

충남사회적경제지원센터

인사노무 TIP

알아보기

• SEE-AT

#2. 근로의 대가는 꼭 지금 해야합니다!



사단법인 충남사회경제연대

충남사회적경제지원센터

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

임금지급의 3대 원칙 (근로기준법 제43조)

통화불·직접불·전액불

통화불

현물급여가 아닌 **현금**으로 지급해야하며 한국은행법에 의해 강제 통용되는 법정 화폐로 지급해야한다는 원칙을 통화불 원칙 또는 통화지급 원칙이라고 부름

직접불

근로자에게 **직접 지급**하는 것

- 제 3자에게 대신 지급해서는 안됨
- 현금 지급방식보다는 계좌이체 방식으로 임금을 지급해야 함
 - * 현금으로 지급하는 경우, 영수증, 수령증 등에 근로자가 직접 서명 또는 날인하여야 함 - 지급증빙자료)
- 근로자가 원하는 은행의 계좌로 입금해야 함

전액불

임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 **그 전액을 근로자에게 지급**하여야 한다. 법령에 의한 경우로는 **근로소득세, 건강보험료, 국민연금료 등의 원천징수** 등이 있고 단체협약에 의한 경우에는 **조합비나 상조회비 공제** 등이 있음

단체협약에 조합비공제조항이 있더라도 공제를 반대하는 조합원에게는 공제할 수 없음

근로기준법상 정하여진 수당은 조건을 만족하면 당연히 지급하여야 할 임금으로서, 그 전액을 지급하지 않으면 처벌을 받게 됨 (3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

근로기준법상 수당의 유형 및 지급기준

근로기준법상 수당의 유형은 크게 주휴수당, 근로가산수당, 연차유급휴가 미사용수당 으로 구분할 수 있음

1 주휴수당

주 15시간 이상 근로한 근로자가 1주 동안의 소정근로일을 “개근”한 경우,
사용자는 주휴일로 정한 날을 유급 처리하고,
근로를 제공하지 않더라도 “1일 소정근로시간”에 해당하는 급여를 지급해야 함

- 법 제55조 제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 함
- 5인 미만 사업장의 근로자에게도 지급해야 함
- 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자에게는 지급하지 않아도 됨

※ 개근의 조건

- 만근(결근, 조퇴, 지각 등 없이 소정근로시간을 다 채운 것)과는 구별되는 개념으로, 소정근로일에 결근하지 않는 것
- 따라서 조퇴, 지각 등 근태 미비사항이 발생하였다 하더라도, “출근”을 거르지 않았다면 주휴일은 유급휴일이 되어 주휴수당을 지급해야 함

※ 1일 소정근로시간의 의미

- 근로자와 사용자 사이에 하루에 일하기로 정한 시간 (1일 8시간 한도)
- 통상근로자는 1일 8시간, 1주 40시간을 근로하므로 1일 소정근로시간은 8시간임
- 단시간근로자의 1일 소정근로시간(근로기준법 시행령 [별표2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항)

(4주 동안의 소정 근로시간)

(4주 동안의 통상 근로자의 총 소정근로일수)

ex. 통상근로자가 1주 5일을 근로하는 사업장에서 단시간근로자 A가 월3, 화5, 수5, 목4 근로하는 경우,
주휴수당을 산정하기 위한 A의 1일 소정근로시간은

$$\frac{(3+5+5+4)\text{시간} \times 4\text{주}}{(5\text{일} \times 4\text{주})} = 3.4(\text{시간})$$

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

2 근로가산수당 (근로기준법 제56조)

- 사용자는 특정 조건을 만족하는 근로자에게 통상임금을 가산하여 임금을 지급하여야 함
- 5인 미만 사업장의 근로자에게는 지급하지 않아도 됨 (기간제 포함)
- 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자에게도 지급하여야 함(단, 초단시간근로자는 휴일 규정이 적용되지 않으므로 휴일근로수당은 제외)

근로가산수당의 유형

① 연장근로수당 * 통상근로자와 단시간근로자의 적용 법규는 다름

- 통상근로자가 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근로하는 경우, 그 시간에 한하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 함 (근로기준법 제56조 제1항)
- 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우, 그 초과시간에 한하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 함 (기간제법 제6조 제1항, 제3항)

※ 연장근로수당의 잘못된 상식

연장수당은 소정근로시간을 초과하면 무조건 지급하여야 한다?

