

# 설비건설업 노무관리 상담 사례⑧

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

## 1. 연차휴가수당 지급의무 면제요건

**Q** 당사는 관리직 직원들에게 연차휴가를 전부 사용하도록 하고, 미사용 시 수당을 지급하지 않을 것을 공지한 바 있고, 휴가를 사용할 수 있도록 하고 미사용 시에 연차수당을 지급하지 않고 있습니다. 최근 퇴사한 직원이 과거 미사용한 연차휴가수당을 지급할 것을 요구하고 있습니다. 이 경우 미사용 연차수당을 지급하여야 하는지 여부

**A** 연차휴가는 1년간 행사하지 아니할 경우 청구권은 소멸하는 것이 원칙입니다. 단, 사용자의 귀책사유로 인하여 사용 못한 경우에는 예외가 인정됩니다. 아울러 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 일수에 대하여는 미사용 일수에 해당하는 수당을 지급해야 하는 것이 원칙입니다.

연차수당은 휴가 청구권이 소멸한 때에 지급의무가 발생합니다. 따라서 근로자가 사용자의 사용권유에도 불구하고 발생한 연차휴가를 1년간 행사하지 아니하였다면 휴가사용권은 소멸하게 되고 이때, 미사용 일수에 대한 수당지급의무는 주 40시간제 적용사업장에 한하여 다음과 같은 조치를 취해야 지급의무를 면제받게 됩니다.

### 〈수당지급의무 면제요건 : 휴가사용촉진초지〉

1. 휴가사용권 소멸 3월전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용 휴가일수를 알려 주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 근로자가 서면촉구를 받은 때부터 10일 이내에 미사용 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니한 경우에는 휴가사용기간이 끝나기 2월전까지 미사용 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

즉, 사용자가 위와 같이 휴가사용촉진조치를 취한 경우에 한하여 미사용 연월차수당을 지급할 의무가 면제되며, 위 질의 사례의 경우 휴가수당지급의무 면제 요건에 부합하지 아니하여 수당지급의무가 발생합니다. 아울러 연차수당청구권은 3년의 소멸시효가 적용되어 과거 3년 이내에 휴가사용권이 소멸한 미사용 휴가일수에 상응하는 수당을 지급해야 하는 것이 원칙입니다.

## 2. 식대의 통상임금 포함여부

**Q** 법정수당을 산출하기 위한 통상임금을 산정하면서 식대를 제외하고 있습니다. 식대는 전 직원에게 비과세 해당액인 100,000원을 매월 지급하고 있습니다. 이 경우 식대를 통상임금에 포함해야 하는지 여부

**A** 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정해진 금액을 의미합니다. 즉, 통상임금이란 정기적, 일률적으로 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하기로 약정된 임금으로서 실제근무여부나 실제 수령한 임금에 상관없이 고정적이고 평균적으로 지급되는 일반임금을 의미하며, 통상임금은 평균임금의 최저수준 보장, 평균임금 개정의 기초, 해고예고수당, 각종유급휴가의 산정 기초 및 연장근로, 휴일근로, 야간근로에 대한 가산임금 산정의 기초로 사용되고 있습니다.

이때 '정기적'이란 일정한 산정기간을 단위로 반복적으로 지급되는 것으로서 시급·일급·주급·월급 등의 형태로 일정한 기간 단위로 반복적으로 지급되는 것을 의미한다고 볼 수 있으며, '일률적'이란 모든 근로자에게 획일적으로 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게' 지급되는 것

도 포함된다고 해석해야 할 것이나, '일정한 조건 또는 기준'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 조건 또는 기준'을 의미하며, '소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금'이란 근로자가 제공하는 노동의 양과 질에 대한 교환적 가치를 의미합니다.

따라서 임금(수당)이 통상임금에 포함되기 위해서는 일정한 임금 산정기간을 단위로 반복적으로 지급되는 시급·일급·주급·월급 등의 형태로 고정적인 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 소정근로의 양 또는 질에 대하여 지급하는 요건을 모두 충족해야 합니다. 즉, 부정기적으로 지급하는 금품에 해당하거나, 실제근무여부나 근무실적에 따라 지급액이 변동되는 임금에 해당하거나 소정 근로에 대한 대가에 해당하지 않는 금품에 해당하는 경우에는 통상임금에 포함하지 아니하여도 무방합니다.

