

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2016다228802 퇴직금청구의소

원 고 별지 원고 명단 기재와 같다.

(원고 67, 69, 73, 90, 91, 92는 피상고인 겸 상고인들이며, 나머지 원고들은 상고인들이다.)

소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 권두섭 외 5인

피고, 상고인 겸 피상고인

주식회사 강원랜드

소송대리인 법무법인(유한) 바른
담당변호사 김재형 외 2인

원 심 판 결 서울고등법원 2016. 5. 18. 선고 2016나2007607 판결

판 결 선 고 2018. 8. 30.

주 문

원심판결 중 원고 67, 원고 69, 원고 73, 원고 90, 원고 91, 원고 92 패소부분과 나머지 원고들에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

피고의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 기본적 사실관계

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

피고의 근로자인 원고들은 2011. 12. 31. 피고와 퇴직금 중간정산을 하여 그에 따라 산정된 퇴직금을 받았다. 피고는 퇴직금을 산정하면서 피고가 매월 지급하던 가족수당과 특별상여금 중 연말상여금(이하 '이 사건 상여금'이라 한다)의 일부를 평균임금에 포함하지 않고 산정하였다.

피고의 급여규정은 평균임금을 "산정하여야 할 사유가 발생한 날 전일부터 월력으로 3개월간에 지급된 급여 및 기타 여하한 명칭으로 지급되는 일체의 금품을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다."라고 정하고(제3조), 퇴직금 산출의 기초가 되는 평균임금에 제수당과 퇴직일부터 역산하여 1년 이내에 지급한 상여금을 12로 나눈 금액도 포함하도록 정하며(제26조), 급여에 해당하는 제수당에 가족수당이 포함되는 것으로 정하고 있다(제17조).

원래 피고의 급여규정은 퇴직금 산정에서 누진제를 적용하도록 되어 있었는데, 피고와 피고의 노동조합은 2010. 1. 1. 이후 단수제 전환과 2009. 12. 31.자 기준 누진율에 관해 합의하고 급여규정을 개정하였다.

2. 가족수당과 이 사건 상여금이 퇴직금 산정 기초인 평균임금인지(피고 상고이유)

어느 사업장의 급여규정에서 퇴직금 산정의 기초인 임금에 상여금 등이 포함되는지는 급여규정의 해석으로 가려지는데, 그 사업장의 지급관행, 급여규정의 개정경위와 내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 해석하여야 한다(대법원 2001. 3. 27. 선고 99

다71276 판결 등 참조).

이러한 법리와 함께 피고 급여규정의 내용, 이 사건 상여금과 가족수당의 지급 경위와 관행 등을 종합하면, 이 사건 상여금과 가족수당은 피고의 급여규정에서 퇴직금 산정의 기초로 정한 평균임금에 포함된다고 봄이 타당하다.

원심판결의 이유에 다소 미흡한 부분이 있으나 이 사건 상여금과 가족수당이 원고들의 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함된다고 본 이 부분 원심의 결론은 정당하다. 원심의 위 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 평균임금의 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 피고의 퇴직금 산정방법이 적법한지(원고들 상고이유)

가. 근로자 퇴직 당시 시행하는 단체협약이나 취업규칙의 퇴직금규정 등이 있으면 사용자는 그에 따라 산정한 퇴직금을 지급해야 한다. 다만 이러한 퇴직금규정 등에 따라 산정한 퇴직금이 근로자퇴직급여 보장법(이하 '퇴직급여법'이라 한다) 제8조 제1항이 정한 퇴직금액의 하한에 미치지 못하면 그 하한을 지급해야 한다(대법원 1976. 10. 26. 선고 76다502 판결, 대법원 2007. 7. 12. 선고 2005다25113 판결 등 참조). 그러나 이것이 퇴직급여법의 위 규정이 정한 퇴직금액의 하한을 초과하기만 하면 퇴직금 규정 등에서 정한 것보다 불리하게 퇴직금을 지급해도 된다는 뜻은 아니다.

나. 원심은 가족수당과 이 사건 상여금을 평균임금에서 제외해도 누진제를 적용한 결과 원고들이 받은 퇴직금 액수가 퇴직급여법이 보장한 금액에 미달하지 않으면 위법하지 않다고 판단하였다.

다. 그러나 원심 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 받아들이기 어렵다.

피고는 급여규정에 따라 원고들에게 가족수당과 이 사건 상여금을 포함하여 산정한 평균임금에 계속근로기간과 노사 합의로 정한 퇴직금 지급률을 적용하여 산정한 중간정산퇴직금을 지급해야 한다. 피고가 급여규정에 반하여 퇴직금을 산정하여 지급하는 것은 허용될 수 없고, 그 금액이 퇴직급여법이 보장한 금액을 초과하더라도 달리 볼 것은 아니다.

라. 그런데도 원심은 퇴직금에 관한 급여규정에 반하는지와 상관없이 퇴직급여법이 보장한 금액에 미달하지만 않으면 가족수당과 이 사건 상여금을 평균임금에서 제외하고 산정한 중간정산퇴직금을 지급해도 된다고 판단하였다. 이러한 판단은 퇴직금 지급의무에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이를 지적하는 원고들의 상고이유 주장은 정당하다.

4. 결론

원고들의 상고는 이유 있어 원심판결 중 원고 67, 원고 69, 원고 73, 원고 90, 원고 91, 원고 92 패소부분과 나머지 원고들에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송한다. 피고의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

 대법관 조희대

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