

벤처기업 인사·노무 Q & A 시리즈 2

글 김윤희 |공인노무사

# 감시·단속적 근로자의 근무시간 적용과 근로계약서 추가작성시 유의사항

## 절차구비시 감시·단속적 근로자도 기존 근무시간 적용 가능

**Q** 감시·단속적 근로자의 경우 지방노동사무소로부터 적용제의 승인을 득하면 근로기준법상의 근로시간, 휴게, 휴일 규정을 적용받지 않는데, 주40시간 적용사업장이라 하더라도 이들에게는 종전처럼 기존의 근무시간을 그대로 유지할 수 있는 것이 아닌지 궁금합니다.

**A** 감시·단속적 근로자로서 지방노동관서장으로부터 적용제의 승인을 받은 자는 동법 제61조에 의거 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 규정이 적용되지 아니합니다. 따라서 이들에 대해 반드시 새 법에 의한 주40시간제를 적용할 이유는 없습니다. 다만, 취업규칙을 개정법의 규정에 따라 변경하면서 근로시간, 휴게·휴일에 관한 규정은 제외한 채, 연·월차 및 생리휴가 등에 관한 규정만을 변경하는 때에는 그 변경된 부분을 대상으로 취업규칙의 불이익변경 여부를 가려야 할 것입니다.

취업규칙에 규정된 연·월차휴가 및 생리휴가에 관한 규정이 종전 근로기준법의 최저기준에서 개정법의 최저기준과 같이 변경되는 경우, 이는 근로자에게 불리하게 변경되는 취업규칙의 불이익변경에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다. 그러므로 근로기준법 제97조에 규정된 불이익변경의 절차를 밟아야 할 것입니다(근로기준법-3902, 2004. 7. 29). 이러한 절차를 구비하지 못하였다면 근로시간 및 휴게·휴일에 관한 것 뿐만 아니라 휴가제도 또한 종전대로 유지시켜야 하오니 착오 없으시기 바랍니다.

## 근로계약서 작성시 기존 계약기간의 퇴직금 청구 가능

**Q** 금번에 새로이 근로계약서를 작성하려 하는데, 회사에서는 이전에 언급이 없었던 퇴직금 문제를 명시하자고 합니다. 추가된 내용을 보면, 월급에 월별로 퇴직금이 지급된다고 써있고, 또 퇴직금을 월별로 분할 지급해 달라는 신청서가 있습니다.

이 경우 새 계약서에 서명을 하면

이전 기간동안의 퇴직금은 어떻게 되는지요. 또한 월별로 퇴직금을 분할 지급한다고는 하지만 실질적으로 받는 금액이 없고 오히려 기본급이 낮게 책정되게 되는데, 이것이 가능한 것인가요?

**A** 퇴직금은 1년 이상의 계속근로에 대해 지급되는 임금후불적 성격을 가진다고 인정하여 원칙적으로 그 지급을 제한하거나 1년이 되기 전에 미리 지급하는 것은 무효라고 판례에서는 판시하고 있습니다(2002. 5. 8, 서울지법 2002가소1707; 2002. 7. 12 대법 2002도2214). 그러나 연봉제가 확산되면서 1년 단위 또는 1월 단위로 퇴직금을 미리 분할지급하는 것을 인정하여야 할 현실적인 필요성 때문에 노동부에서는 일정요건을 갖춘 퇴직금의 선지급은 정당한 것으로 보고 있습니다. 질의하신 사안의 경우 일단 현재까지는 퇴직금에 대해 별도로 명시한 내용이 없었으므로, 지난 계약기간까지의 퇴직금 청구는 가능할 것으로 사료됩니다. 다만, 이후 새로운 계약서에 서명을 할 경우 퇴직금 지급문제가 어떻게 되는가가 문제가 될 수 있습니다.

행정해석(1997. 5. 21, 임금 68207-287)에 의하면 연봉액에 포함된 퇴직금의 액수가 명확히 정해져있고, 퇴직금을 중간정산 받고자하는 근로자의 별도의 요구(서면)가 있으며, 근로자가 미리 지급받은 퇴직금의 총액이 계약기간 1년이 경과한 시점에서 평균임금을 기초로 산정한 퇴직금에 미달하지 않는다면 퇴직금의 월별 분할지급은 인정할 수 있다고 회신되어 있습니다.

그러므로 새로운 계약서 내용에 동의하게 된다면 행정적 구제절차로서는 새로운 계약기간에 대한 퇴직금 인정이 어려울 것으로 보입니다. 또한 매년 새롭게 계약을 체결하시는 근로계약 형태로 보아 새로운 계약기간의 임금이 낮게 제시되었더라도 이에 동의하신다면 이를 위법한 것으로 보기는 어려우니 새로운 계약내용에 신중을 기하셔야 할 것입니다. <문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com>

