

노동법률 뉴스레터

2018/9

1. Case Study

- 매일 30분의 휴게시간을 유급 부여 후 연장근로·휴일근로 실시한 경우 근로시간 위반여부 판단

2. 간단 Q&A

- 근로자가 퇴직한 후 임금을 소급하여 인상한 경우, 퇴직자에게도 지급의무 있는지 (의무 없음)
- 근로자 조퇴 통보 시 사용자 거부 및 징계 가능 여부 (가능)

1. Case Study

매일 30분의 휴게시간을 유급 부여 후 연장근로
·휴일근로 실시한 경우 근로시간 위반여부 판단

우리 회사는 300인 이상으로 단축된 근로시간
규정이 7월부터 적용되었습니다. 저희는 일
8시간(08~17시) 기준으로 임금을 지급하고
있으나, 휴게시간의 경우 점심시간 1시간(무급)
외에도 오전/오후 각 15분을 유급으로 부여하고
있습니다. 금주 물량 과다로 월~금 연장근로를
1시간씩 하고 토요일도 8~17시 까지 근무한
경우 근로시간 한도 위반인가요?



질의답변

근기법에 따라 근로자의 자유로운 이용이 보장되는 휴게시간의 경우 근로시간 산정에서 제외되며(제50조), 판례 역시 임금은 지급하나 실제 근로를 제공하지 않는 유급휴일은 근로시간 산정에서 제외된다고 판시하고 있습니다.

대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 판결

… 일요일을 제외한 유급휴일의 근로시간은 실근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 할 것이므로 일요일을 제외한 유급휴일이 포함된 주의 토요일에 한하여 8시간의 근무를 명하였다고 하여도 그 경우 실근로시간은 40시간(8시간×5일)이 되므로 그와 같은 근무명령은 근로기준법 소정의 주당 46시간 근무제에 관한 규정을 위배한 것으로 보기는 어렵다고 할 것이다.

따라서 귀사가 일 30분의 휴게시간을 유급으로 부여한다 하더라도 이 휴게시간은 근로시간 산정에서 제외됩니다. 즉 귀사의 근로시간은 일 7.5시간(주 37.5시간), 유급 휴게시간은 일 0.5시간(주 2.5시간)이 될 것입니다.

따라서 귀사가 금주 물량 처리를 위해 월~금 일 1시간(주 5시간), 토요일 7.5시간(8~17시)을 추가로 근무한다 하더라도 1주간 총 근로시간은 50시간에 불과하므로, 근로시간 위반 문제는 발생하지 않을 것입니다.

[일별 근로·휴게시간 상세]

구분	시간	근로시간 여부
08:00 ~ 10:00	2시간	근로시간
10:00 ~ 10:15	15분	휴게(유급)
10:15 ~ 12:00	1시간 45분	근로시간
12:00 ~ 13:00	1시간	점심(무급)
13:00 ~ 15:00	2시간	근로시간
15:00 ~ 15:15	15분	휴게(유급)
15:15 ~ 17:00	1시간 45분	근로시간
근로시간 합계		7시간 30분
유급 휴게시간 합계		30분

[사업장 해당 주 근로시간]

구분	월~금	토
기본	8H X 5일 (<u>실근로 7.5H X 5일</u>)	8H (<u>실근로 7.5H</u>)
연장	1H x 5일	
기준 근로시간	40H + 5H(1H×5)+8H = 53H	
실 근로시간	<u>37.5H + 5H + 7.5H = 50H</u>	

간단 Q&A 1

근로자 퇴직 후 임금을 소급하여 인상한 경우, 퇴직자에게도 지급의무 있는지 (의무 없음)

우리 회사는 직원들의 사기를 독려하고자 지난 4월 내부 결재를 통해 금년 1월부터 임금을 소급하여 인상하기로 결정하였습니다. 이 소식을 듣고 3월에 퇴직한 근로자가 본인에게도 임금 상승 차액분을 지급하라고 요구하고 있는데, 회사에서 이를 지급할 의무가 있나요?

질의답변

결론부터 말씀드리면, **1월부터 임금을 소급하여 인상하였다**고 하더라도 **인상 결정 이전에 퇴직한 직원에 대해서는 소급 임금을 지급할 의무가 없습니다.** 임금 인상의 대상은 결정 당시 근로관계를 맺고 있는 근로자에 한정되므로, 퇴사자는 대상 자체가 제외되기 때문입니다.

먼저 단체협약을 체결을 통해 임금 소급이 결정된 경우, 소급 승인의 효력은 단체협약 체결 전 퇴직한 근로자에게는 효력이 없다고 하는 것이 법원의 일관된 입장이며, 취업규칙 또는 회사 결정에 따른 소급 인상된 경우에도 개정 당시 이미 퇴직한 직원에게는 적용되지 않는다는 것이 판례·행정해석의 입장입니다.