식대(급식비, 식대보조비 등)는 일반적으로 복리후생 내지 생활보조로 지급되어 근로대가성이 부인될 여지가 있습니다. 따라서 노동부 유권해석에 따르면 복리후생으로 지급되는 식대에 대하여 통상임금에서 제외하여도 무방하다는 견해도 있습니다.

그러나 위 질의 사례와 같이 전 직원 내지 특정한 직종(정규직 등)에 해당하는 근로자들에게 월급의 형태로 고정적으로 지급되는 경우 기본급에 준하는 금품으로서 통상임금 산정기초에 포함된다는 것이 대법원 판례의 입장입니다. 더 나아가 단체협약 등에 의하여 식사를 현물로 제공하되 식사를 제공받지 아니하는 근로자에게 그에 상응하는 현물 또는 현금을 지급한 경우 통상임금에 포함되어야 한다는 사례도 있습니다.

따라서 월급제 내지 연봉제 직원들에게 월급 내지 연봉에 일정액의 식대를 포함하여 매월 정기적으로 일정한 금액을 지급하거나 월급 내지 연봉과는 별도로 매월 일정한 금액의 식대를 지급할 경우 당해 식대는 통상임

금에 포함되는 임금에 해당하는 것이 원칙입니다.

### 3. 근로계약기간 만료 후 재계약 없이 계속 근무 시 계약관계

**Q** 1년간 계약직으로 채용되어 1년이 경과되었는데 회사에서 재계약을 하지 않고 계속 근무하고 있습니다. 근로계약서에는 계약기간 만료 시 근로관계는 자동 종료하도록 명시되어 있는데, 계약기간 만료 후 2개월이 경과하고 있습니다. 신분상 불이익은 없는지 여부

**A** 현행 근로기준법에서 근로계약기간에 대하여 기간의 약정이 없는 계약과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 근로계약을 제외하고는 1년을 초과할 수 없도록 규정하고 있습니다.(기간제 및 단시간근

로자 보호 등의 관한 법률 시행 전인 2007.6.30.까지 적용됨)

근로계약기간과 관련하여 근로기준법 등에서 특별히 규정하고 있지 아니 한 사항에 대하여는 민법상 고용계약 관련 원칙이 적용됩니다. 따라서 계약기간을 정한 근로계약 당사자간 계약기간 만료 후 별도의 계약갱신 절차 등이 없이 근로자가 계속 근로를 제공하고 사용자가 이의를 제기하지 않고 계속 근무케 한 경우에는 기간의 약정이 없는 근로계약이 체결된 것으로 간주되는 것이 원칙입니다.

기간의 약정이 없는 근로계약은 소위 정년까지 고용이 보장받을 수 있는 것이 원칙이며, 근로자는 언제든지 근로계약을 해지(퇴사)통보를 할 수 있는 반면, 사용자는 해고제한제도에 의하여 정당한 해고사유와 절차에 의하지 아니하고는 근로계약을 해지(해고)할 수 없게 됩니다.☺

영어  
유머

### Honest clerk – 정직한 청년

On his first day at the store, the young clerk was being lectured by his boss.

“Now, don’t forget.” said the boss. “the customer is always right.”

It wasn’t long before the boss noticed customers entering his store and leaving immediately without buying anything.

“What’s wrong?” he asked the clerk, “Why aren’t the people buying?”

“Well,” answered the honest youth, “They all say the prices are too high and I tell them they’re right.”

출근 첫날인 젊은 점원에게 주인이 일러 주었다.

“손님들이 항상 옳다는 것을 잊으면 안 돼.”

얼마 후 가게에 들어온 손님들이 아무것도 사지 않고 바로 나가 버렸다.

“어떻게 된 일이지?” “왜 아무 것도 안 사고 가버리는 거야?”하고 주인이 점원에게 물었다.

“글쎄요. 손님들이 값이 너무 비싸다기에 제가 옳은 말씀이라고 했을 뿐 인데 말입니다.”

「재미있는 영어이야기에 확 빠져들기」 중에서