



노동법률 뉴스레터

2018/8

1. 정보 공유

- 고용노동부 ‘최저임금 산정 기준시간에 유급 처리시간 합산’ 관련 입법예고 (공포 후 즉시 시행)

2. 간단 Q&A

- 300인 미만 사업장이 법 시행 이후 300인 초과 시 근로시간 단축이 즉시 적용되는지 (미적용)
- 사직서 수리 후 사직일 도달 전 사직의사 철회 가능 여부 (불가)

1. 정보 공유

고용노동부 ‘최저임금 산정 기준시간에 유급 처리시간 합산’ 관련 입법예고

최근 고용노동부에서 최저임금 위반여부를 판단하는 근로시간 수에 유급으로 처리되는 시간을 포함시킨다는 내용의 입법예고를 뉴스로 접하게 되었는데, 구체적인 내용이 무엇인가요?



배 경

대법원은 2007년부터 5차례에 걸쳐 일관되게 “최저임금법상 소정근로시간”은 “주40시간 범위 내에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간”을 의미하고, 소정근로시간 외 유급으로 처리되는 시간인 통상임금 산정 시간 수와는 다르다고 판결하고 있습니다(대법2006다64245). 최근에도(18.6/19 선고) **대법원은 최저임금에 미달된 임금 등을 계산할 때 주휴수당은 비교 대상 임금에 포함되나, 주휴수당관련 근로시간은 소정근로시간에 해당하지 않는다는** 판결을 내린 바 있습니다 (대법2014다44673).

이와 달리 고용노동부는 최저임금법상 소정근로시간에 주휴수당 관련 근로시간도 포함해서 해석하고 이를 근거로 각종 사업장에서 최저임금법 위반으로 고소/고발을 해 왔습니다. 하지만 해석상 차이로 고용노동부에서 고소/고발을 하더라도 검찰에서 불기소처분을 내리는 등 법원과의 이견으로 각종 사업장에서 혼선이 많았던 상황입니다.

결국 **고용노동부는** 대법원 판례와의 이견에 따른 부담으로 이 문제를 입법적으로 해결하기 위해 **8월 10일 최저임금 산정시 기준이 되는 노동시간에 주휴수당 관련 근로시간을 포함하는 내용의 최저임금법 시행령 일부개정령안 입법예고**를 한 것으로 보입니다.

영 향

최저시급 산정 기준시간에 유급 주휴시간을 포함하는 것이 명확해짐에 따라, 기존 대법원 판례에 근거한 174시간 해석은 더 이상 불가할 것으로 예상되며, 취업규칙상 토요일 유급/무급 여부에 따라 사업장의 최저임금 수준이 다르게 책정됩니다. 대통령령의 일부 개정안이므로 국회 의결 등의 별도 절차가 필요하지 않으며, 공포 즉시 시행됩니다.

[시행령 개정에 따른 월 최저임금액 변화]

구 분		최저임금 산정 근로시간				'19년 최저임금 (최저시급 8,350원)			
		기존		변경		기존		변경	
		법원	노동부	법원	노동부	법원	노동부	법원	노동부
토 요 일	무급		209H	<u>209H</u>		1,745,150원	<u>1,745,150원</u>		
	유급 4H	<u>174H</u>	226H	<u>226H</u>	<u>1,452,900원</u>	1,887,100원	<u>1,887,100원</u>		
	유급 8H		240H	<u>240H</u>		2,004,000원	<u>2,004,000원</u>		

결 어

현 정권의 親노동·소득주도 성장 방침에 따라 최저임금 관련 제도도 상당 부분 변경이 있었습니다. 최저시급 대폭 인상 및 본 시행령 개정은 근로자에 유리하게, 정기상여·복후비 일부 최저임금 포함은 사용자에게 유리하게 변경되었습니다. 사업장별로 취업규칙과 상여·복후비 수준을 확인하여 내년도 최저임금 위반여부를 미리 산정 후 대응하는 작업이 필요하겠습니다.

간단 Q&A 1

300인 미만 사업장이 법 시행 이후 300인 초과 시 근로시간 단축이 즉시 적용되는지 (미적용)

우리 사업장은 근로자수가 300인 미만으로 근로시간 단축관련 법령이 2020년 1월부 적용 예정입니다. 그런데 최근 업무 신규수주로 인해 신규채용시 근로자수 300인을 초과할 것으로 예상됩니다. 이런 경우 단축된 근로시간이 즉시 적용되나요?

질의답변

금년 3/20부터 1주 최대 근로시간이 52시간으로 단축되었으며, 본 개정법은 300인 이상 사업장에서는 2018년 7월부터, 50~300인 미만 사업장에서는 2020년 1월부터 적용됩니다. 귀사의 경우처럼 법 시행일 당시에는 300인 미만이었으나, 법 시행일인 2018.7.1. 이후 300인이 초과되는 경우 고용노동부와 최근 판례의 해석이 배치됩니다.

고용노동부는 설명자료를 통해 법 시행일 이후라도 상시근로자수가 300인 이상이면 즉시 단축된 근로시간이 적용된다고 밝혔습니다.

