

벤처기업 인사 · 노무관리(6)

임금의 종류

글 / 김 윤 희 (공인노무사)

보 통 직장인들이 받는 임금은 기본급 내지 상여금을 합하여 생각한다. 그러나 법상의 임금개념은 통상임금과 평균임금으로 나뉜다. 이제 내가 받는 임금이 어떠한 성격을 갖고 있는지, 제대로 받고 있는지 살펴보고자 한다. 이는 시간외, 야간, 휴일 등 각종 법정수당의 기초가 되기 때문에 내가 받고 있는 임금이 무엇을 기준으로 산정되어 나오고 있는지 직장인이라면 꼼꼼히 살펴볼 필요가 있다.

통상임금 통상임금이란 급여항목 중에서 기본급 · 직책수당 · 자격수당 등과 같이 매월 '정기적으로' 모든 근로자 또는 일정한 조건을 갖춘 근로자 모두에게 '일률적으로' 지급되는 부분을 말한다. 연장근무수당, 실적에 따른 성과급, 근속수당, 상여금, 식대 등은 근무시간 등에 따라 액수가 달라지거나 복리후생적으로 지급되므로 통상임금에서 제외된다. 통상임금은 시급으로 환산하여 연장 · 휴일근무수당, 연월차휴가수당, 해고예고수당 등을 산정할 때 기준이 된다. 즉, 연장근무수당은 '시급 통상임금×1.5×연장근무시간'으로, 연월차휴가수당은 '시급 통상임금×8(시간)×미사용휴가일수'와 같이 산정된다.

평균임금 평균임금이란 퇴직금이나 산재보상금을 산정하는 기준이 되는데 '산정사유가 발생한 날(퇴직일이나 재해발생일) 이전 3개월간 지급받은 임금총액을 3개월간 총 일수(89일~92일)로 나눈 금액'으로서 1일분 임금이다. 3개월 기간 중에 수습기간, 출산휴가, 산재요양기간, 육아휴직, 병역의무기간, 합법적인 파업기간 등이 포함되어 있으면 이를 제외한 나머지 기간만으로 산정한다. 3개월간 지급된 임금총액은 당연히 세전 금액으로 해야 하며 통상임금은 물론 연장근무수당과 같이 통상임금에 해당하지 않는 항목도 포함된다. 또한 격월 또는 분기별

로 지급되는 정기 상여금과 연차휴가수당은 평균임금 산정사유 발생일 이전 1년간 지급받은 것의 3/12을 '3개월간 임금총액'에 합산하여 계산한다.

법적으로 임금이 아닌 금품들 회사가 직원에게 지급하는 금품 중에서는 순수하게 복리후생적이라거나 은혜적으로 지급된다는 이유로 법적으로 임금에 해당하지 않는 것들이 있다. 즉, 기업의 경영실적에 따라 일시적 · 불확정적으로 지급되는 경영성과급, 가족수에 따라 직원별로 차등 지급되는 가족수당, 결혼축의금 등 경조금, 자가운전자에게만 지급되는 차량보조비가 대표적인 예이다. 이러한 금품은 산재 · 고용보험료를 산정하거나 퇴직금의 기준이 되는 평균임금을 산정할 때 제외시켜도 법률적으로 큰 문제가 없다.

임금채권의 압류제한과 상계금지 근로자에게 임금 · 퇴직금은 중요한 생활수단이기 때문에 지급원칙과 관련하여 법적으로 보호되는 내용이 있다.

첫째, 임금과 퇴직금에 대해서는 민사소송법 제579조에 의해 1/2를 초과해서 압류할 수 없다. 둘째, 근로자의 불법행위나 채무불이행으로 인하여 회사에 손해배상금 채권이 있다고 하더라도 임금 · 퇴직금 채권과 상계할 수 없다. 즉, 일단 임금이나 퇴직금은 주고 나중에 따로 받아 내야 한다는 의미다. 셋째, 임금은 강제통용력이 있는 통화로 지급되어야 하며 회사의 제품과 같은 현물이나 주식 · 어음으로 지급하는 것은 근로기준법 위반이 된다.

한편, 회사가 법인인 경우 법인자체가 사업주이기 때문에 대표이사 개인의 재산은 변제대상이 되는 '사용자의 총 재산'에 포함되지 않는다.

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