



<포괄임금제와 고정OT제도>

<1> 포괄임금제는 고정OT제도의 차이

- 포괄임금제는 법원이 인정하여 제도화된 것으로, 근로형태와 업무의 성질상 근로시간 산정이 어려운 경우에 연장근로수당 등의 법정수당을 월 급여에 포괄적으로 포함하여 지급하는 방식을 말합니다.
- 구체적으로는, ①기본임금과 수당을 구분하지 않고 월 급여에 연장·야간·휴일근로수당을 포함하여 일정액으로 지급하는 경우 또는 ②기본임금과 연장·야간·휴일근로수당 총액은 구분되나 개별 수당 간 금액은 구분하지 않는 경우를 의미합니다.
- 포괄임금제와 고정OT제도는 사용자가 근로자와 사전 합의한 법정수당을 급여에 포함하여 지급한다는 점에서 유사하다고 볼 수 있으나 엄연히 다릅니다.
- 포괄임금계약은 근로자의 근로시간 산정이 어려운 경우에 근로자에게 불이익하지 않게 근로자와 합의하여 체결하는 것으로, 고정OT계약과 달리 ‘근로형태의 특수성 등으로 근로자의 실근로시간을 명확하게 산정하기 어려운 경우’에 한해 인정됩니다.

◆ 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052판결

원칙적인 임금지급방법은 근로시간 수의 산정을 전제로 한 것인데, 예외적으로 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우가 있을 수 있고, 이러한 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다 할 것이다.

[포괄임금계약과 고정OT계약]

구분	포괄임금계약	고정OT계약
정의	각각 산정해야 할 복수의 임금항목을 포괄하여 일정액으로 지급하는 계약	기본임금 외 법정수당 모두 · 일부를 수당별 정액으로 지급하기로 하는 계약
형태	<p>▶ 정액급 : 기본임금과 수당이 구분 안됨</p> <p>예) 임금 100만원(연장, 야간, 휴일 포함)</p> <p>▶ 정액수당 : 기본임금과 수당 총액은 구분되나 개별수당 간 금액은 구분 안됨</p> <p>예) 기본임금 70만원 + 법정수당 30만원(연장, 야간, 휴일 포함) = 100만원</p>	<p>기본임금과 각 개별 수당이 구분됨</p> <p>예1) 기본임금70+연장10+야간10+휴일 10만원 = 100만원</p> <p>예2) 기본임금90+연장10(고정 OT) = 100만원, 야간, 휴일은 근로시간만큼 지급</p>
활용가능경우	근로형태 또는 업무의 성질상 근로자의 근로시간을 산정하기가 객관적으로 어려운 경우에 활용 가능	활용 가능한 경우에 대한 제한이 있는 것은 아님
수당추가지급의무	<p>▶ 유효한 포괄임금 계약의 경우 추가 지급의무 없음</p> <p>▶ 유효하지 않은 포괄임금 계약의 경우 실근로시간에 따라 초과분 추가지급</p>	약정된 연장·야간·휴일근로시간을 초과할 경우 초과분 추가지급

<2> 고정OT제도의 사용 목적

- 사용자는 근로기준법 제17조 및 동법 제56조의 규정에 따라 근로자와 근로계약을 체결할 때 근로자의 기본임금을 결정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 합산 지급하여야 합니다.
- 법원은 사용자가 근로계약 등으로 근로자와 사전에 시간외근로에 관한 합의를 하는 것이 가능하다고 보고 있습니다.
- 이를 근거로 사업장 사정에 따라 주말에도 근무를 해야 하는 등 시간외근로 발생이 예상되는 회사에서는 임금계산의 편의 등을 위해 고정OT제도(근로자와 연장·야간·휴일근로에 대한 사전합의를 하여 근로기준법상 임금지급 원칙과 달리 월 급여에 기본급 외의 연장·야간·휴일근로수당을 포함하여 지급하는 제도)를 운영하는 것입니다. 고용노동부도 이러한 임금지급방식이 위법하지 않다고 보고 있습니다.

◆ 대법원 1995.2.10. 선고 94다19228판결

8시간근로제에 따른 기준근로시간을 정하면서 아울러 그 예외의 하나로 당사자간의 합의에 의한 연장근로(시간외근로)를 허용하고 있는 바, 여기서 당사자간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미한다 할 것이고, 이와 같은 개별 근로자와의 연장근로에 관한 합의는 연장근로를 할 때마다 그때 그때 할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 이를 약정하는 것도 가능하다 할 것이다.

<3> 고정OT제도 운영시 유의사항

(1) 근로계약서에 기본급과 별도로 연장·야간·휴일근로수당 및 계산방식을 명시하여야 합니다.

