◈ D-27 건설업체의 포괄임금제도 적용상에 문제가 없는가?

1. 포괄역산 임금계약의 정의

근로시간과 근무형태, 업무의 성질을 참작하여 법정수당을 미리 기본급에 합산한 일정액을 월급여액으로 지급하년 내용의 계약을 포괄임금계약이라 한다. 포괄임금계약은 기본임금을 미리 산정하지 않은채 **시간외근로등에 대한 제수당을 합산 금액으로 월급여액이나 일당임금을 정하는 형태(포괄임금계약)**와 **매월 일정액의 제수당으로 지급하는 형태(법정수당고정급제)**로 나누어 진다.

2. 포괄임금계약의 유효요건

포괄임금제는 근로자의 의사에 반해 연장근로와 야간근로 및 휴일근로를 강요할 우려가 크고, 일정한 근로에 일정한 임금이라는 근로계약의 본질을 해치므로 정당성을 인정받기가 그리 쉽지는 않다. 판례에서는 다음의 요건을 갖춘 경우에만 유효성을 인정하고 있다.

1) 포괄임금제에 관한 당사자 합의

기본임금을 미리 산정하지 아니한채 시간외근로등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 당사자 합의가 반드시 선행되어야 한다. (대법 1992.7.14, 91다 37256) 따라서 포괄임금계약은 당사자간의 근로계약이나 단체협약, 취업규칙에서 사전에 포괄임금제를 실시할 것을 명확히 정하여 두어야 그 유효성을 인정받을 수 있다.

2) 근로형태 및 임금지급방식의 특수성

격일제 경비원 24시간 교대근로에 대한 연장,야간,휴일근로수당이 포함(대법 1991.4.9. 90다 16245) 택시운전사(대법 1987.6.8. 85다카 2473) , 건설현장 일용공: 1일 10시간에 근로에 대한 법정수당포함

3) 대상자에 불이익이 없을 것

단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때 그 계약은 유효하다(대법 1992.2.28, 91다 30828)

4. 포괄임금제에 관한 대표적인 판결례

1) 기본급과 고정액으로 정한 법정수당을 합산한 **포괄임금액이 근로기준법되로 계산한 법정수당액과 기본급을 합산한 액수보다 적다면 그 포괄임금계약은 유효성을 잃는다**. (대법 1992.7.14, 91다 37256)

2) 원고가 매월 실제 근무한 시간외근로시간을 따져 그것이 정액으로 고정한 수당에 미달될 때에는 **미달된 부분에 한해서 시간외근로수당을 산정지급**하여야 할 것이다. (대법 1991.4.23, 89다카 32118판결)

3) 연월차휴가수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연·월차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며, 포괄임금역산제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연월차휴가권의 행사여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연월차휴가권을 박탈하는 것이라고는 볼 수 없음. **(대법원 1998.3.24. 96다 24699)**

4) **포괄임금제의 요건을 정한 판결례:** 근로시간, 근로형태와 업무의 성질등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한채 시간외근로등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다고 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다. (대법 1997.4.25, 9다 4056임금)

5) **포괄임금에 퇴직금을 포함시킨 근로계약의 효력** : 근무계속중에 지급되는 제수당과는 달리 "퇴직금"이란 사용자가 계속적인 근로관계의 종료를 사유로 퇴직근로자에 대하여 지급하는 금원으로서 사용자의 퇴직금 지급의무는 근로계약이 존속하는 한 발생할 여지는 없고, 근로계약이 종료되는 때에서야 비로서 그 지급의무가 발생되는 후불적 임금이므로, 퇴직금을 퇴직당시에서야 비로서 그 지급의무가 발생함에도 근로계약에 매월 지급하는 임금에 퇴직금도 포함된 것이라는 취지로 규정하였다고 하더라도 이는 근로자가 사용자로부터 **그 퇴직이전에 매일매일 퇴직금을 미리 지급받는 결과가 되고 따라서 그 취업규칙 조항은 퇴직금지급에 관한 근로기준법 제34조 입법취지에 반하여 그 효력을 인정할 수 없다** (대법원 1996. 11. 29. 96다 41816 파기환송)

6) 시간외 근로수당이 미리 합산된 정한이 유효하려면 단체협약이나 근로계약을 통하여 사전에 정함이 있어야 하고 그 정함이 정당해야 한다. 취업규칙상 근로시간이 1일 8시간으로 되어있는 경우 임금 82만원, 1일 근로시간 10시간으로 하는 근로계약은 임금 82만원에 1일 8시간이 넘는 부분에 대한 시간외수당까지 포함된 취지가 아니**라 근로기준법 소정의 연장근로에 관해 쌍방간의 사전합의를 한 취지**로 보아야 한다. (서울지법 1995.9.15, 94가합 62930)

5. 포괄임금제의 실무상 적용

-. 고정적인 근무형태로 인하여 반복적·고정적으로 발생되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당을 포함하여 포괄역산방법으로 임금을 산정이 가능하며, 이 경우 지급내용을 명백히 하기 위하여 **근로계약서 및 임금table상에 해당 근로시간과 법정수당을 구분하여 명확히 기재**하는 것이 바람직하다.

-. 그러나 건설사의 임금조사내역을 보면 회사별로 산정된 급여table상의 고정O.T 수당 수준이 모두 다르며, 실제 근무한 시간 1일 10시간 근로(월~토), 월 2~3회 휴일근로함에도 불구하고, 주 12시간의 연장근로수당만 포괄임금으로 산정되어 있거나 그 금액보다 낮음. 따라서 근로자가 개별적으로 청구할 경우 차액이 발생되는 경우가 많고 법적인 다툼이 예상되므로 향후 급여인상시에는 실제 근로시간이 반영되도록 조정할 필요가 있음.

☞ 참 조 : 근무형태별 법정수당 산정기준

근무형태	근무시간	기본근로	연장근로	야간근로	휴일근로	총근로시간
1일 8시간	09:00-18:00	226H (89.6%)	26H (10.4%)			252H
1일9시간	09:00-19:00	226H (77.6%)	65H (22.4%)			291H
1일10시간 (월2회휴일근로)	07:00-18:00	226H (63%)	103H (28.7%)		30H (8.3%)	359H
1일2교대	05:30-15:00 15:00-24:00	226H (73%)	42H (14%)	15H (5%)	26H (8%)	309H
일근,야근,휴무	09:00-18:00 09:00-09:00	226H (54.7%)	128H (31%)	35H (8.5%)	24H (5.8%)	413H
격일제	07:00-07:00	226H (44.93%)	177H (36.19%)	52H (10.34%)	48H (9.54%)	503H