

설비건설업 노무관리 상담 사례③

신흥식 / 노무법인 한길 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

1. 회사 임원에게 법정 퇴직금을 지급해야 하는지 여부

Q 회사임원에게 법정 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

A 근로기준법 등 노동관계법률(근로자퇴직급여보장법 등 포함)은 근로자에게 적용되는 법으로서 근로자가 아닌 자는 근로기준법 등에 의한 각종 근로조건(퇴직금 및 법정수당 등)이 적용되지 않는 것이 원칙입니다. 따라서 회사의 임원이 구체적으로 근로자로 인정될 수 있는 경우에는 근로기준법 및 근로자퇴직급여보장법 등에 의한 퇴직금 및 기타 법정근로조건을 적용하여야 합니다.

주식회사의 업무집행권한을 가진 대표이사·이사·감사 등은 주주총회로부터 선임되어 일정한 사무처리 위임을 받고 있는 것이므로 원칙적으로 근로기준법상 근로자라고 할 수 없습니다. 따라서 법정 퇴직금지급의무가 당연히 발생하는 것은 아니며, 회사정관이나 주주총회의 결의에 의하여 별도로 퇴직금지급 근거를 마련한 경우가 아닌 한 퇴직금청구권이 인정되지 않습니다.

그러나 주식회사의 임원의 직함을 가지고 있다 할지라도 실질적으로 일반 근로자에 준하는 사용종속관계가 인정될 경우에는 형식적으로 임원의 신분을 가지고 있는 경우에도 근로기준법상 근로자로 인정되어 퇴직금 등 노동관계법령상 권리 행사가 가능할 수 있습니다.

실무적으로 상법상 법인등기부등본에 임원(감사)으로 등재되지 아니 한 임원(소위 '비등재임원')의 경우 사용종속관계를 배제할 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상 근로자로 인정되고 있는 경향이며, 상법상 등재임원의 경우 일정한 업무집행권한을 행사하는 위치에 있다면 근로자성이 부인되는 경향이나, 임원으로 등재되어 있다할지라도 업무집행권 등을 행사하지 못하고 회사의 지휘·감독을 받는 위치에 있다면 근로자로 인정되는 사례가 증가하고 있습니다.

결과적으로 임원의 경우 법인등기부등본에 등재 여부나 명칭 등 형식적·명목적인 측면보다는 권한관계나 근로제공 실태를 종합적으로 고려하여 근로기준법의 적용대상인 근로자성 여부를 판단하여야 하는 과제가 있습니다.

2. 퇴직금 중간정산 후 연봉제 실시 중 퇴직하였을 때 입사일부터 퇴직금을 계산하여 지급해야 하는지

Q 관리직 전체 직원에 대하여 퇴직금을 정산지급하고 연봉제로 전환하여 퇴직금을 포함한 연봉총액을 13등분하여 매월 지급하고 이중 퇴직금(연봉총액의 1/13)을 1년 단위로 정산지급하고 있습니다. 최근 퇴직한 직원이 회사가 일방적으로 연봉제를 실시한 것이라며, 최초 입사일부터 퇴직금을 계산하여 그 차액 지급을 요구하고 있는 바 법적문제점이 있는지 여부

A 근로자퇴직급여보장법(구 근로기준법 제34조)상 퇴직금은 근로자가 1년 이상 근무하고 퇴직한 경우에 지급의무가 발생합니다. 다만, 재직 중인 근로자가 퇴직금을 중간정산지급 할 것을 요구할 경우에 한하여 퇴직금을 퇴직 전에 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.(근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항, 구 근로기준법 제34조 제3항)

즉, 퇴직금중간정산이 유효하기 위해서는 근로자가 퇴직금의 중간정산지급을 요구가 존재하여야 합니다. 따라서 근로자의 퇴직금중간정산요청이 없는 상태에서 퇴직금을 회사가 일방적으로 중간정산하여 지급하였다면, 퇴직금중간정산으로서의 효력이 부정되는 것이 원칙입니다.

퇴직금중간정산이 유효하게 이루어진 경우에 한하여 퇴직금중간정산 이후의 퇴직금 산정시 중간정산시점부터 새롭게 기산하게 됩니다. 퇴직금중간정산이 법적 요건에 부합하지 아니 할 경우 이미 중간정산하여 지급한 퇴직금을 무효로 하는 것은 아니나 최종 퇴직시 근무기간 전체를 통산하여 퇴직금을 산정 후 중간정산하여 지급한 금액을 공제하고 그 차액 분을

지급해야 하는 것이 원칙입니다.

회사가 퇴직금을 중간정산하여 지급하는 과정에서 개별 근로자의 퇴직금중간정산 신청서를 받지 아니할 경우 퇴직금 중간정산으로서의 효력을 인정받지 못하는 상황이 됩니다. 따라서 퇴직금을 포함한 연봉제를 통하여 1년 단위로 퇴직금을 중간정산하여 지급할 경우에도 연봉계약서와는 별도로 퇴직금중간정산 신청서를 제출한 근로자에 한하여 퇴직금중간정산을 실시하고 신청서를 제출하지 아니 한 근로자에 대하여는 일방적으로 퇴직금을 중간정산하여 지급하는 일이 없도록 유념할 필요가 있습니다.

