

사업주를 위한 통상임금 및 법정수당 안내

Information on the conventional wages and statutory allowances for the business owners

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

사업주는 직원이 연장·야간 및 휴일근로를 하는 경우 통상임금을 기초로 법정수당을 산정해 지급해야 한다. 그러나, 통상임금을 어떻게 산정하는지 몰라서 통상임금에 해당하는 각종 수당을 제외하고 기본급만을 기준으로 법정수당을 산정하는 경우 임금체불이 발생할 수 있고, 반대로 통상임금에 해당하지 않음에도 통상임금에 포함하여 법정수당을 산정하는 경우에는 사업주에게 불필요한 비용 부담이 발생할 우려가 있기에 유의해야 한다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 법정수당의 산정기초인 통상임금과 통상임금을 기초로 산정하는 법정수당에 대해 알아보려 한다.

■ 통상임금의 판단 기준

「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금)
① 법과 이 영에서 '통상임금'이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

통상임금이란 소정근로 또는 총 근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 원칙적으로 모두 통상임금에 속하는 임금이 해당한다. 다만, 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이 속해야 한다.

1. 소정근로 대가성

'소정근로'는 사업주와 직원 사이에 합의에 따라 정해진 시간에 직원이 하기로

정한 일을 말하며, '소정근로 대가'는 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 대하여 사업주가 직원에게 지급하기로 약정한 금품을 말한다.

따라서, 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하여 지급받는 임금(연장·야간 및 휴일근로수당)이나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 추가적으로 지급받는 임금은 소정근로의 대가로 볼 수 없다.

2. 정기성

'정기성'은 미리 정해진 일정한 기간마다 정해진 시기에 계속적으로 지급되는지 여부에 관한 것으로, 매월 지급되는 임금이라면 정기성을 지닌다. 다만, 매월 지급되는 것이 아니라도 정해진 시기에 계속적으로 지급되는 금품이라면 통상임금에 해당한다. 따라서 특정 달(예-짹수달) 또는 분기, 명절에만 지급되는 금품의 경우에도 계속적으로 지급된다면 정기성을 지닌 금품으로 본다.

3. 일률성

'일률성'은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 소정근로와 관련한 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 또한 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 한다.

예를 들어 특정 자격증을 보유한 직원에게만 지급하는 자격수당은 '모든 근로자'에게 지급하는 것은 아니나 소정근로의 가치 평가와 관련한 자격증을 보유한 '모든 근로자'에게 지급하는 금품이므로 일률성을 가진다.

4. 고정성

'고정성'이라 함은 직원이 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질을 말하고, '고정적인 임금'은 임금의 명칭 여부를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 직원이 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금이라고 정의할 수 있다.

이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

■ 통상임금의 판단 예시

통상임금 해당 여부와 관련해 많은 사업장에서 혼란을 불러일으키는 주요 항목의 통상임금 판단 예시를 설명하고자 한다.

(1) 근속기간에 따라 달라지는 임금

근속기간은 일률성 요건 중 '근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준'에 해당하므로 '일률성'이 인정되며, 연장근로 등을 제공하였을 때 직원의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있어 '고정성'이 인정되므로 통상임금에 해당한다.

(2) 특정 시점에 재직 중인 직원에게만 지급되는 임금

직원이 소정근로를 제공했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 직원에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금에 해당하지 않는다. 그 이유는 특정 시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 되므로 일반적으로 특정일에 재직 중인 직원에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로의 대가성' 및 '고정성'이 인정되지 않기 때문이다.

다만, 최근 상당수의 하급심에서 재직조건부 상여금의 통상임금성을 인정하고 있고, 2022년 11월에는 재직조건부 상여금의 통상임금성을 인정한 하급심 판결에 대한 상고가 심리불속행으로 기각됨으로써 대법원이 재직조건부 상여금의 통상임금성을 인정한 사례까지 나왔으므로 이를 유의해야 한다.

(3) 근무일수에 따라 달라지는 임금

월 15일 이상 근무 등 일정 근무일수 혹은 출근율에 따라 지급 여부가 달라지는

임금은 통상임금에 해당하지 않는다. 소정근로 제공 외에 일정 근무일 또는 출근율 충족이라는 추가적인 조건을 성취해야 하는 바, 연장·야간·휴일근로를 제공하는 시점에서 금액을 확정할 수 없기에 고정성을 인정하기 어렵기 때문이다. 다만, 정해진 일수 미만을 근로하더라도 근무일수에 따라 급여를 일할 계산하여 지급하거나 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 경우로 확정된 경우, 지급 여부가 확정되어 있는 임금은 통상임금에 해당한다.

(4) 근무실적에 연동하는 임금

근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 성과급은 통상임금에 해당하지 않는다. 다만, 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 지급받을 수 있는 최소한도의 임금이 정해진 경우 이러한 임금은 통상임금에 해당한다.

