



노동법률 뉴스레터

2019/09

1. Case Study

- 포괄임금제 유효요건 및 사무직에 대한 포괄임금제 허용여부(사무직 포괄임금적용 불가)

2. 간단 Q&A

- 횡령으로 해고한 직원의 퇴직금과 손해액의 상계처리 가능 여부(조건부 가능)
- 고용노동부 근로감독 개선방향 및 근로감독관 집무규정 개정안 주요내용(9/1부 시행)

1. Case Study

포괄임금제 유효요건 및 사무직에 대한 포괄임금제 허용여부(포괄임금적용 불가)

당사는 현재 사무직과 현장직 근로자로 이원화하여 임금체계 설정 중입니다.

사무직은 상황에 따라 연장근로가 수시로 발생하는 경우가 많아 60만원에 모든 제수당이 포함되어 있는 월급제(포괄임금)를 적용하고, 현장직은 시급을 기준으로 임금을 지급하고 있습니다.

최근 주문물량이 증가하여 전 근로자 연장근무

가 월 52시간까지 늘어난 상황에서 현장직과 달리 추가 연장근로수당을 받지 못하는 사무직들이 별도 수당을 요구했으나 포괄임금제를 이유로 거절하였습니다. 추가 수당을 요구하는 사무직 근로자들의 주장이 맞는건가요?

※사무직의 임금지급현황(근로계약서)

구분	금액	비고
기본급	1,840,000	209시간
제수당	600,000	모든 수당 포함
직무수당	250,000	
합계	2,690,000	시급:1만원

질의답변

사용자와 근로자가 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 임금을 지급하는 것이 원칙입니다.

그러나 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간 산정이 어려운 경우 일정액을 법정제수당으로 정해 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 근로계약이나 단체협약을 체결할 수 있는데 이를 “포괄임금제”라고 합니다.

구분	정액급제	정액수당제
개념	기본급 X	기본급 O + 제수당
예시	월급 300만원 (월 급여에 모든 제수당 포함)	기본급 200만원 (기본급의 20%는 연장,야간수당 지급)

이에 대해 법원과 고용노동부는 포괄임금제는 근로시간에 따른 임금지급 원칙의 예외에 해당하므로 ①근로시간 산정이 어렵고 ② 단체협약, 취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별 근로자의 동의가 있어야 하며 ③근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비춰 정당하다고 인정되어야만 그 유효성을 인정하고 있습니다.

대법원 2014도8873, 2016-09-08 선고

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, …(중략) 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효

라 할 것이고 사용자는 근로기준법의 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다

따라서 귀 사의 사무직 포괄임금제의 경우(60만 원에 모든 법정 제수당이 포함) 사무직이라 하더라도 **근로시간 산정이 가능하고, 월 52시간 초과근무 시 발생하는 연장근로수당은 60만원을 초과하게 되어 근로자에게 불이익 하므로 그 유효성을 인정받기 어려워 초과수당을 지급하여야 할 것입니다.** (*법원 및 고용노동부는 사무직 역시 근로시간 산정이 가능한 직무라고 판단하고 있음)

아울러 기본급 외 별도 시간외수당을 명시하면서 실제 연장근로시간과 관계없이 일정 연장수당분을 미리 지급하는 소위 “고정OT” 임금제를 활용하는 곳이 많이 있는데 이는 연장근로를 사전합의하고 그 수당을 미리 지급하는 개념으로 **고정OT 외 초과분에 대해서는 당연히 추가수당 지급 의무가 있다는 점에서 포괄임금제와는 다른 개념**이니 참고하시기 바랍니다.

근로기준과-3172, 2005-06-13

고정급 연장근로수당(귀 질의의 고정 O/T수당)을 월임금에 포함시켜 지급한다 하더라도, 노사당사자간에 월임금에 포함된 고정 O/T수당 금액을 명시하거나 연장근로시간(또는 그 상한)을 약정하여 시간급 임금의 산정(소위 포괄역산) 및 연장근로수당의 계산이 가능하여야 할 것임. …(중략) **임금 지급시 실제로 근로한 연장근로 시간에 기초한 법정 수당과 기 수령한 고정 O/T수당을 비교하여 후자의 금액이 전자의 금액 이상이면 근로기준법 제55조의 규정에 의한 연장근로에 대한 가산임금이 지급된 것으로 볼 수 있을 것임.**

간단 Q&A 1

횡령으로 해고한 직원의 퇴직금과 손해액의 상계처리 가능 여부(조건부 가능)

최근 한 직원이 회사에 횡령 및 배임을 저지른 사실이 발견돼 징계하고 조치하였는데, 회사가 횡령금액을 보전 받기 위해 손해액과 그 직원의 퇴직금을 상계처리 하려고 합니다. 이런 경우 퇴직금채권과 손해배상채권의 상계가 가능한지 궁금합니다.

질의답변

근로자가 재직 중 회사에 금전적 손해를 끼치고 이를 변제하지 못한 상태에서 퇴사한다면 사용자는 당연히 근로자에게 지급할 퇴직금, 임금 등과의 상계처리를 고민하기 마련인데, 이러한 상계처리가 노동관계법상 정당한 것인지가 문제됩니다.

