

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다204876 임금

원고, 피상고인 겸 상고인

별지 원고 명단 기재와 같다.

원고들 소송대리인 변호사 김기덕

피고, 상고인 겸 피상고인

주식회사 ○○○

소송대리인 법무법인(유한) 지평 외 9인

원 심 판 결 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결

판 결 선 고 2025. 1. 23.

주 문

원심판결의 원고들 패소 부분 중 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 주휴수당 차액 청구와 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분 및 피고의 원고 4, 원고 6에 대한 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

피고의 나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유(제출기간이 지난 상고이유보충서는 이를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 재직조건이 부가된 정기상여금의 통상임금 해당 여부(피고의 제1, 2 상고이유)
가. 통상임금에 관한 법리

근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 "근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액"이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. '퇴직'은 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건(이하 '재직조건'이라 한다)이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정

근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다 247190 전원합의체 판결 참조).

나. 이 사건에 대한 판단

1) 사실관계 및 원심의 판단

원심판결 이유와 기록에 의하면, 피고의 단체협약 및 급여규정에서 '통상임금(여기서의 '통상임금'은 법정 통상임금이 아니라 단체협약 및 급여규정에서 정한 통상임금을 말한다)과 시간외수당 25시간분(이하 '약정 통상임금 등'이라 한다)의 800%'에 해당하는 상여금을 연간 일정한 주기로 분할 지급하되 '지급일 현재 재직자에 한하여 지급하고 그 전에 퇴사한 자에게는 지급하지 않는다'고 정한 사실을 알 수 있다(이하 위 단체협약, 급여규정에 따라 지급된 정기상여금을 '이 사건 정기상여금'이라 한다).

원심은, 이 사건 정기상여금에 부가된 재직조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 임금의 사전 포기 등에 해당하여 무효이고 재직조건이 무효인 이상 이 사건 정기상여금은 고정적인 임금이어서 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 이에 대하여 피고는 재직조건이 유효하고 재직조건이 붙은 정기상여금의 통상임금성이 부정된다고 다룬다.

2) 대법원의 판단

가) 먼저 다음과 같은 이유에서, 이 사건 정기상여금에 부가된 재직조건이 무효라고 보기 어렵다.

(1) 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한

효력을 가진다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조). 노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

(2) 이 사건 정기상여금의 지급일은 짝수월 내지 7월의 각 25일이고 산정기간은 지급일 기준 전월 1일부터 지급일이 속한 달의 말일까지이므로, 원고들로서는 퇴직 시기에 따라 지급일 전에 퇴직하는 경우 이미 제공한 근로기간에 상응한 부분을 지급받지 못하지만 지급일 직후 퇴직하는 경우 이미 제공한 근로기간에 상응한 부분보다 더 많은 정기상여금을 지급받을 수도 있었다. 그렇다면 근로자에게 유리한 퇴직 시기를 선택하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분을 초과하는 정기상여금을 지급받을 여지를 허용하고 노사 간에 미지급 내지 초과 지급된 부분을 상호 정산하지 않기로 한 재직조건이 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수 없다. 또한 피고 사업장에서는 적어도 2010년 경부터 이 사건 정기상여금에 계속하여 재직조건이 부가되어 있었는데 이 사건 정기상여금에 재직조건을 부가할 경영상 필요성이 없었다고 단정하기도 어렵다.

나) 나아가 위 가.항에서 본 법리에 비추어 보면, 약정 통상임금 등의 800%를 일정한 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 이 사건 정기상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

다) 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하여 재직조건이 무효임을 이유로 이 사건 정기상여금이 고정적인 임금에 해당한다고 판단한 부분은 적절하지 아니하

나, 이 사건 정기상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하며, 결과적으로 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 법정수당의 산정방법과 근무일수 조건부 임금의 통상임금 해당 여부(피고의 제4 상고이유)

가. 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 법정수당의 산정에 관한 법리

근로기준법 제15조는 제1항에서 "이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다."라고 규정하고, 제2항에서 "제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다."라고 규정하고 있다. 위 각 규정은 근로기준법의 목적을 달성하기 위하여 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 저지함으로써 근로자에게 실질적으로 최소한의 근로조건을 유지시켜 주기 위한 것이다. 이러한 위 각 규정의 문언과 취지에 비추어 보면, 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결 등 참조). 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당 산정기준이 되는 통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면, 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하지 않는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키고 있어 근로자에게 유리한 면이 있는 경우에는 근로기준법상 통상임금과 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금을 비교

하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 한다. 근로자가 통상임금의 범위에 관하여 임금 항목별로 근로기준법과 단체협약, 취업규칙 등 중에서 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.

나. 근무일수 조건부 임금의 통상임금 판단 기준에 관한 법리

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도, 그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다. 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 등 참조).

다. 이 사건에 대한 판단

1) 피고는, 급여규정에서 통상임금으로 정한 각종 수당들(직급수당, 근속수당, 복지수당, 4조3교대 수당, 장애인수당 등, 이하 '약정 통상임금 수당'이라 한다)의 전부나 그 반액은 근무일수 조건이 부가되어 있어 고정성이 부정된다는 등의 이유로 통상임금에서 제외하여야 한다고 주장하나, 원심은 위 수당들을 통상임금에 포함하도록 정한 취

업규칙 규정이 무효라고 할 수 없다고 보아 피고의 주장을 배척하였다.