사업장내 단시간근로자에 해당하면 맞는 말이지만, 통상근로자(사업장 내 가장 일반적인 근로자)의 경우에는 법정 규정된 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하지 않으면 연장근로수당을 지급하지 않아도 됨

ex. 사업장에 통상근로자인 A의 소정근로시간이 1주 4일, 1일 7시간이고, 단시간근로자인 B의 소정근로시간은 1주 3일, 1일 6시간인 경우

A는 1일 8시간, 1주 40시간까지는 소정근로시간을 초과하여 근로하더라도 연장근로수당 중 가산 임금(통상임금의 50% 이상) 지급의무가 없으나, B는 소정근로시간을 초과하여 근로할 경우 연장근로수당을 지급해야 함

주중에 연차휴가를 사용하고 토요일(무급휴무일)에 일하러 나오면 연장수당을 주어야 한다?

연장근로의 판단은 실근로시간을 기준으로 하므로, 주중에 연차휴가를 사용하여 1주 40시간에 부족하게 근로한 근로자가 토요일(무급휴무일)에 근로할 경우, 1주 40시간이 채워질때까지는 토요일 근로라 하더라도 법적으로 연장수당을 지급할 의무는 없음

다만, 실무상 인사노무의 통일성을 기하고, 근로자의 의욕고취를 위하여 토요일 근무시 연장근무를 한 것으로 처리하여 가산수당을 지급하는 것이 보통임.

또한, 사규 상으로 토요일이 "(무급)휴일"로 규정된 사업장의 경우 토요일 근로시 주중 실근로시간과는 무관하게 "휴일근로수당"을 지급해야 함.

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

② 휴일근로수당

- 휴일로 지정된 날에 근로자가 근로하는 경우, 8시간까지는 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과시간 부터는 그 시간에 한하여 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급하여야 함 (근로기준법 제56조 제2항)
- 연장근로와 휴일근로가 중첩되는 경우, 휴일근로로서 계산함

ex. 주중에 만근하고, 주휴일(일요일)에 출근한 근로자는 연장근로수당과 휴일근로수당이 동시에 적용될 수 있으나, 휴일근로수당만을 지급함.

③ 야간근로수당

- 오후 10시부터 오전 6시까지 근로하는 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 함 (근로기준법 제56조 제3항)
- 야간근로수당은 해당 시간대에 근로하면 무조건 지급하는 수당으로, 타 가산수당과 중첩하여 지급함

3

연차유급휴가 미사용수당 (근로기준법 제60조 제7항)

- 사용자는 연차유급휴가를 사용하지 못하고 그 휴가청구권이 소멸하게 된 근로자에게 그 휴가만큼의 통상임금 또는 평균임금을 보상해야 함
- 5인 미만 사업장 및 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자에게는 연차유급휴가가 적용되지 않으므로 해당사항 없음
- 1년 미만 재직근로자의 연차유급휴가 청구권 소멸시효는 재직 1년 도달일임

ex. 22. 1. 1. 입사 근로자의 1년 미만 기간동안 월 1회 발생하는 연차유급휴가의 청구권 소멸은 (22. 2. 1.에 발생한 휴가도, 22.12. 1.에 발생한 휴가도) 일괄적으로 23. 1. 1. 이다.



근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

※ 연차유급휴가의 사용 촉진 제도 (근로기준법 제61조)

- 원칙적으로 휴가청구권이 소멸된 연차유급휴가는 금전으로 보상하여야 하지만, 사용자가 다음 절차를 통하여 근로자에게 사용을 촉진한 경우 금전보상 의무를 면함

1년 이상 재직자 기준

- 가. 소멸 6개월 전 기준 10일 이내에 근로자별 미사용연차일수를 통지하고, 근로자가 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 “서면”으로 촉구할 것
- 나. 위 “가.”에도 불구하고, 근로자가 사용시기를 정하지 않는 경우, 소멸 2개월 전까지 사용자가 직접 사용시기를 지정하여 근로자에게 “서면”으로 통보할 것
- 위 절차를 거쳤음에도 근로자가 그 정하여진 사용시기에 근로 제공을 할 경우 사용자는 노무 제공의 거부 의사를 표명해야 하고, 그러함에도 근로자가 근로를 제공할 경우에만 금전보상 의무를 면한다고 볼 수 있음

근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다. 다만, 위와 같은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없어 사용자는 근로자가 이러한 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 여전히 보상할 의무를 부담한다.

