근로자가 자기의사에 실시한 연장근로에 대한 연장근로수당 지급여부와 관리방안

1. 서설

기업에서는 2013.12.18. 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결 선고에 의거 통상임금이 증가함에 따라 특히 연장근로수당 증가에 대한 부분을 염려하고 있습니다. 생산직의 경우 생산라인에 투입되는 시간에 따라 근무를 하게 되어 발생된 연장근로수당을 지급해야하지만 간접직(관리·사무·영업·연구개발 등)의 경우 연장근로가 업무상 필요에 의해서 하는지 아니면 관행적·습관적으로 실시하는지 여부에 따라 연장근로수당을 지급해야하는지가 달라질 수 있습니다. 이하에서는 근로자가 자기의사에 의하여 연장근로를 했을 경우 이를 인정해야하는 지 여부와 관리상 유의사항을 살펴보도록 하겠습니다.

2. 연장근로 관련 법규

1) 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)

① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에

12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

2) 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

3. 근로자가 자기의사에 의하여 연장근로를 실시하였을 경우 연장근로 인정 및 연장근로수당 지급여부

1) 연장근로수당의 의미

연장근로가산수당은 **사용자가 근로자에게 법정 근로시간을 초과하여 근로를 시킨 경우**, 그 초과한 시간에 대하여 근로기준법 제55조에 따라 가산임금을 지급하는 것을 의미함.(근로기준과-4380, 2005.08.22)

2) 일반적인 경우(고정급, 월급제), 연장근로 인정 및 수당지급여부

근로자가 **자기의사에 의하여** 연장근로를 실시한 경우 고용노동부의 행정해석에 의거 연장근로로 보지 않아 **연장근로수당을 지급하지 않아도 법위반이 아니라고 보고 있습니다.**

Σ 노동부 행정해석 (근기68207-1036, 1999.05.07)

사용자의 근무지시 없이 근로자가 자발적으로 소정근로시간 이외에 근무한 경우에는 근로기준법 제55조의 가산임금을 지급하지 않더라도 법 위반으로 볼 수는 없음.

∑ 실무상으로

기업에서는 취업규칙 등에 연장근로(시간외 근로·야간근로·휴일근로)시 문서나 사내 인트라넷이 있는 경우 결재시스템을 통해서 해당 부서 팀장이나 임원의 결재를 득한 경우에 한하여 연장근로를 인정 해준다.라는 규정을 근거로 연장근로 인정여부 판단 및 연장근로수당 지급관리를 하고 있습니다. 즉 회사에 사전 승인을 얻어 실시한 연장근로의 경우에는 이를 인정하여 지급하고 있으나 사전 승인을 받지 않고 근로자가 자의적으로 실시한 연장근로에 대해서는 연장근로로 인정하지 않아 이에 대한 수당을 지급하지 않습니다.

3) 성과급제 또는 도급제 형태 하의 근로자가 자기의사에 의거 실시한 경우 연장근로 인정 및 수당지급여부

사용자와 근로자의 합의에 의하여 연장근로가 이루어진 것이 아니라, 사용자의 요구와 관계없이 자기의 의사에 의하여 실시한 연장근로에 대해서는 **연장근로가산수당을 지급할 의무는 없다**고 고용노동부에서 보고 있습니다.

∑ 노동부 행정해석 (근로기준과-4380, 2005.08.22)

사용자와 근로자의 합의에 의하여 연장근로가 이루어진 것이 아니라, 사용자의 요구와 관계없이 근로자가 채권회수성과를 높여 성과수당을 더 받기 위하여 자기의 의사에 의하여 연장근로를 했을 뿐 아니라, 사

용자의 채권회수 독려가 단순히 성과를 높이라는 독려일 뿐 명시적으로 근로자들에게 연장근로를 요구한 것은 아니라면, 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 법 제55조에 의한 연장근로가산수당을 지급할 의무는 없음.

4. 연장근로 사전승인제도 하에서 주의해야할 사항

최근(2014. 1. 17) 회사의 승인 없이 실시한 연장근로를 한 경우라도 **"현실적으로 연장근로가 필요함에도 불구하고 사용자측이 싫어하기 때문에 사실상 연장근로신청을 포기하는 분위기에 있는 직장이라면 연장근로에 대한 사용자의 승인을 얻지 않았다거나 연장근로신청을 하지 않았다고 하더라도 실제로 연장 근로한 시간에 대하여는 그에 상당한 임금을 지급하여야 할 것이다."**라는 서울중앙지법 판결(서울중앙지법 2013가소5258885, 2014.01.07)이 나옴에 따라 회사에서 근로자들이 업무상 필요에 의해 어쩔 수 없이 해야 하는 일임에도 불구하고 회사에서는 사전 승인제를 운영하고 있지만 형식에 불과하고 관행적으로 사전승인 없이 업무상 필요에 의한 연장근로를 실시하고 있다면 이에 대한 연장근로수당 지급의무가 발생하는 바 **실질적인 연장근로 사전승인제도 운영과 연장근로를 묵시적으로 강요하거나 묵인하는 조직분위기를 제거해야 해야 합니다.**

5. 결어

전원 합의체 판결이후 더욱 더 관심과 부담이 증가되고 있는 연장근로수당(시간외·야간·휴일수당)을 관리하기 위해서는 취업규칙 등에 연장근로 사전승인제도 규정을 두어 형식적인 관리가 아닌 실질적인 관리

를 해야 하며 기존 연장근로 실시에 대한 잘못된 관행을 제거하여 회사로서는 인건비 부담을 줄이고 근로자에게는 자기개발과 재충전을 할 수 있도록 조직 분위기를 쇄신하는 것이 중요하다고 사료됩니다. 끝.

2014. 1. 20

노무법인 두레

공인노무사 박규희