PDF 요약본

야근했는데 수당 없다는 회사, 정말 합법일까

연장근로수당의 원칙과 진짜 예외 기준, 셀프 체크, 대처 순서까지 정리했습니다.

01 핵심 요약

1. 연장근로(야근)에 대한 가산수당 지급은 **근로기준법상 원칙**이며, 회사가 원래 그렇다는 말로 당연히 넘어갈 문제가 아니에요.
2. 다만 **5인 미만 사업장, 관리감독자 지위, 적법한 포괄임금제** 등 제한적인 예외가 실제로 존재해요.
3. 내가 이 예외에 해당하는지 아닌지가 핵심이며, 애매하면 노동청·노무사 확인이 가장 정확해요.

02 진짜 예외 vs 위법 소지

구 분	진짜 예외일 수 있는 경우	위법 소지가 있는 경우
사업장 규모	상시근로자 5인 미만 사업장	5인 이상인데 수당 미지급
직책	실질적 권한 있는 관리감독자	직함만 관리자, 실질 권한 없음
포괄임금제	서면 계약 + 실제 시간 반영 설계	구두로만 포괄임금이라 안내
근무 기록	근무시간 명확히 기록·관리	초과근무 기록 자체가 없음

위 기준은 대표적인 판단 요소를 정리한 것으로, 실제 적용 여부는 근로계약서·취업규칙 등 개별 사정에 따라 달라질 수 있어요.

03 내 상황 셀프 체크

Q1. 우리 회사(사업장)는 상시근로자 5명 이상인가요?

Q2. 저는 실질적인 권한(채용·인사·경영 관련 의사결정)이 있는 관리자가 아닌가요?

Q3. 포괄임금제라는 말은 들었지만, 서면 계약서로 명확히 확인한 적은 없나요?

Q4. 초과근무를 했는데도 근무기록(출퇴근 기록 등)이 따로 남지 않나요?

체크 결과는 페이지의 [내 상황, 합법 여부 셀프 체크] 영역에서 클릭 한 번으로 바로 확인할 수 있어요.

04 수당을 못 받았다면, 대처 순서

1. 증빙 자료 모으기
출퇴근 기록, 지시 메시지부터 모아두세요.

2. 회사에 먼저 문의하기
감정적 대응보다 기록으로 차분하게 문의하세요.

3. 노동청에 진정하기
해결이 안 되면 노동청에 진정을 제기하세요.

05 자주 묻는 질문

Q1. 5인 미만 사업장이면 야근수당을 아예 못 받나요?

상시근로자 5인 미만 사업장은 연장·야간·휴일 근로 가산수당(50% 할증) 규정이 적용되지 않는 경우가 많아요. 다만 일한 시간만큼의 기본 임금 지급 의무는 그대로 남아있으니 정확한 적용 범위는 노동청에 확인하는 게 안전해요.

Q2. 포괄임금제 계약서에 사인했으면 무조건 수당을 못 받나요?

포괄임금제는 서면 계약과 실제 초과근무시간 반영 등 일정 요건을 갖춰야 유효하다고 보는 판례가 많아요. 계약서 없이 구두로만 안내받았다면 근거가 약할 수 있어요.

Q3. 근무 기록이 없으면 증거로 인정 안 되나요?

공식 근태기록이 없다고 해서 무조건 인정이 안 되는 건 아니에요. 메신저 기록, 이메일 발송 시간 등도 정황 증거로 함께 활용될 수 있어요.

Q4. 회사에 문제제기하면 불이익을 당하지 않을까요?

근로기준법은 임금체불 진정 등 정당한 문제제기를 이유로 한 불이익 조치를 금지하고 있어요. 걱정되는 부분이 있다면 노동청이나 노무사와 미리 상의해보는 것도 방법이에요.

06 추천 서식

초과근무 기록부
날짜·시간·업무 내용을 간단히 남겨두는 서식이에요. 출퇴근 기록이 따로 없을 때 특히 유용해요. 비즈폼 사이트에서 다운로드할 수 있어요.