(대법원 2020.02.27. 선고, 2019다279283 판결)

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

근로계약서에 수당을 반영하는 방법

1 주휴수당

휴일 규정에 주휴일을 명확히 명시하여 해당일에 주휴수당이 발생함을 고지

제7조 휴일 및 휴가

- ① 유급휴일은 원칙적으로 주휴일(일요일) 및 근로자의 날, 관공서 공휴일로 한다.
- ② "갑"은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 자에게 15일의 연차유급휴가를 부여한다.
- ③ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 자에게 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 부여한다.
- ④ "갑"은 "을"의 연차유급휴가 미사용수당에 대하여 통상임금으로 환산하여 지급한다.
다만, 근로기준법상 연차사용 촉진제도를 시행할 경우 이 수당의 지급의무를 면한다.
- ⑤ "갑"은 근로기준법에 따라 연차유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

임금 부분에 소정근로시간 + 주휴시간이 포함된 기본급이 지급됨을 명확히 명시

제6조 임금

* 연봉계약기간: 2022년 1월 24일 ~ 2023년 1월 23일 (1년)

본 임금에 대한 계약조건은 계약체결일로부터 1년으로 하며, 별도의 변경이 없는 경우 하기의 계약조건을 유지한다.

총 연봉액: 32,400,000원 (상여금 포함)
 월 급: 2,700,000원 통상시급: 11,157.02원

① "을"의 월급은 기본급(주휴포함)과 아래의 수당을 포함한다.

구성항목		금액		비고		
월급	통상기본급	가)기본급	2,131,818	원	209	시간 (소정근로시간 + 주휴시간)
		나)식대	100,000	원		
			-	원		
	고정OT수당	라)연장근무수당	368,182	원	22	시간
		마)야간근무수당	-	원		시간
	기타 제수당	바)차량유지비	-	원		
월급총액		2,700,000	원			

근로의 대가는 꼭 지급 해야합니다!

2 근로가산수당

- 근로계약서상 통상임금을 명확히 명시하여 **근로가산수당의 기준을 명확히** 명시
- (필요한 경우) 고정연장근로시간등을 지정하여 운영하는 것이 바람직

제6조 임금

* 연봉계약기간: 2022년 1월 24일 ~ 2023년 1월 23일 (1년)

본 임금에 대한 계약조건은 계약체결일로부터 1년으로 하며, 별도의 변경이 없는 경우 하기의 계약조건을 유지한다.

총 연봉액: 32,400,000원 (상여금 포함)

월 급: 2,700,000원 통상시급: 11,157.02원

① "을"의 월급은 기본급(주휴포함)과 아래의 수당을 포함한다.

구성항목		금액		비고		
월급	통상기본급	가)기본급	2,131,818	원	209	시간(소정근로시간+주휴시간)
		나)식대	100,000	원		
			-	원		
	고정OT수당	라)연장근무수당	368,182	원	22	시간
		마)야간근무수당	-	원		시간
	기타 제수당	바)차량유지비	-	원		
월급총액		2,700,000	원			

3 연차유급휴가 미사용수당

- 근로계약서 또는 사규에 연차유급휴가 미사용수당의 지급 조건을 설정하는 것이 바람직

제7조 휴일 및 휴가

- ① 유급휴일은 원칙적으로 주휴일(일요일) 및 근로자의 날, 관공서 공휴일로 한다.
- ② "갑"은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 자에게 15일의 연차유급휴가를 부여한다.
- ③ 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 자에게 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 부여한다.
- ④ "갑"은 "을"의 연차유급휴가 미사용수당에 대하여 통상임금으로 환산하여 지급한다.
다만, 근로기준법상 연차사용 촉진제도를 시행할 경우 이 수당의 지급의무를 면한다.
- ⑤ "갑"은 근로기준법에 따라 연차유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.



사단법인 충남사회경제연대

충남사회적경제지원센터

이 자료는 참고만 해주시고, 문제 발생 시 전문가에게 상담받는 것을 추천드립니다.