- 고정OT제도가 적용되는 근로자의 근로계약서에 월 52시간의 범위 내에서 발생이 예상되는 연장·야간·휴일근로시간과 그에 따른 수당액 및 계산방식을 각각 기재하여야 합니다. 이는 근로기준법 제17조제2항에서도 규정하고 있는 근로계약서의 의무적 기재사항입니다.
- 그러므로 사용자가 근로자에 대해서 해고예고를 했다 하더라도 예고기간 만료 시까지는 정상적인 근로관계가 유효하게 존속됩니다.

(2) 최저임금 산정시 고정시간외수당을 제외하여야 합니다.

- 최저임금법 제6조제4항 및 동법 시행규칙 제2조제1항에서는 ‘소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금’은 최저임금에 산입되지 않는다고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 고정시간외수당을 제외하여 최저임금을 산정하여야 합니다.

◆ 최저임금법 제6조(최저임금의 효력)

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금

◆ 최저임금법 시행규칙 제2조(최저임금의 범위)

① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제4항제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금

(3) 근로자가 사전에 약정한 연장·야간·휴일근로시간을 초과하여 근로한 경우, 초과시간에 대한 가산임금을 지급해야 합니다.

● 근로자가 고정OT계약으로 약정한 연장·야간·휴일근로시간을 초과하여 근무를 하였다며 수당지급을 요구한다면 사용자는 해당 근로자의 실 근로시간을 확인하여 그에 따라 수당지급 여부를 결정하여야 할 것입니다.

● 예를 들어, 통상시급이 10,000원인 근로자가 월 급여에 30시간의 연장근로수당을 포함하여 지급받기로 하였는데, 실제로는 40시간의 연장근로를 하였다면 10시간분의 연장근로수당인 150,000원(10,000원 * 10시간 * 1.5)을 추가로 지급해야 합니다.

(4) 통상 근로자가 단시간 근로자로 전환된 경우, 고정시간외수당을 지급하지 않을 수 있습니다.

① 근로자가 ‘임신기 근로시간 단축’을 신청한 경우(근로기준법 제74조제7항)

● 근로기준법 제74조제5항에 따르면 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 지시할 수 없으므로, 임신기 근로시간 단축을 신청한 근로자(이하 ‘임신기 근로시간 단축 근로자’)는 시간외근로를 할 수 없습니다.

● 한편, 동조 제8항에서는 임신기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다고 규정하고 있으나, 사용자가 시간외근로를 하지 않은 임신기 근로시간 단축 근로자에게 고정시간외수당을 지급하지 않은 것이 근로기준법

에 위배된다고 볼 수 없습니다. 따라서, 기존에 지급하던 고정시간외수당을 지급하지 않을 수 있습니다.

② 근로자가 ‘육아기 근로시간 단축’을 신청한 경우(남녀고용평등법 제19조의2)

- 남녀고용평등법 제19조의3에 따라 사용자는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자(이하 ‘육아기 근로시간 단축 근로자’)에게 통상임금에 해당하는 임금을 근로시간에 비례하여 삭감 지급할 수 있습니다.
- 고정시간외수당은 소정근로가 아닌 시간외근로에 대한 대가로 통상임금에 해당되지 않기에 육아기 근로시간 단축 근로자에게 고정시간외수당을 지급하지 않아도 무방합니다. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자의 임금 삭감에 대한 부담을 덜어주기 위한 차원에서 고정시간외수당을 근로시간에 비례하여 지급하는 방식도 고려해볼 수 있을 것입니다.

(5) 고정시간외수당을 폐지하거나 축소하는 경우, 이를 근로조건의 불이익 변경으로 볼 수 없습니다.

- 고정시간외수당을 폐지하는 것은 근로기준법상 임금지급원칙에 따라 시간외근로 발생 시, 사후에 가산임금을 계산하여 지급하겠다는 것입니다. 임금계산의 편의 등을 위해 원칙과 다른 방식으로 임금을 지급하다가 근로기준법에서 정하고 있는 방식에 따라 임금을 지급하는 것이 근로자의 근로조건을 불이익하게 한다고 볼 수 없습니다.
- 그리고 고정시간외수당을 축소한다는 것은 사용자와 근로자가 시간외근로를 하기로 약정한 시간을 줄이는 것이고, 만약 근로자가 이를 초과하여 근로를 하는 경우에는 추가 수당을 지급받을 수 있기에 이 역시 근로조건의 불이익 변경에 해당하지 않습니다.
- 따라서 고정시간외수당에 관한 내용이 취업규칙에 명시되어 있는 경우에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 청취하여 취업규칙의 내용을 변경할 수 있습니다.