



노동법률 뉴스레터

2018/6

1. Case Study

- 최저임금 산입범위 확대 관련 세부 내용과 사업장에 미치는 영향

2. 간단 Q&A

- 집단적 연차사용에 대한 사용자의 연차사용 시기변경 가능 여부 (예외적 가능)
- 동료 간 대화내용을 몰래 녹음한 것을 이유로 민형사상 고소·고발 및 징계 가능 여부 (가능)

1. Case Study

최저임금 산입범위 확대 관련 세부 내용과
사업장에 미치는 영향

당사는 근로자에게 우측 급여명세서와 같이
매월 급여를 지급하고 있습니다. 최근 최저임금
산입범위가 확대되어 공포 및 내년부터 시행을
앞두고 있다고 들었는데, 구체적인 내용과 우리
사업장에 미치는 영향은 무엇인가요?

<근로자 월 급여명세서>

| 구분 | 금액 | 비고 |
|-------|-----------|------------|
| 기본급 | 1,573,770 | 7,530X209H |
| 정기상여금 | 786,885 | 매월 기본급 50% |
| 합계 | 2,360,655 | |

질의답변

최저임금 산입범위 확대를 골자로 한 최임법 개정안이 국회 본회의 통과(5/28) 및 국무회의 심의·의결을 거쳤으며(6/5), 대통령 공포 후 내년 시행을 앞두고 있습니다. 최저임금 범위 확대와 관련한 주요 내용은 아래와 같습니다.

■ 주요 개정 내용

① 최저임금 산입범위 확대

'19년 최저임금 산입 범위에 매월 상여금 중 최저임금 25% 초과분, 복리후생비 중 최저임금 7% 초과분을 포함하며, 이후 연도별 비율 삭감을 통한 산입범위 점진적 확대

<연도별 최저임금 초과분 비율>

| 구 분 | '19 | '20 | '21 | '22 | '23 | '24 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 상여금(%) | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | 0 |
| 복후비(%) | 7 | 5 | 3 | 2 | 1 | 0 |

② 상여금 지급주기 변경 시 취업규칙

불이익변경 예외 적용

상여금의 최저임금 포함을 위해 취업규칙에 규정된 정기상여금 지급주기를 격월→매월로 변경 시 근로자 과반수의 의견청취만으로 취업규칙 변경 가능

(단, 유노조사업장의 경우 단체협약 내에 상여금 지급 주기 규정 시 노사합의를 통한 단체협약 변경 필요)

■ 영향 분석

귀사의 경우 현행 기준으로 2018년 매월 지급되는 271만원 중 기본급 157만원만 최저임금에 포함되지만, '18년부터 법이 적용된다고 가정하는 경우 동일한 금액을 지급하더라도 상여금 78만원 중 최저임금

25%(39만원)를 초과하는 39만원은 최저임금에 포함되며, 이에 따라 최저시급은 9,412원으로 산정됩니다.

| 구 분 | 지급액 | 최저임금 산입액 | |
|------------------------|-----------|-----------|------------------|
| | | 개정 전 | 개정 후 |
| 기본급 | 1,573,770 | ← 좌동 | ← 좌동 |
| 상여금 | 786,885 | 0 | <u>393,442</u> |
| 합 계 | 2,360,655 | 1,573,770 | <u>1,967,212</u> |
| 최저시급 (최임 산입액 ÷ 209) | | 7,530 | <u>9,412</u> |

“'20년 최저시급 1만원”을 가정할 경우, 임금 동결 시 연도별 최저시급은 다음과 같습니다.

| 구 분 | '18년 | '19년 | '20년 |
|------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 최임 (시급) | 1,573,770 (7,530) | 1,813,493 (8,677) | 2,090,000 (10,000) |
| 상여금 미포함 | 786,885 | 453,373 (최임 25%) | 418,000 (최임 20%) |
| 기본급 (A) | 1,573,770 | ← 좌동 | ← 좌동 |
| 상여금 포함(B) | 0 | <u>333,512</u> | <u>368,885</u> |
| 최임 계 (A+B) | 1,573,770 | <u>1,907,282</u> (9,125) | <u>1,942,655</u> (9,295) |
| 최임 충족 | 충족 | 충족 (+93,789) | 미달 (-147,345) |

결국 법 개정 시 귀사에서는 내년도 임금을 동결하더라도 최저임금을 상회하나, '20년에는 최저임금 인상이 필요할 것으로 사료됩니다.

참고로 최근 여당에서 상여금의 통상임금 산입을 통해 통상임금과 최저임금 범위를 일치시키는 개정법 발의를 준비중이며, 이 경우 가산·연차수당에 대한 기업 부담이 증가할 것으로 우려됩니다. 향후 법안이 구체화되는 경우 뉴스레터를 통해 안내드리겠습니다.

간단 Q&A 1

집단적 연차사용에 대한 사용자의 연차사용 시기변경 가능 여부 (예외적 가능)

우리 회사 근로자들이 최근 회사의 신규정책 시행에 반발하여 집단적으로 연차를 사용하였습니다. 해당 근로자들이 모두 연차를 사용하게 되면 정상적인 업무수행에 지장이 발생하는데, 근로자가 청구한 연차 시기를 회사가 변경할 수 있나요?