3. 현장 일용근로자 일당에 법정 제 수당을 포함하기로 하는 포괄임금계약을 체결했는데 노동부 점검에서 일당에 포함된 연월차수당은 인정하지 못하겠다고 하는데, 연월차수당 추가 지급 여부

Q 현장 일용근로자의 일당에 법정 제 수당을 포함하기로 하는 포괄임금계약을 체결하고 각각의 법정 수당의 구성 비율을 명시하고 있습니다. 최근 노동부 점검에서 연월차수당은 휴가 부여 후 미사용 일수에 해당하는 법정수당을 지급해야 하는 것이므로 일당에 포함된 연월차수당은 인정하지 못하겠다고 하는데, 연월차수당을 추가로 지급하여야 하는지 여부

A 근로기준법에 의한 임금제도는 시급을 결정하고 기본시급 및 기타 수당을 근거로 하여 통상임금(시급)을 산정하고 이를 기초로 법적요건에 따라 주휴수당 · 시간외수당 · 야간근로수당 · 휴일근로수당 및 연월차수당을 부가적으로 지급하도록 하는 것을 요구하고 있습니다.

그러나 이러한 임금관리 방식은 일당제, 월급제 및 연봉제로의 전환과정에서 포괄임금계약을 통하여 법정수당을 일당, 월급 내지 연봉에 포함하여 법적 요건발생 여부와 무관하게 지급하거나, 법적요건을 고려하여 사전에 법정수당을 산정하여 이를 임금총액에 포함하여 지급하는 사례가 오히려 일반적인 추세입니다.

따라서 현실적으로 만연하고 있는 실태를 감안하여 법원과 노동부는 포괄임금계약은 근로자의 명시적인 동의(일반적으로 계약서 작성)를 전제로 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 경우 법정수당을 포함하기로 하는 포괄임금계약을 유효하게 인정하고 있습니다.

이와 관련하여 연월차수당은 월 소정근로를 만근시 부여되는 월차휴가와 1년 단위로 출근률(주40시간제의 경우 8할, 주44시간제의 경우 9할 이상)에 따라 발생하는 연차휴가를 근로자의 선택에 의하여 사용권한을 부여하고 근로자가 적치된 기간 내에 사용하지 아니 한 경우에 수당을 지급할 의무가 있는 법정수당

입니다.

따라서 사용자가 연월차수당을 지급하고 휴가사용권을 부여하지 않을 경우 휴가사용권 매수문제로 인하여 범위반에 해당함에는 이견이 없습니다. 다만, 연월차수당을 미리 임금총액에 포함하여 지급하되, 근로자의 휴가사용권한을 침해하지 않을 경우에는 휴가 매수문제가 발생하지 아니합니다. 즉, 임금총액에 연월차수당을 포함하되, 근로자가 연월차휴가를 신청할 수 있는 기회를 보장할 경우에는 근로자가 휴가사용시 사용일수에 해당하는 연월차수당공제 여부와는 별도로 휴가사용권을 침해에 해당하지 아니하며, 포괄임금의 유효요건에 반하지 않는 한 일당에 포함하여 지급된 연월차수당은 유효하다는 것이 현재까지의 대법원 입장입니다.

따라서 법원의 입장 변화가 없는 한 근로자가 서명 날인한 근로계약서에 연월차수당이 포함되어 있고, 그 금액이 법정기준에 의하여 산정한 금액에 미달하지 않는 한 기 지급된 연월차수당은 유효하므로 추가로 지급하지 아니 하여도 무방합니다.◎



길이 끝나는 곳에서 등산은 시작된다 - 머머리즘

□ 반 정신을 가리키는 말 중에 '머머리즘'이 있다. 등정이라는 걸
○ 과보다는 얼마나 어려운 등반 과정을 거치며 등반했느냐는 데
참뜻이 있다고 보는 등반 정신을 말한다.

영국의 등반가 알버트 프레드릭 머머리 Albert Frederick Mummery가 1880년에 주창한 등반 정신으로서, 그의 이름에서 '머머리즘 mummerism'이라는 용어가 탄생했다.

보다 다양하고 어려운 루트의 등반을 추구하는 머머리즘의 제창자인

머머리는 '등반사의 반역아'로 불리는 인물인데, 그는 결국 1895년 히말라야의 낭가파르바트 산 원정 도중에 행방불명되고 말았다.

머머리즘, 즉 등로주의 登路主義는 전통적 등정주의 登頂主義와는 반대되는 개념이다. 어떤 방법을 통하든지 정상에 오르기만 하면 된다는 것이 '등정주의'다. 하지만 머머리즘, 즉 등로주의는 쉽게 오르기 보다는 어려운 루트를 개척해 가며 등정하는 것을 목적으로 한다.

"길이 끝나는 곳에서 비로소 등산은 시작된다."

힘난한 과정을 두려워하지 않았던 머머리의 말이 오래 기억에 남는다.

「상식지존 뇌를 깨워라」 중에서