

지각 시 일정금액을 벌금으로 급여에서 공제할 수 있는가?

1. 서설

회사에서 직원들의 근무기강 확립차원에서 근로자가 지각할 경우 회사에서 일정금액(1회에 10,000원)을 급여에서 공제하거나 지각한 시간만큼을 급여에서 공제하는 것이 가능한지 여부에 대하여 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제43조(임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로

2) 위반 시 벌칙 ; 근로기준법 제109조(벌칙)

근로기준법 제43조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 지각한 경우 일정금액을 벌금으로 급여에서 공제가능여부

1) 월급여 지급의 원칙과 예외 ; 전액지불 원칙과 예외

① 원칙

매월 지급하는 월 급여는 근로기준법 제43조 제1항에 의거 전액이 근로자에게 지급되어야 합니다.

② 예외

다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 한하여 월 급여에서 공제가 가능합니다.

다음의 경우는 전액지불의 원칙에 예외가 되는 항목으로 월 급여에서 공제할 수 있는 경우입니다.

- 법령에 의해 공제가 인정되는 경우
소득세, 지방소득세, 건강보험료, 국민연금, 고용보험료 등
- 단체협약의 특별한 규정이 있는 경우
노동조합비 일괄공제(check-off system)
- 민사소송법에 의해 압류된 경우
급여압류에 의한 공제금
- 근로자 개인의 요청에 의해 편의제공 차원의 경우
가불금액, 주택대부금 상환액, 은행적금 불입액
- 관련 법령에 의한 경우
근로기준법 제95조(제재규정의 제한)에 의한 징계결과 감급된 금액
노동조합법 제44조(쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구의 금지)에 의한
쟁의행위로 인해 근로제공을 하지 못한 기간에 대한 임금공제 등

2) 소결

근로자가 지각을 함에 따라 근무기강확립 차원에서 1회 지각 시 예를들어 10,000원의 금액을 급여에서 공제하는 것은 근로기준법 제43조의 전액지불 원칙에 의거 위배됩니다.

4. 벌금공제를 취업규칙 또는 근로계약서에 명시하여 공제가 가능한지 여부

근로자가 입사 시 사용자와 근로계약을 체결하거나 사용자가 일방적으로 제정한 취업규칙은 근로자가 사용자에게 비해 상대적으로 약한 입장에 놓이게 되므로 ‘지각에 따른 벌금을 공제할 수 있다.’ 라는 규정을 명시하더라도 취업규칙 또는 근로계약서 상에 임금의 일부를 공제할 수 있도록 정하는 것은 원칙적으로 인정되지 않습니다.

5. 지각한 경우 그 시간만큼의 급여공제는 가능한가?

1) 관련 행정해석 : 2000.10.13, 근기 68207-3181

시업시간이 정해져 있음에도 근로자가 이를 준수하지 않고 지각을 하는 경우, 당사자 간에 당일의 시업 및 종업시간을 변경하지 않았다면 회사의 입장에서는 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 시간에 대한 임금을 공제할 수 있고, 또한 단체협약이나 취업규칙 등에서 규정한 바에 따라 근무성적 불량 등에 대한 제재조치를 취할 수는 있을 것으로 사료됨.

2) 소결

회사에는 지각한 근로자에 대하여 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 근로자에 대하여는 해당 임금을 공제할 수 있습니다. 지각 시 임금공제와 관련 일반적으로 취업규칙에 규정하여 공제합니다. 설령 임금공제 규정이 없더라도 행정해석에 의거 임금공제가 가능합니다.

6. 결어

기업 인사노무관리에서 근로자들의 근태관리는 조직분위기와 성과에 영향을 미치는 중요한 관리항목입니다. 지각을 했다고 벌금을 부과하여 월 급여에서 공제하는 것은 법위반의 문제가 발생하므로 금지해야 하며 꼭 급여에서 공제해야 한다면 지각한 시간만큼을 급여공제하거나 근무기강 확립차원에서 지각이 3회 이상 발생하는 경우에는 징계조치에 의거 감급처분을 하는 것이 위호합니다. 끝.

2015. 7. 11
노무법인 두레