근로기준법에 따르면 원칙적으로 임금은 통화로 직접 '전액'을 지급하여야 합니다. 이러한 법 규정의 취지는 사용자가 일방적으로 근로자의 임금을 공제하는 것을 금지해 근로자가 임금 전액을 확실하게 지급받게 함으로써 근로자의 경제생활을 위협하는 일이 없도록 보호하는 것입니다.

근로기준법 제43조(임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

따라서 근로자가 발생시킨 손해에 대한 배상금을 받을 권리가 있다 하더라도 **법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우가 아닌 한, 사용자가 임의로 손해배상액과 임금 등 퇴직금을 상계처리하는 것은 위법입니다.**

다만, **판례에 따르면 근로자와 상계합의서를 작성한 뒤 상계처리 하는 것은 가능합니다.** 즉, 근로자가 자유로운 의사에 따라 횡령액을 임금채권으로 상계함에 동의한 경우 상계가 가능하나, 사용자의 일방적인 상계 방지를 위해 근로자의 상계 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것인지는 엄격하게 판단하고 있습니다.

대법원 2001.10.23. 선고 2001다25184 판결

사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어질 만한 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 근로기준법 제42조 제1항 본문에 위반하지 아니한다고 보아야 할 것이고, 다만 **임금 전액지급의 원칙의 취지에 비추어 볼 때 그 동의가 근로자의 자유로운 의사로 이루어져야 한다.**

따라서 질의와 같이 **직원의 횡령으로 손해의 발생이 명확한 경우에도, 근로자가 자유로운 의사로 상계에 동의한 경우에만 퇴직금 채권과 손해배상채권 상계가 가능합니다.** 만약 근로자가 상계에 동의하지 않는 경우 회사는 임금채권을 전액 지급해야 하며, 별도 민사소송을 통해 횡령액 기타 손해에 대한 배상을 받을 수 있을 것입니다.

간단 Q&A 2

고용노동부 근로감독 개선안 및 근로감독관
집무규정 개정안 주요내용 (9/1부 시행)

최근 고용노동부에서 근로감독 행정 개선방안을 발표하고 그 후속조치로 근로감독관 집무규정을 개정하여 시행 중인 것으로 알고 있습니다.

협력업체 근로감독 도중 원청으로의 감독 확대, 사회적 이슈 사업장에 대한 근로감독 가능, 근로감독관 회피 신청 등 여러 내용이 신설된 것으로 아는데 자세한 내용이 궁금합니다.

질의답변

최근 고용노동부는 근로감독 행정 종합 개선 방안을 발표하고 기존에 미약했던 근로 감독의 체계적 운영 및 예방기능을 강화 하는 내용의 제도들을 신설/보완하여 향후 본격적으로 시행할 계획이며, 9/1부 근로감독관 집무규정을 아래와 같이 개정, 시행 중에 있습니다.

1.근로감독 선정기준의 다양화

지역별 주요산업의 특성에 따라 감독 대상 사업장을 선정하고 수시감독과 특별감독의 경우 노동관계법을 위반할 우려가 높은 분야와 사회적 물의를 일으킨 사업장을 중점적으로 지도/감독할 계획입니다.

※수시감독 유형

구분	내용
기획형	노동환경이 열악하거나 노동인권 사각지대에 있는 업종/분야에 선제적으로 실시 (※드라마 제작현장 등)
청원형	근로감독 청원 등이 접수되어 근로감독이 필요하다고 인정되는 사업장
신고형	신고사건 처리 과정에서 반복, 상습적인 임금체불 등과 같이 법 위반 확인된 경우

※특히 직장 내 괴롭힘, 성희롱 발생 등 사회적 물의를 일으킨 사업장은 예외 없이 특별감독 예정

2.근로감독 중 원청/파견업체로 감독확대 가능

근로감독 도중 법 위반이 확인될 경우 **도급이나 수급, 근로자 파견, 파견근로자 사용업체로 근로감독을 확대**할 수 있는 근거를 신설 하였습니다.

근로감독관 집무규정 14조 3항

[신설] ③ 사업장감독 과정에서 해당 사업장과 도급계약 또는 근로자파견계약 등의 관계에 있는 사업장에서 노동관계법령 위반 사실이 있다고 판단되는 경우에는 해당 도급업체·수급업체·근로자파견업체·파견근로자 사용업체 등에 대해서도 사업장 감독을 실시할 수 있다.

3.근로감독 범위 확대 및 절차 개선

최근 관계법령 개정에 따라 근로감독관 직무에서 남녀고용평등 및 성별에 따른 근로조건 차별 시정 업무가 추가 되었으며, 근로감독관이 사업장 감독 전 사용자와 근로자대표에게 면담을 통해 감독의 목적과 선정사유 등을 설명하도록 의무를 부여했습니다.

(※단, 30인 미만 사업장 생략 가능)

또한 근로감독 시 감독범위를 조정하였습니다.

- 정기/수시감독: 실시일로부터 과거 1년
- 특별감독: 실시일로부터 과거 3년

4.근로감독관 기피제도 신설

사건담당 감독관이 관련자 중 친족관계 등 공정성을 의심받을 우려가 있는 경우 담당 감독관의 기피를 공식적으로 신청할 수 있게 되었습니다.

- 주요사유: 감독관이 사건청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적 사유가 있을 경우