

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다56226 임금

원고(선정당사자), 피상고인 겸 상고인

원고(선정당사자)

소송대리인 법무법인 민심 담당변호사 변영철 외 2인

피고, 상고인 겸 피상고인

합병된 자일대우버스 주식회사의 소송수계인 자일대우버스 주식

회사

소송대리인 변호사 박한우 외 4인

원 심 판 결 부산고등법원 2017. 11. 15. 선고 2015나5422 판결

판 결 선 고 2021. 8. 19.

주 문

원심판결 중 원고(선정당사자) 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

피고의 상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원고(선정당사자)의 상고이유에 대하여

가. 상고이유 제1점에 관하여

1) 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등의 산정기준으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다. 여기서 고정성이란 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 그 업적, 성과 기타 추가 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있는 성질을 의미한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

2) 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

가) 피고는 전국금속노동조합 대우버스지회(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)와 사이에 매년 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 임금인상 합의와 함께 그 인상된 기본급을 4월 1일(이하 '소급기준일'이라 한다)로 소급하여 적용하기로 약정해 왔다.

나) 피고는 매년 위 합의에 따라 소급기준일부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 그 기간에 해당하는 임금인상분(이하 소급지급된 임금 중 기본급 및 상여금에 해당하는 부분을 '임금인상 소급분'이라 한다)을 임금협상 타결 이후의 급여 지급일에 일괄 지급하여 왔다.

다) 한편 피고는 위 합의에 따라 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았다.

3) 이 사건에서 임금인상 소급분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 통상임금은 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품을 말하고, 여기서 소정근로는 근로자가 소정근로시간에 통상 제공하는 근로를 의미한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 판단하여야 한다.

근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 것 이상의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로와는 관계없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없지만, 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다. 이 사건에서 임금인상 소급분은 소정근로시간을 초과한 근로나 통상 근로 이상의 근로에 대하여 또는 소정근로와 무관하게 지급된 것이 아니라 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보인다.

나) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다.

다) 근로기준법은 실제 근로시간이나 근무실적 등에 따라 증감·변동될 수 있는 평균임금의 최저한을 보장하고 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당

및 연차휴가수당 등을 산정하는 기준임금으로서 '통상임금'을 규정하고 있다. 근로자의 연장·야간·휴일 근로가 상시적으로 이루어지는 경우가 드물지 않은 우리나라의 현실에서 근로기준법이 위와 같이 통상임금에 부여하는 기능 중 가장 주목되는 것은 그것이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점이다. 근로기준법은 사용자로 하여금 연장·야간·휴일 근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정하는데 연장근로 등은 법정근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해주려는 데에 그 취지가 있다. 만약 소정근로시간에 대해 시간당 임금이 10,000원이라고 가정하면 1시간 연장근로 시 그에 대하여 15,000원을 지급받게 된다. 사후적으로 시간당 임금을 15,000원으로 소급 인상하였음에도 소급인상분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장근로 1시간에 대한 임금은 여전히 15,000원으로 연장근로에 대한 임금이 소정근로에 대한 임금과 동일하게 되는데 이러한 결과는 통상임금의 기능적 목적에 반하는 것이 된다. 앞의 사안에서 사후적으로 시간당 임금을 10,000원에서 17,000원으로 소급하여 인상하였다고 가정하면 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는 경우 소정근로에 대한 임금보다 연장근로에 대한 임금이 오히려 더 적게 되는데 이는 통상임금이 그 기능을 다하지 못하게 되는 부당한 결론이라고 할 수 있다.

라) 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 노사간 소급적용 합의의 효력에 의해 소급기준일 이후 소정근로에 대

한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의는 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것으로, 그에 의한 이 사건 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 한다.

마) 피고는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았다. 그러나 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과하므로, 소정근로를 제공한 근로자들에게 그에 대한 보상으로 당연히 지급된 이 사건 임금인상 소급분의 성질을 달리 볼 사유가 될 수 없다.

4) 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 임금인상 소급분이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결 결과에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유는 이유 있다.

나. 상고이유 제2점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 이 사건 개인연금보험료와 설·추석 선물비 및 설·추석 귀성여비는 통상임금에 해당하지 않으므로 근로기준법에 따른 정당한 통상임금을 산정할 때에는 이를 제외하여야 한다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

다. 상고이유 제3점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 통틀어 '원고들'이라 한다)이 근로의무일 동안 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로를 하였더라도 그중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일근로에 따른 가산임금만이 지급될 뿐이고 연장근로에 따른 가산임금이 중복하여 지급되지 않는다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 휴일근로수당 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 피고의 상고이유에 대하여

가. 상고이유 제1점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 이 사건 정기상여금이 소정근로의 대가로서 정기성·일률성·고정성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금의 요건에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

나. 상고이유 제2점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 피고와 피고 소속 근로자인 직장·공장들 사이에 실제 근로시간과 관계없이 월 56시간의 연장근로시간을 인정하기로 하는 묵시적 합의 내지 관행이 성립되었으므로 이 사건 연장근로수당을 재산정할 때에도 연장근로시간은 월 56시간으로 보아야 한다고 하여, 원고들의 실제 연장근로시간이 위 합의한 시간을 초과하여야만 연장근로수당을 추가로 청구할 수 있다는 피고의 주장을 배척하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 임금의 성격 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

다. 상고이유 제3점에 관하여

원심은 판시와 같은 사정을 종합하여 피고가 이 사건 청구로 말미암아 새로운 재정적 부담을 지게 되어 재정 및 경영상태의 악화를 겪는다고 하더라도, 그러한 부담이나 악화의 정도가 피고가 감당할 수 없을 만큼 기업의 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 할 것이라고 단정하기 어렵다는 이유로, 원고들이 이 사건 정기상여금을 통상임금에 가산하여 추가로 법정수당을 청구하는 것은 신의칙에 위배되어 허용되지 않는다는 피고의 항변을 배척하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙 항변에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고(선정당사자) 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 피고의 상고는 이유 없어 이를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김재형

 대법관 안철상

주 심 대법관 노정희

대법관 이흥구

(별지 생략)