

설비건설업 노무관리 상담 사례 ⑩

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별사회 고문 노무사

1. 연차휴가수당 지급의무 존부

Q 직원에게 연차휴가가 발생했으나 퇴사하여 연차휴가를 사용할 기간이 없는 경우 연차휴가수당을 지급하지 아니하고 있습니다. 최근 직원이 연차휴가 발생 후 곧바로 퇴사하여 전년도 미사용한 연차수당만을 지급하였는데, 전년도 발생한 연차휴가에 대한 수당을 요구하고 있습니다. 법적으로 지급해야 하는지 여부

A 연차휴가수당은 전년도 발생한 연차휴가를 다음 연도에 미사용하여 휴가사용권이 소멸한 경우에 미사용 일수에 해당하는 수당을 지급하는 것이 원칙입니다. 퇴사자의 경우 휴가사용권을 행사할 수 있는 기회가 있으나 사용하지 못한 경우에는 수당으로 지급하

여야 한다는 것에 대하여 노동부와 법원의 입장은 동일합니다. 다만, 질의 사례와 같이 연차휴가가 발생하였으나 발생과 동시에 또는 발생한 직후에 퇴사하여 휴가를 사용할 기간이 없는 경우 과거 노동부 입장은 휴가를 사용할 수 있으나 사용하지 아니 한 일수에 한하여 수당을 지급하고 퇴사로 인하여 휴가를 사용할 수 있는 기회가 없는 경우에는 수당을 지급하지 아니하여도 무방하다는 입장이었습니다.

이러한 노동부 입장은 2005년 대법원 판례의 입장과 상충되었으나 2006년 9월 노동부 입장을 대법원 판례의 입장에 부합하도록 변경하는 지침을 통해 퇴직으로 인하여 연차휴가사용 가능 여부와 무관하게 발생한 연차휴가일수에 대하여 수당으로 지급하도록 하고 있습니다.

구체적인 사례를 통하여 살펴보면, 2000.1.1. 입사자

가 2006.1.5. 퇴사하고, 2004년도에 만근하여 발생한 17일의 연차휴가 중 2005년도에 7일을 사용하고, 2005년도 만근하여 발생한 17일의 연차휴가를 사용하지 못한 경우 지급하여야 할 연차수당은 2005년도에 사용하지 못하여 소멸한 10일분의 연차수당과 2005년도 출근율에 의하여 발생하여 2006년도에 사용해야 할 연차휴가를 퇴직으로 인하여 사용하지 못한 17일분 전액을 수당으로 지급하여야 합니다.[과거의 노동부 입장은 퇴직으로 인하여 사용가능한 일수가 4일(1월1일은 휴일로 간주 시)에 불과하여 2006년도 사용가능한 연차휴가 중 4일분에 국한하여 지급하여도 무방하다는 입장이었음]

2. 현장수당의 통상임금 포함 여부

Q 당사는 현장에서 근무하는 직원들에게 직급별로 차등하여 현장수당을 임금에 포함해 매월 지급하고, 현장에서 철수할 때에는 지급을 중지하고 있습니다. 법정수당 산정을 위한 통상임금 산정 시 당해 현장수당을 포함하여야 하는지 여부

A 수당의 명칭과는 무관하게 정기적, 일률적으로 소정근로에 대한 대가로 지급되는 임금은 통상임금에 포함되는 것이 원칙입니다. 따라서 공사현장에서의 근로가 본사에서의 근로에 비하여 상대적으로 정신적 육체적 노동강도가 강화되는 점을 고려하여 지급되는 수당인 경우에는 통상임금에 포함되는 것이 원칙입니다. 다만, 현장수당의 지급에 있어서 공사현장에서 수시로 발생하는 법정 근로시간을 초과하는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로를 감안하여 당해 법정수당에 같음하여 지급되는 경우에는 통상임금에서 제외되는 것이 원칙입니다.

위 질의사례는 현장근무라는 업무의 성격과 직원의

직급을 고려하여 지급되는 것으로 평가될 수 있는 사례이므로 통상임금에 포함되는 수당으로 보아야 할 것입니다.

3. 사내 전산망을 통한 연봉확정의 효력

Q 당사는 사내전산망을 통하여 개별적으로 회사가 책정한 연봉을 해당 직원이 자신의 연봉을 열람하고 이에 동의할 경우 승낙하는 형식으로 직원들의 연봉계약서를 갈음하고 있습니다. 법적으로 문제점은 없는지 여부

A 근로계약은 특별한 형식을 요하지 않고 구두약정도 가능합니다. 즉, 당사자간 근로조건에 대한 합의사실이 존재할 경우에는 유효한 근로계약관계가 성립된 것으로 인정됩니다. 따라서 사내전산망을 통한 사용자와 근로자간의 근로조건 합의형식은 유효한 것이 원칙입니다.

다만, 사용자는 근로계약 체결 시 임금의 구성항목 및 산정 방법 등에 대하여 서면명시의무가 있습니다. 따라서 적어도 신규입사자의 경우 반드시 임금의 구성항목 및 산정방법 등에 대하여는 서면으로 명시하였음을 입증할 수 있도록 (연봉)근로계약서에 명확히 할 필요성이 있습니다.

아울러 2007.7.1. 부터 시행되는 근로기준법에서는 임금의 구성항목 등에 국한하지 않고 소정근로시간, 휴일 및 연차휴가 등에 대한 사항에 대하여도 서면명시의무를 강화하였습니다. 따라서 향후 신입사원의 (연봉)근로계약서 내용에 임금, 근로시간, 휴일 및 연차휴가 등에 관한 사항을 구체적으로 기재한 근로계약서를 체결하여 사용자의 서면명시의무 위반 문제가 발생하지 않도록 해야 할 필요성이 있습니다. ●