2) 원심판결 이유 및 기록에 따르면, 단체협약에서 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다고 정한 사실, 급여규정에 '당해 월의 출근일수가 15일 미만인 자에 대하여는 약정 통상임금 수당을 지급하지 않거나 그 반액만을 지급한다'는 규정이 있는 사실, 원고 4, 원고 6에게 지급된 장애인수당은 장애인수첩 소지자에게만 지급되는 임금인 사실을 알 수 있다.

3) 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원고 4, 원고 6에게 지급된 장애인수당은 소정근로의 가치 평가와 무관하게 장애인수첩 소지자에 한하여 지급되는 임금으로서 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다. 반면 나머지 약정 통상임금 수당의 경우 '월 15일 이상 근무 조건'은 주 5일제 근무를 실시하는 피고 사업장에서 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건에 해당하므로 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수 없고, 달리 기록상 이들 수당이 통상임금에 해당하지 않는다고 볼 만한 사정이 없다.

따라서 원고 4, 원고 6의 법정수당 청구와 관련하여, 원심으로서 위 원고들에게 지급된 장애인수당을 통상임금에서 제외한 후 근로기준법상 통상임금을 기초로 계산한 법정수당과 피고가 지급한 법정수당의 차액에 대한 지급을 명하였어야 한다. 그런데도 원심은 약정 통상임금 수당 중 성질상 법정 통상임금에 해당하지 않는 수당이 있는지를 심리하지 않은 채 장애인수당이 통상임금에 해당함을 전제로 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 법정수당의 산정 및 통상임금에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 한편 원고 4, 원고 6을 제외한 나머지 원고들에 대한 통상임금 제외 주장을 받아들이지

아니한 원심의 결론은 정당하고, 거기에는 피고가 주장하는 바와 같이 판결에 영향을 미친 법리오해 내지 심리미진의 잘못이 없다.

3. 일급제 근로자의 주휴수당 차액 청구 가부(원고들의 상고이유)

가. 주휴수당 차액 청구에 관한 법리

구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라 한다) 제55조는 "사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다"라고 규정하고 있는바, 이에 따른 주휴수당 역시 근로기준법상의 수당으로서 근로자가 주휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로, 그 성질상 통상임금을 기초로 하여 산정할 수당으로 봄이 타당하다(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조). 시급제 또는 일급제 근로자가 기본 시급 또는 기본 일급 외에 매월 지급받는 고정수당 중에는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 구 근로기준법 제55조에 따른 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다. 따라서 시급제 또는 일급제 근로자로서는 근로기준법상 통상임금에 속하는 매월 지급되는 고정수당을 포함하여 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 이미 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다(대법원 2018. 12. 27. 선고 2016다204271 판결 등 참조). 이는 1개월을 초과하는 일정 기간마다 지급되는 정기상여금을 통상임금에 포함하여 시간급 통상임금을 새로 산정하는 경우에도 마찬가지이다.

나. 이 사건에 대한 판단

원심은 일급제 근로자인 원고들이 지급받은 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다는 등의 이유를 들어 이 사건 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한

주휴수당 차액 청구와 이러한 주휴수당 차액분을 반영한 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분을 기각하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고의 단체협약이나 취업규칙에는 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 지급된다고 볼 만한 내용이 없으므로 일급제 근로자인 원고들에게 지급되는 이 사건 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 볼 수 없다. 따라서 원심의 위와 같은 판단에는 주휴수당에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 신의성실의 원칙 위반 여부(피고의 제3 상고이유)

원심은 이 사건 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의가 있었다고 볼 수 없다는 등의 이유로 피고의 신의칙 항변을 배척하였다. 상고이유 주장은 실질적으로 사실심 변론종결 시까지 제출된 주장 및 증거를 바탕으로 한 사실심법원의 자유심증에 속하는 증거의 취사선택 및 가치판단을 탓하는 것에 불과하여 받아들이기 어렵다. 관련 법리와 기록에 비추어 보더라도 원심의 위와 같은 판단에 통상임금 소송에서의 신의칙에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

5. 파기의 범위

원심판결의 원고들 패소 부분 중 이 사건 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 주휴수당 차액 청구와 이를 반영한 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분 및 피고의 원고 4, 원고 6에 대한 패소 부분 중 장애인수당을 통상임금에 포함시켜 법정수당을 산정한 부분에는 각 앞서 본 파기사유가 있다.

환송 후 원심은 위와 같은 파기의 취지를 고려하여 원고 4, 원고 6의 시간급 통상임금을 재산정하여 법정수당 인용금액을 산정하여야 하고, 원고들의 주휴수당 차액 청구

인용금액을 산정하여야 하며, 이에 따라 원고 1의 퇴직금 청구의 인용범위도 달라질 여지가 있다. 따라서 원심판결의 원고들 패소 부분 중 이 사건 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 주휴수당 차액 청구와 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분 및 피고의 원고 4, 원고 6에 대한 패소 부분 전부는 파기되어야 한다.

6. 결론

그러므로 원심판결의 원고들 패소 부분 중 이 사건 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 주휴수당 차액 청구와 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분 및 피고의 원고 4, 원고 6에 대한 패소 부분을 파기하고 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심 법원에 환송하며 피고의 나머지 상고는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오석준

 대법관 엄상필

주 심 대법관 이숙연

별지 원고 명단 생략