

# 퇴직금, 법정수당을 연봉계약서에 명시하라

## 인사·노무관리 편(1)

글\_ 김윤희(공인노무사)

**벤**처기업 역시 근로자를 고용하고 이윤을 창출하는 기업으로 근로기준법 및 노동관계법의 적용을 받는 사업장이다. 그러나 대다수의 벤처기업들이 인사·노무 등의 인적 시스템 준비를 등한시 한 결과 임금체불, 해고사건 등 수많은 법적분쟁들이 야기되고 있다. 벤처기업 인사·노무관리에서 야기되는 법적 문제점을 살펴보고, 분쟁을 사전에 예방하기 위한 효과적 해결방안을 시리즈로 제시하고자 한다.

### 무의식중에 행해지는 불법들

대부분의 벤처기업에서는 임금, 퇴직금의 문제에 대하여 많은 문제점이 나타나고 있다. 벤처기업들이 연봉계약을 체결하면서 '연봉총액에는 법정수당과 퇴직금이 포함되어 있다'고 규정하고 있으나 이는 노동부나 법원에서 인정되지 않고 있다.

즉, 퇴직금의 경우 연봉액에 포함된 퇴직금 액수를 근로(연봉)계약서에 명시하여야 하고, 퇴직금 중간정산신청서를 구비하여야 한다. 그렇지 않을 경우 연봉액에 퇴직금을 포함하여 지급하였다 할지라도 퇴직근로자가 퇴직금을 청구하는 경우 다시 퇴직금을 산정하여 지급해야 한다.

또한 많은 벤처기업 근로자들은 법정근로시간(1일 8시간, 1주 44시간, 1월 226시간)을 상회하여 연장근로나 야간근로, 휴일근로를 상시적으로 하는 경우가 대부분이며, 이에 대한 법정수당인 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등을 지급하는 벤처기업들은 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 최근 근로자들이 노동부에 진정, 고소, 고발 사건들의 대부분은 이러한 법정수당에 대한 지급을 요구하는 사례들이 대부분이며, 연봉계약서에 이러

한 법정수당에 대해 명시적으로 책정하지 않은 대다수의 벤처기업들은 상기의 시간외 근로를 지시하지 않았다는 명백한 증거가 없는 한 수당지급 의무를 면할 수 없다. 이러한 법정수당들은 임금채권으로 그 시효가 3년이며, 시간급의 150%를 할증하여 지급하여야 하기 때문에 근로자가 퇴직 후에 3년 동안의 시간외근로수당을 청구할 경우 회사는 엄청난 비용지출을 감수하여야 한다.

### 취업규칙, 근로계약서 필수적으로 구비

따라서 이러한 퇴직금과 법정수당 등을 효율적으로 관리하기 위해서는 취업규칙, 근로계약서 등이 필수적으로 구비되어야 하며 특히 근로계약서에 명시적으로 규정하여야 한다.

즉, 퇴직금의 경우 근로계약서에 그 금액을 명시하고, 재체결시에 퇴직금을 중간정산 한다는 근로자의 퇴직금 중간정산신청서를 구비하여야 할 것이다.

법정수당의 경우, 근로자 개개인의 연장, 야간 등의 근무시간을 주 또는 월 단위로 예정하고 이 예정된 시간에 상응하는 법정수당을 미리 산정하여 임금을 책정하는 포괄역산임금제를 시행하여야 한다. 이러한 경우에도 취업규칙이나 근로(연봉)계약서, 임금대장, 급여명세서 등에 그 금액을 명시하여야 하는 것은 물론이다.

벤처기업의 경우 연구개발, 마케팅 등에 주력을 하여야 하기 때문에 상기인 임금 및 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등의 4대 사회보험을 처리하기 위해 1~2명의 전담근로자를 새롭게 채용하는 것은 또 하나의 비용이라 볼 수 있으므로 아웃소싱을 고려하여 법적, 실무적 문제들을 해결하는 것이 비용절감을 위한 또 하나의 좋은 방안이다.