

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다259513 임금
원고, 상고인 원고 1 외 4인
소송대리인 변호사 신영훈
피고, 피상고인 금호타이어 주식회사
소송대리인 변호사 주완 외 2인
원 심 판 결 광주고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나10826 판결
판 결 선 고 2021. 3. 11.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 광주고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간 경과 후에 제출된 상고이유보충서의 내용은 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제2점에 대하여

가. 원심은, 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의

지급을 구하는 사안에서 추가 법정수당 청구가 신의칙에 위배되어 받아들일 수 없게 되는 경우에 관한 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결의 법리를 인용한 다음, 그 판시와 같은 사정을 종합하여 원고들의 이 사건 상여금의 통상임금 산입으로 인한 추가 임금 청구는 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것으로서 정의와 형평 관념에 비추어 신의칙에 현저히 반하고 도저히 용인될 수 없다고 판단하였다.

나. 그러나 원심의 이 부분 판단은 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제로 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써 사용자에게 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있음(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조)은 원심이 판단한 바와 같다.

다만 근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 기업을 경영하는 주체는 사용자이고, 기업의 경영 상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있으므로, 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로

배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결 참조).

2) 원심판결 이유와 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 상여금을 통상임금에 포함시킴으로써 추가 법정수당을 지급한다고 하여 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정하기 어렵다.

가) 원심 판시와 같이 이 사건 상여금이 통상임금에 포함될 경우 피고 소속 근로자의 통상임금이 약정 통상임금보다 상당히 증가하고 그로 인하여 피고가 지급하여야 할 임금 총액도 상당히 증가하여 당초 예측하지 않았던 새로운 재정적 부담이 될 수 있다고 하더라도, 이 사건에서 인정된 추가 법정수당의 규모를 안정적으로 유지되고 있는 2조 원을 훨씬 초과하는 연 매출액 및 매출총이익, 당기순이익, 부채총계, 자본총계의 규모와 추이에 비추어 보면, 이러한 사정이 추가 법정수당의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 볼 충분한 근거가 될 수 없다.

나) 이 사건 청구기간이 2010년부터 2014년까지인 피고의 워크아웃 기간에 해당하고, 피고의 워크아웃이 종료된 후 당기순손실이 증가하는 등 경영사정이 다소 악화되기는 하였으나, 원심에 제출되어 심리된 피고의 재무제표에 대한 감사보고서, 반기보고서, 부채비율 정리 자료 등에 의하면 피고는 워크아웃 기간 동안 부채비율이 상당히 낮아졌고, 안정적인 연 매출액과 상당한 당기순이익을 보이는 등 경영상황이 개선되어

워크아웃이 종료되는 등 이 사건에서 인정된 추가 법정수당의 지급으로 인하여 피고에게 위 워크아웃 개시 당시와 같은 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 보기 어렵다.

다. 그런데도 원심은 피고의 재정상황 등 그 판시와 같은 사정만을 들어, 원고들의 미지급 법정수당 청구가 신의칙에 위반되어 허용될 수 없다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 정기상여금을 통상임금에 가산한 추가 법정수당 청구에 있어 신의칙에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노태약
	대법관	김재형
주 심	대법관	민유숙
	대법관	이동원