또한, 직원의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 지급 여부나 지급액을 정하는 임금은 통상임금에 해당한다. 초과근무를 제공하는 시점인 당해 연도에는 그 성과급 등의 지급여부나 지급액이 확정되어 있으므로 고정성이 인정되기 때문이다. 그러나, 보통 전년도에 지급할 것을 그 지급시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 고정성을 인정할 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다.

■ 법정수당의 산정 방법

1. 연장·야간·휴일근로수당(상시근로자 5인 이상 사업장)

「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)
① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100
③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

(1) 연장근로수당

'연장근로'란 근로기준법 제50조에서 정한 법정 근로시간인 1일 8시간 또는 1주

40시간을 초과한 근로를 의미한다. 따라서 1주 40시간을 초과하지 않더라도 1일 8시간을 초과하는 경우, 1일 8시간을 초과하지 않더라도 1주 40시간을 초과하는 경우 모두 연장근로에 해당한다.

다만, 단시간근로자의 경우 소정근로시간을 초과하는 근로는 모두 연장근로에 해당하므로 유의하여야 한다. 예를 들어 1일 소정근로시간이 4시간인 단시간근로자가 6시간 근로하는 경우에는 2시간은 연장근로에 해당한다.

당사자 간 합의하면 1주 12시간을 한도로 법정 근로시간을 연장할 수 있고, 사업주는 직원이 연장근로를 수행한 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 직원에게 연장근로수당으로 지급해야 한다.

(2) 휴일근로수당

'휴일근로'란 주휴일 또는 공휴일 등 휴일의 근로를 의미한다. 사업주는 직원이 8시간 이내의 휴일근로를 수행한 경우 통상임금의 100분의 50 이상, 8시간을 초과한 휴일근로를 수행한 경우에는 100분의 100 이상을 가산하여 직원에게 휴일근로수당으로 지급해야 한다.

한편 휴일근로수당은 휴일근로에 대한 임금을 의미하고, 소정근로일을 개근하여 발생하는 주휴수당과 상시 근로자 5인 이상 사업장에서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 부여하는 것과는 별개이므로 이를 유의해야 한다.

(3) 야간근로수당

'야간근로'란 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 의미한다. 사업주는 직원이 야간근로를 수행한 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 직원에게 야간근로수당으로 지급해야 한다. 사업주는 연장 또는 휴일근로가 야간근로와 중복된다면 이를 각각 가산하여 지급해야 한다.

2. 연차휴가 미사용수당(상시근로자 5인 이상 사업장)

사업주는 재직직원이 전전년도의 근로의 대가로 발생한 연차유급휴가를 전년도에 사용하지 않고 근로를 제공하여 연차휴가가 소멸한 경우 또는 직원이 퇴직함으로써 근로관계가 종료되는 경우에는 직원에게 연차휴가 미사용수당을 지급해야 한다.

연차휴가 미사용수당은 직원이 사용하지 않은 연차휴가일수에 1일 통상임금을 곱해 계산하면 된다. 재직직원의 연차휴가 미사용수당은 취업규칙 등으로 연차휴가가 소멸된 날 이후 첫 임금지급일에 지급하는 것으로 규정할 수 있고, 퇴직직원의 연차휴가 미사용수당은 퇴직일로부터 14일 이내에 지급해야 한다.

3. 해고예고수당

「근로기준법」 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

사업주는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 해고예고를 하여야 하고, 30일 전에 해고예고를 하지 않은 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 해고하려는 직원에게 해고예고수당으로 지급해야 한다. 다만, 직원의 계속근로기간이 3개월 미만인 경우, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 해고예고를 하지 않아도 된다.

해고예고의 예외사유에 해당하지 않음에도 사업주가 30일 전에 직원에게 해고예고를 하지 않은 경우에는 30일분의 통상임금을 해고하려는 직원에게 해고예고수당으로 지급해야 한다.



신형철 삼정노동법인 대표 공인노무사

삼정노동법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 협회 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제개발협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비법적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.

shin@psj.kr / www.psj.kr

회원님의 보석 같은 '첫' 작품을 월간 건축사지에 보내주세요

마음 속 한편에 오래도록 간직하고 싶은 나의 첫 작품.
수십 년 전 지나간 기록... 혹은 얼마 되지 않은 모든 이야기.
당시의 두근거림과 설렘, 월간 <건축사>와 공유해주세요.
첫 작품을 다시 꺼내 볼 때의 뿌듯함과 추억을 함께 기억하겠습니다.

- ▷ 나의 첫 작품명(+용도)은 무엇입니까?
- ▷ 첫 작품을 시작하게 된 계기는 무엇인가요?
- ▷ 진행 과정에서의 에피소드는 없었나요?
- ▷ 작품을 통해 드러내고자 한 바는 무엇입니까?
- ▷ 해당 작품이 건축사님에게 어떤 의미인가요?

대상 대한건축사협회 회원
접수자료 작품 개요, 작품소개, 작품 사진·도면 등
접수방법 이메일(news@kira.or.kr) 상시접수
문의 대한건축사협회 편집출판국 편집출판팀(02-3416-6963, 5)