대법원 2017.02.15 선고 2016다32193 판결

노동조합이 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 사용자와 체결한 경우에, 이러한 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후

해당 사업장에서 근무하면서 단체협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자에 대해서만 생길 뿐, 단체협약 체결 이전에 퇴직한 근로자에게는 그 효력이 미칠 여지가 없다.

법무 811-13918 (1980.09.01)

(중략) 근로자의 임금을 인상하기로 결정하기 이전에 퇴직한 근로자에게는 단체협약이나 취업규칙 또는 당사자간에 특약으로 별도 약정이 없는 한 소급 인상된 임금을 지급하지 않아도 됨.

한편, 재직 중인 자가 퇴직금 중간정산을 통해 퇴직금을 받은 후 임금이 소급하여 인상된 경우에도 동일한 법리가 적용(재정산의무 없음) 됨을 참고하시기 바랍니다.

임금복지과-931 (2010.05.14)

【질 의】 퇴직금 중간정산금을 지급한 이후 규정 개정에 따라 상여금 인상분을 소급 지급하게 되었을 경우 퇴직금 중간 정산금을 다시 계산해서 주어야 하는지 여부

【회 시】 (중략) 임금 인상률이 퇴직금 중간정산일 이전으로 소급하여 적용되는 경우라 하더라도 임금인상 결정일 이전에 퇴직금 중간정산을 시행한 경우, 당사자간의 별도 특약이 없었다면 이미 법률효과가 완성된 퇴직금 중간정산 금액 즉, 평균임금을 다시 산정하여 지급할 의무는 없는 것으로 보아야 할 것입니다.

간단 Q&A 2

근로자 조퇴 통보 시 사용자 거부 및 징계 가능 여부 (가능)

우리 회사 근로자들이 집회참여를 이유로 내일 11시 이후 조퇴할 것을 통보하였습니다. 해당 근로자들이 모두 조퇴하게 되면 정상적인 업무수행에 지장이 발생하는데, 근로자의 조퇴 통보에 대해 회사가 이를 거부할 수 있나요? 만약 회사의 거부에도 집단으로 조퇴하는 경우 회사가 할 수 있는 조치는 어떤 것이 있나요?

질의답변

근로계약을 통해 근로자는 본인의 노동력을 제공하고, 사용자는 약정된 임금을 지급하는 약정을 체결하게 됩니다. 또한 계약서에 명시적 규정이 없더라도, 근로자는 근로계약의 부수적 의무로서 약정한 근로시간 동안 성실하게 근로를 제공할 의무를 부담합니다.

사안에서 근로자들이 집회 참여를 이유로 조퇴하는 것은 근로계약에서 본래 약정한 근로제공의무를 위반하는 것이므로, 상대방인 사용자의 동의가 있어야 합니다. 사용자가 동의하지 않은 근로자 일방의 조퇴신청은 효력이 없으며, 사용자의 동의 없이 조퇴하는 경우 무단조퇴에 해당합니다.

이 경우 사용자는 ① **무단조퇴에 해당하는 시간만큼 임금을 삭감할 수 있고**, ② **취업규칙 내 복무규정 위반(없는 경우에도 성실근로의무 위반)을 이유로 징계가 가능합니다**. 만약 하루 전체를 결근한 경우 해당일 임금 외에도 해당 주의 주휴수당을 삭감할 수 있습니다.

다만 징계양정(수위)와 관련하여, **단순 1회 무단조퇴에 그친 경우 중징계(해고·정직)는 부당징계로 인정될 소지가 높아 경징계(경고, 견책, 감봉)를 고려**해 보아야 합니다. 그러나 계속되는 징계에도 불구하고 비위행위가 반복되는 경우 향후 개전의 정 등을 종합하여 중징계도 가능함을 참고하시기 바랍니다.

서울행법 2006.11.21 선고 2006구합23401 판결

(중략) 원고는 회사에 복귀한 이후 자신의 직무수행을 태만히 하고, 안전수칙을 위반하거나, 무단 조퇴하는 등 불성실한 근무태도를 지속한 점, 원고는 현재까지도 자신의 잘못을 반성하지 아니한 채 그 책임을 회피하려고 하는 등 개전의 정이 엿보이지 않는 점, (중략) 제반사정을 종합하면, 원고의 위와 같은 비위행위로 인하여 현재 원고와 참가인 회사 사이에는 근로계약 당사자로서의 기본적인 신뢰가 붕괴되어 더 이상 회복하기 곤란한 지경에 이르렀다고 보이므로, 이 사건 해고는 징계재량권을 일탈·남용한 것이라고 볼 수 없다.