

 고용노동부		보 도 자 료		<i>다시 도약하는 대한민국 함께 잘사는 국민의 나라</i>	
보도 일시 2022. 12. 19.(월) 12:00 2022. 12. 20.(화) 조간	배포 일시 2022. 12. 19.(월) 12:00	담당 부서 임금근로시간과	책임자 과 장 이지영 (044-202-7994) 담당자 사무관 박세은 (044-202-7982) 사무관 황윤선 (044-202-7917) 주무관 이 환 (044-202-7974)		

**고용노동부, “공짜야근 근절” 위해
「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」 실시**
 - 내년 3월까지 연장근로시간 위반, 연장근로수당 미지급 등 포괄임금·고정OT 오남용에 대한 기획형 수시감독 실시

고용노동부(장관 이정식)는 포괄임금·고정OT계약의 오남용 근절을 위해 「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」을 실시한다고 밝혔다.

1 포괄임금·고정OT 계약이란?

□ 소위 포괄임금제(포괄임금·고정OT 계약)는 근로기준법 상 제도가 아닌, 판례에 의해 형성된 임금지급 계약 방식으로서 각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약을 의미한다.

- 원칙적으로 사용자는 노동자가 실제 근로한 시간에 따라 시간외근로 등에 상응하는 법정수당을 산정·지급하여야 하나(근로기준법 제56조),
- 판례는 예외적으로 ‘근로시간 산정이 어려운 경우’ 등 엄격한 요건 하에서 임금의 포괄적 산정을 인정해왔다.

* ① 근로시간 산정이 어렵거나, 근로시간 산정이 어렵지 않다면 근로시간 규제를 위반하지 않을 것 ② 당사자간 합의가 있을 것 ③ 근로자에게 불이익하지 않을 것 등 (대법원 2010.5.13. 2008다6052 등)

○ 현장의 문제는 ‘소위 포괄임금제’ 때문에 근로시간만큼 임금을 못받는 ‘공짜 야근’으로,

- ① “유효하지 않은 포괄임금 계약”을 유효한 포괄임금 계약으로 오인/오남용하여 실근로시간에 따른 임금을 지급하지 않거나
- ② “고정OT 계약”을 유효한 포괄임금 계약으로 오인/오남용하여 실근로시간에 따른 임금을 지급하지 않는 “임금체불”의 문제이다.

<소위 포괄임금제 오남용 사례>

◇ 게임회사를 다니는 개발자 A씨는 일명 ‘크런치 모드’를 겪었다. 회사에서는 포괄임금제라고 하면서 한달 40시간은 무조건 야근해야 한다고 강요하고, 실제로 주말, 휴일까지 나와서 40시간 넘게 일했지만 추가수당을 받지 못했다.

◇ 사무직으로 근무하는 직장인 B씨는 출퇴근 관리가 명확히 이루어지고 있고, 매일 야근을 4시간씩 하는데도 회사는 포괄임금에 포함되어 수당을 지급할 필요가 없다고 한다.

2 「포괄임금·고정OT 오남용 사업장 기획감독」 내용

□ 고용노동부는 포괄임금·고정OT 오남용에 대한 시정을 위해 소프트웨어 개발업 등 포괄임금·고정OT 오남용 의심사업장에 대해 기획형 수시감독*을 실시한다.('23.1월~3월)

* 동향제보·언론보도 등을 통해 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장 등에 대하여 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독(근로감독관 직무규정 제12조)

○ 전국 지방청 광역근로감독과를 중심으로 ▲연장근로 시간제한 위반 ▲약정시간을 초과한 실근로에 대한 연장근로수당 미지급 등 근로시간 관련 법 위반 여부를 집중 감독할 예정이다.

○ 이번 감독은 공짜야근을 유발하는 대표적인 불공정 임금으로 지목되어온 소위 포괄임금제 오남용을 대상으로 하는 첫 기획감독으로,

- 정부는 수개월 전부터 현장제보 및 언론보도 등을 통해 포괄임금·고정OT 오남용 의심 사업장을 파악하고 기획감독을 준비해왔다.

○ 한편, 현장에서는 ‘근로시간 산정이 가능’함에도 임금계산의 편의, 사업주·근로자의 예측가능성 제고 등을 이유로 이른바 ‘고정 OT(Overtime) 계약’을 활용하고 있다.

< 포괄임금 VS 고정OT 계약 비교 >

구분	포괄임금 계약	고정OT 계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당 모두 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태 및 구분 방법	▲(정액급) 기본임금과 수당이 구분 안됨 * 예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함) ▲(정액수당) 기본임금과 수당 총액은 구분되나 개별 수당 간 금액은 구분 안됨 * 예) 기본임금 70만원 + 법정수당 30만원(연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원	기본임금과 각 개별 수당이 구분됨 예) 기본임금 70 + 연장 10 + 야간 10 + 휴일 10만원 = 100만원 예) 기본임금 90 + 연장 10(고정 OT) = 100만원 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급
추가 지급 의무	▲ 유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급의무 없음 ▲ 유효하지 않은 포괄임금 계약의 경우 실근로시간에 따라 초과분 추가지급	약정된 연장근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급

□ ‘유효하지 않은 포괄임금’과 ‘고정OT 계약’의 경우, 근로기준법의 강행성과 보충성의 원칙에 따라 약정시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 임금을 지급하여야 한다.

【참고】 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

~ 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급 계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.

□ 이정식 고용노동부 장관은,

○ “소위 포괄임금제는 현장에서 근로시간 계산 편의와 예측가능성을 높이기 위해 활용되고 있는 것으로 보이며, 포괄임금·고정OT로 인한 문제는 ‘계약 그 자체’라기 보다는 이를 오남용하여 ‘일한 만큼 보상하지 않는 공짜야근’이다”고 밝혔다.

- “특히, 사회 초년생인 청년 등 우리 사회의 노동 약자에게 더욱 가혹한 문제이나 그간 정부 차원에서 소위 포괄임금제의 오남용 시정 노력은 미흡한 측면이 있었다”며,

○ “이번에 포괄임금·고정OT 오남용에 대한 기획감독을 최초로 실시하고, 영세기업의 임금·근로시간 관리 어려움 등을 종합적으로 고려한 「(가칭) 포괄임금·고정OT 오남용 방지대책」도 조속히 마련하여,

○ 공정한 노동시장 질서를 확립하고 실근로시간 단축을 이루어 나가겠다.”고 강조하였다.