

- ① 단체협약·취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별 근로자의 동의가 있을 것
- ② 포괄임금제로 지급되는 고정급이 당해 근로자의 실제 근로시간에 따른 법정 연장·야간·휴일근로수당보다 적을 때는 그 차액을 추가로 지급해야 하는 등 근로자에게 불이익이 없고,
- ③ 제반 사정상 정당하다고 인정되는 경우
- ④ 고정O/T수당 금액을 명시하지 아니하거나

2) 포괄임금약정의 효력을 제한적으로 해석한 판결 (대전지법 2005가단42764, 2007-04-26)

이 사건 포괄임금계약은 이와 같은 원고 및 선정자들의 근로형태와 업무의 성질 및 계약체결의 경위 등에 비추어 볼 때, 계산의 편의와 원고 및 선정자들의 근로의욕을 고취하려는 것이 아니고 오로지 용역계약에 의한 용역대금의 한도 내에서 임금 등을 해결하고 나머지로써 이익을 취하는 피고의 영업 특성에 따른 것이라 할 것인데, 이와 같은 영업 특성에 따른 피고의 편의는 성과주의적 임금제도인 포괄임금계약의 본래의 취지에도 맞지 않고, 이와 같은 동기만으로 포괄임금계약을 유효하다고 볼 경우 연월차휴가근로수당에 대한 사전 매수가 될 우려가 있고, 수당에 대한 법률상의 지급의무의 회피를 용인하여 결과적으로 근로기준법에 정한 규정을 잠탈하게 할 것이다.

3) 일정기간 사용이 예정된 경우라면 근로기간 중 사용자가 소정근로일의 근무를 전제로 지급되는 주휴수당을 미리 임금에 포함하여 지급하는 것은 가능하다(근로개선정책과 - 2617, 2012-05-14).

4) 2005.8.19. 선고 2003다66523 판결, 대법원 2006.4.28. 선고 2004다66995 판결, 대법원 2012.3.29. 선고 2010다91046 판결 참조

5) 포괄임금제 관련(근로조건지도과-3072, 2008-08-06)

연장근로시간이 명확하게 표시되지 아니하여 고정O/T수당 금액을 알 수 없는 경우에는 연장근로수당이 적법하게 지급된 것으로 보기 어렵다고 봅니다.

결론적으로 판례든 고용노동부 질의회시에 의하든 포괄임금계약이 적법하기 위해서는 월임금에 법정수당이 포함되어 있다는 계약에 근로자가 동의했어야 하고, 근로자에게 불이익이 없어야 하며, 임금액 및 근로조건 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 정당성이 인정되어야 합니다.

4. 적법한 포괄임금계약서 작성 방안

1) 기본급과 법정수당을 분리하여 임금체계 설정

근로시간을 산정하기 어려운 경비원과 같은 감시단속직 근로자의 경우 월정액에 근로형태에 따른 시간외수당이 포함되어 있다고 계약하거나, 형식적으로 시간외수당 명목을 두고 월정액으로 임금을 지급하는데 어디까지를 통상임금으로 볼 것인지, 시간외수당으로 책정된 금액이 적정하기 여부를 판단하기 어렵다보니 소송으로 이어지는 사례가 많습니다. 노동관계법상으로는 최저임금 이상의 임금만을 지급하면 적법하므로 최저임금 이상으로 기본급을 설정하고 법정수당을 분리하여 임금체계를 설정하시는 것이 필요합니다.

2) 해당 업무수행에 평균적으로 필요한 시간외 근무시간 정할 것

근로시간을 명확히 산정하기 어려운 경우 해당 업무를 수행하는데 평균적으로 소요되는 시간외 근무시간(1일 몇 시간, 주 몇 시간, 월 몇 시간, 월 1회 휴일근무 등)을 정하는 것이 필요합니다.

3) 근로계약 체결 시 시간외근로 등 근로조건을 설명하고 근로자 동의 받을 것

근로계약체결시 시간외근로 등 근로조건을 설명하고, 시간외근무수당을 포함한 금액으로 월급여액이 책정되었음을 설명하여 근로자 동의를 받아 근로계약서를 작성하여야 포괄임금계약의 적법성이 인정될 수 있습니다.

근로시간을 산정할 수 있는 업무의 경우에도 고정법정수당을 책정하거나, 해당 업무를 수행하는데 평균적으로 소요되는 근로시간을 책정한 후에 해당 금액을 월정액에 포함하여 포괄임금계약을 체결할 수 있습니다. 다만, 이 경우 실근로시간이 포함된 근로시간을 초과하는 경우에는 법정수당 차액을 더 지급할 의무가 있습니다.

근로기준법 제17조에 따르면 사용자는 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차휴가와 시행령에 정한 사항, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법을 서면에 명시하여 근로자에게 교부할 의무가 있습니다. 포괄임금관련 분쟁을 줄이기 위해서는 근로계약서에 법령으로 정한 사항을 명기하는 것이 가장 바람직합니다. 📄



더원노무법인 강남지사
대표공인노무사 홍수경
서울시 서초구 강남대로 329 산학협동재단 17F
전화번호 : 02-581-2227, 이메일 skh@tohr.co.kr