질의답변

근로기준법에 규정된 소정의 요건을 충족하여 근로자에게 발생한 연차는 근로자의 권리이므로, 사용자는 근로자가 청구한 시기에 연차를 부여해야 합니다(근로자의 시기지정권). 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 '사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(사용자의 시기변경권, 근로법 제 60조 제1항). 결국 **사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 외에는 원칙적으로 근로자가 청구한 연차를 사용자가 거부할 수 없습니다.**

서울고법 2013.05.31 선고 2012누28522 판결

사용자의 시기변경권 행사요건으로서 '사업운영에 막대한 지장'이 있는지 여부는, 일반적으로 기업의 규모, 연차휴가청구인의 직장에서 배치, 그 담당하는 작업의 내용, 성질, 대행자 배치의 난이, 시기를 같이하여 연차휴가를 청구하는 근로자의 수 등 제반사정을 고려하여 합리적으로 판단하되 (이하 생략)

그러나 사안과 같이 **근로자들이 동일한 기간에 모두 연차를 사용하여 정상적인 업무수행에 지장이 발생하는 경우라면, 사용자의 시기변경권 행사가 인정되어 회사는 업무수행에 필요한 일부 근로자에 대해서는 시기변경권을 행사할 수 있다고 사료됩니다.**

사용자의 적법한 시기지정권에도 불구하고 근로자가 임의로 연차를 사용하는 경우 무단결근 및 징계처리가 가능합니다. 단, 사업 운영에 막대한 지장이 있는지 여부에 대한 입증책임은 사용자가 부담하므로, 귀사가 시기변경권을 행사하려는 경우 분쟁 발생 대응을 위한 객관적인 자료 확보가 선행되어야 하겠습니다.

서울행법 2016.8.19 선고 2015구합73392 판결

'사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우' (중략) 그 요건이 충족되었다는 점은 사용자가 이를 증명하여야 할 것이다. (중략)

근로자의 연차휴가는 통상 예견되는 것이고 평상시에도 늘 행하여지는 것이므로 원고로서는 통상적인 근로자의 결원을 예상하여 그 범위 내에서 대체 근로자를 충분히 확보하여야 할 것인데, (중략) 위와 같은 사업운영의 지장은 휴가 실시 및 그로 인한 인원 대체 방법을 제대로 강구하지 아니한 원고의 잘못에 의하여 발생한 것으로 보이므로, 이를 이유로 참가인들의 휴가신청을 불허한 원고의 행위는 정당한 시기변경권의 행사에 해당한다고 보기 어렵고, 따라서 참가인들이 위 각 휴가신청일에 출근하지 아니한 것은 무단결근에 해당하지 아니한다.

간단 Q&A 2

동료 간 대화내용을 몰래 녹음한 것을 이유로 민형사상 고소·고발 및 징계 가능 여부 (가능)

우리 회사는 최근 한 직원에게 상습적인 근태 불량을 이유로 징계를 내렸는데, 이에 앙심을 품은 직원이 회사의 비위행위를 밝히겠다며 대화녹음을 항상 녹음하고 있습니다. 징계를 취소하지 않으면 지금까지 녹음한 기록을 외부기관에 공개하겠다고 협박하고 있는데, 해당 근로자에 대한 민형사상 고소·고발 및 비밀녹음을 이유로 한 징계처분이 가능할까요?

질의답변

① 형사처벌 가능 여부

통신비밀보호법은 당사자가 아닌 '제3자'가 당사자의 동의를 받지 않고 전자장치 등을 이용하여 통신의 음향·문언·부호·영상을 청취·공독하여 그 내용을 지득하는 등의 행위를 금지하고 있습니다(제3조 제1항).

판례는 **'당사자 간' 녹음은 통신비밀보호법상 감청의 주체인 제3자에 해당하지 않아 형사처벌의 대상이 되지 않으나, 여러 명이 '집단적으로 회의나 대화를 하면서 녹음하는 경우' 대화 참여자 전체의 동의가 없는 한 형사처벌의 대상이 된다**고 보고 있습니다.

② 민사상 손해배상 책임 존재 여부

형사처벌 가능여부와 관계 없이, **상대방의 동의 없이 비밀녹음을 하는 경우 이는 상대방의 음성권을 동의 없이 침해한 것으로 불법행위에 해당하며, 그에 따른 손해배상 책임을 부담하게 됩니다.**

수원지법 2013. 8. 22 선고 2013나8981 판결

사람은 누구나 자신의 음성이 자기 의사에 반하여 함부로 녹음되거나 재생, 녹취, 방송 또는 복제·배포되지 아니할 권리를 가지는데, 이러한 음성권은 헌법 제10조 제1문에 의하여 헌법적으로도 보장되고 있는 인격권에 속하는 권리이다. (중략) 피녹음자의 동의 없이 전화통화 상대방의 통화내용을 비밀리에 녹음하고 이를 재생하여 녹취서를 작성하는 것은 (중략) 헌법에서 보장하는 음성권 및 사생활의 비밀과 자유를 부당하게 침해하는 행위에 해당하여 불법행위를 구성한다.

③ 징계 가능 여부

판례는 **'비밀녹음이 인격권과 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 불법행위일 뿐 아니라 건전한 직장질서를 해치는 행위로서 징계사유에도 해당된다'**고 판시하고 있어, 비밀녹음을 이유로 한 징계도 가능할 것으로 사료됩니다.

대법 1995.10.13 선고 95다184 판결

[요지] 동료직원들의 대화내용을 비밀리에 녹음하여 이를 토대로 진술서를 작성하여 교부함으로써 그 진술서가 동료직원들에 대한 형사고소사건의 자료로 제출되도록 한 일련의 행위는 사생활의 비밀과 자유를 침해하고 직원 상호간에 불신을 야기하여 직장내의 화합을 해하는 것으로서 근무기강 확립과 품위유지의무에 위반되는 것이다. 따라서 위 행위가 직장에 가져온 결과 등을 고려할 때 녹음자에 대한 해고처분이 지나치게 중하다거나 다른 직원들에 비하여 부당하게 불이익한 것이라고 할 수 없다.