

# 연장근로와 야간근로

## 벤처기업의 인사·노무관리(4)

글 김윤희(공인노무사)

**올** 해 7월 1일부터 공공부문 및 1000인 이상의 사업장의 경우 주40시간 근무제(주5일근무제)가 시작되지만, 아직까지는 우리나라 법정 근로시간은 1일 8시간, 1주 44시간이며 이를 초과하는 근로시간은 모두 50%를 가산한 할증임금을 지급해야 하는 연장근로시간이다.

연장근로를 시키려면 원칙적으로 당사자간의 합의가 필요하지만 매년 '합의서'를 받을 수는 없으므로 통상 근로계약에서 미리 약정해놓는 것이 바람직하다. 그러나 '합의'가 있더라도 1주에 12시간을 초과해서 연장근로를 시키면 범위반이 된다.

다만, 업종의 특수성을 감안하여 운수업, 금융보험업, 영화제작업, 의료 및 위생사업, 통신업,接客업, 사회복지사업 등은 근로자대표와 합의한 경우 1주 12시간을 초과해서 연장근로를 시킬 수 있도록 되어 있다.

또한 휴게시간은 근로시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 이상을 '근로시간 도중에' 주어야 한다. 휴게시간은 근로자가 사용자의 지휘, 감독에서 완전히 해방되는 시간이므로 자유로이 이용할 수 있으며 근로시간에 포함되지 않는다.

1일 8시간, 1주 44시간을 초과하는 근로시간은 모두 '연장근로'이며, '야간근로'는 밤 10시부터 다음날 새벽 6시까지 일하는 것을 말한다. 많은 벤처기업들이 이러한 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 지급을 해태하고 있는 것이 사실이다.

이는 근로계약이 해지되는 상태에서 근로자들이 직장을 떠나면서 근무기간동안의 각종 법정수당에 대해 청구하는 경우 벤처기업은 상기 세 가지 근로에 대해 시급의 50%를 가산해서 지급해야 한다. 만일, 연장근로와 야간근로가 중복된다면 그 시간에 대해서는 두 번 가산되므로 50%가 아닌 시급의 100%가 '가산되어' 지급되어야 할 것이다.

대부분의 벤처기업은 생산직보다는 사무직 근로자들이 차지하

고 있으며, 시도때도 없이 근로를 해야하는 특성상 근로시간을 정확히 파악하기 어려우나 대부분 자의든 타의든 불가피하게 연장근로를 하게 된다. 이때 지급되는 급여항목에 '연장근로수당'이 포함되어 있지 않으면, 근로자가 퇴직 후에 연장근로를 한 사실을 주장하여 재직 중 연장근로수당을 한꺼번에 청구하는 사례가 빈번하다. 따라서 이러한 분쟁에 대비하려면 근로계약서에 '포괄임금역산제' 즉, 연봉액 속에 일정 시간분의 연장근로수당이 포함되어 있음을 미리 약정해두는 것이 바람직하다.

임신중인 여성은 비록 당사자의 동의를 얻었다고 하여도 연장근로를 시킬 수 없다. 또한 임신중이거나 출산 후 1년이 안된 여성에게 야간 및 휴일에 일을 시키려면 ▲임신중인 여성이 '명시적으로 청구'하거나 ▲출산 후 1년이 안된 여성의 동의가 있어야 하며, 두 경우 모두 노동부장관의 인가까지 받아야 한다.

일·숙직 근무는 보통 사규나 사용자의 지시 또는 관행으로 이뤄지는 것이지만, 본래의 업무와 성격이 다르므로 근로시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이다. 그러나 일·숙직 근무가 통상근무의 연장이라고 인정될 때는 근로시간에 포함되는 것으로 볼 수도 있다.

아직까지 많은 벤처기업에는 해당되지 않겠지만 주 40시간 근무제의 실시로 법이 바뀌는데 간략히 소개하면 ▲월차휴가가 연차휴가로 통·폐합되어 휴가일수가 1년 근속시 15일을 부여하고 2년당 1일씩 가산되며 ▲생리휴가가 무급화되며 ▲사용자가 휴가사용을 적극적으로 권유했음에도 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 휴가수당을 주지 않아도 되며 ▲3년간 한시적으로 주당 연장근로를 16시간까지 확대하며, 최초 4시간분의 연장근로에 대한 할증률이 현행 50%에서 25%로 하향조정되는 등 다양한 변화가 수반된다.

문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com