고용노동부개정 근로기준법 설명자료 (2018.05)

- 상시근로자수는 영 제7조의2에 따라 판단
- 근로시간 단축은 기업 규모별로 시행시기가 정해져 있으나, 규모별 적용시점 이후라도 상시근로자수를 판단하여 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 적용
- 기업 규모에 따라 근로시간 단축이 적용되어 사업장에서 시행 중인 경우에는 근로자가 감소하여도 법적 안정성을 고려하여 단축된 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용

그러나 최근 법원은 ‘**법 최초 시행일 당시 근로자수가 300인 미만이라면 시행일 이후 근로자수가 300인 이상이 되더라도 단축된 근로시간이 즉시 적용되지 않는다**’는 취지의 판결을 내렸습니다.

근기법 시행령은 상시근로자수 판단시점을 ‘법 적용 사유 발생일’ 전 1개월로 명시하고 있고 (제7조의2 제1항), 법 적용 사업장인지 여부는 최초시행일인 ’18.7/1 이전에 확정되기 때문에 법 시행일 이후의 근로자수 변동을 고려하지 않는 법원의 해석이 타당하다고 사료됩니다.

서울고법 2018.6.26 선고 2017나2043532 판결

어느 사업 또는 사업장이 2016.1.1.부터 위 법 조항의 적용을 받는 대상에 해당하는지 또는 그로부터 위 법 조항의 시행일을 1년 더 유예 받는 대상에 해당하는지는 적어도 고려자고용법 제19조의 최초 시행일인 2016.1.1. 전에는 결정되어야 한다. 따라서 법 시행 유예의 기준이 되는 상시 근로자 300명 미만의 사업 또는 사업장인지 여부 역시 늦어도 2015.12.31. 24:00까지는 확정되어야 하므로, 그 후의 사실관계는 이를 위한 판단의 자료가 될 수 없다고 보는 것이 위와 같은 이 사건 부칙의 문언적 해석에도 부합한다. 그러므로 2016년 신입직원들은 이 사건 부칙에 따른 상시 근로자수의 산정에 포함될 수 없다.

결국 근로감독관이 귀사의 사업장을 근로시간 위반으로 기소의견 송치하더라도, 검사가 해당 건을 무혐의 처분하여 사건이 종결될 것으로 사료됩니다.

간단 Q&A 2

사직서 수리 후 사직일 도달 전 사직의사 철회 가능 여부 (불가)

동료·상사와 지속적 마찰을 일으켜 징계절차 진행 중인 근로자가 징계위원회 자리에서 9/1부 사직하겠다고 자의로 사직서를 작성한 뒤 퇴장하였습니다. 그런데 3일 뒤 돌연 ‘사직서를 철회해 달라’며 사직 거부 의사를 밝혀왔는데, 이 근로자를 예정 일자에 퇴직시키는 경우 법적으로 문제가 되나요?

질의답변

근로자와 사용자 간 ‘근로계약’ 역시 민법상 계약의 일종이기 때문에, 계약의 해지 역시 민법의 일반 원칙을 따릅니다. 사안과 같이 **근로자가 본인의 퇴직의사를 회사에 전달한 경우, 사직서가 사용자에게 도달한 후에는 사용자의 동의 없이 철회할 수 없다**는 것이 판례의 태도입니다. 즉, 사직서를 전달한 시점부터는 근로관계 해지의 효력이 발생하므로 사직의사 철회가 불가능하고, 이에 따라 퇴직 예정일에 퇴직시키더라도 법적 문제는 발생하지 않는다 사료됩니다.

대법원 2000.09.05 선고 99두8657 판결

사직 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것인 바 (중략) 근로계약의 합의해지를 청약한 것으로 볼 것은 아니며, 이와 같은 경우 사직 의사표시가 회사에 도달한 이상 원고로서는 회사의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 전이라도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다 할 것 (이하 생략)

다만 **사용자의 승낙을 전제로 하는 희망퇴직·명예퇴직 등의 경우 ‘합의해지’에 해당하므로 사용자의 사직서 수리가 있어야 퇴직의 효력이 발생합니다. 이 경우 사용자가 확정적으로 사직서를 수리하기 전 근로자가 사직의사 철회가 가능하다고 보는 것이 판례의 입장입니다.**

대법원 2003.04.25 선고 2002다11458 판결

외부적으로는 명예퇴직 신청자 가운데 결격사유가 있는 자를 유보한 후 인사위원회의 의결을 거쳐 명예퇴직 대상자를 정한다는 방침을 소속근로자에게 고지하고 명예퇴직 신청을 받은 사실 등 여러 가지 사정을 참작하여 볼 때 원고가 사직원에 의하여 신청한 명예퇴직은 근로자가 청약을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 승낙함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것으로서 사용자의 승낙이 있어 근로계약이 합의해지되기 전에는 근로자가 임의로 그 청약의 의사표시를 철회할 수 있다.

사안의 경우 사직서 작성 경위나 작성 당시 근로자의 의사로 미뤄볼 때 퇴직의사를 명시적으로 전달한 것이므로, 근로자의 일방적 사직의사 철회는 불가능합니다. 따라서 퇴직 예정일에 근로자를 퇴직시키더라도 무방할 것으로 사료됩니다.

위와 같이 일방적 사직의사를 전달한 것인지, 근로자가 사직을 청약한 것인지에 따라 사직의 법률효과가 다르게 발생하므로, 사직서를 받는 즉시 내부 결재를 거쳐 인사명령을 게시하는 것이 분쟁을 줄이는 효율적 방법이 될 것입니다.