

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2015다233579(본소) 임금
2015다233586(반소) 부당이득금
원고(반소피고), 상고인
원고(반소피고) 1 외 5인
원고, 상고인 원고 5 외 1인
소송대리인 변호사 박치현
피고(반소원고), 피상고인
주식회사 인강여객
소송대리인 법무법인 성의 외 1인
원 심 판 결 인천지방법원 2015. 8. 13. 선고 2015나50156(본소), 2015나50163
(반소) 판결
판 결 선 고 2020. 2. 6.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 인천지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사용자가 근로계약을 체결할 때에는 근로자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 각종 수당을 가산하여 합산 지급하는 것이 원칙이다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결 참조). 그러나 사용자와 근로자가 기본임금을 미리 정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 관계없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 또는 단체협약을 한 경우 그것이 근로기준법이 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 포함하는 등 근로자에게 불이익하지 않고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다.

포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다. 비록 개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다. 그리고 단체협약 등에 일정 근로시간을 초과한 연장근로시간에 대한 합의가 있다거나 기본급에 수당을 포함한 금액을 기준으로 임금인상률을 정하였다는 사정 등을 들어 바로 위와 같은 포괄임금제에 관한 합의가 있다고 선불리 단정할 수는 없다.

2. 가. 이러한 법리에 비추어 원심판결 이유와 기록에 나타난 사정들을 살펴본다.

1) 원고들이 소속한 노동조합과 피고가 2009년부터 2012년까지 체결한 임금협정서에는 기본급과는 별도로 연장근로수당, 야간근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급할 것을 정하고 있다. 또한 위 각 임금협정서는 임금조건표에 따라 임금을 지급하도록 규정하고 있는데, 임금조건표는 근무일수에 따라 위 세부항목별 임금액과 그 합계를 표시하고 있다. 그리고 피고는 원고들에게 매월 급여명세서와 같이 임금을 지급하였는데, 급여명세서에도 세부항목을 구분하여 금액을 표시하고 있고, 급여명세서의 세부항목별 금액은 임금조건표의 세부항목별 임금액과 일치한다. 따라서 피고는 실제로 임금협정서, 임금조건표, 급여명세서에 기재된 세부항목에 따라 원고들에게 임금을 지급한 것으로 볼 수 있다.

2) 2009년부터 2012년까지의 임금협정에 따르면, 피고 소속 운전자들이 격일제 근무형태 하에서 1일 5회 정해진 노선을 운행함을 전제로 평균적인 1회 운행시간을 고려하여 1일 총 17시간(2009년, 2010년 임금협정) 또는 19시간(2011년, 2012년 임금협정)으로 근로시간을 사전에 정하고, 그 중 연장근로시간 수와 야간근로시간 수도 함께 정하였다. 나아가 위 각 임금협정은 기본시급을 별도로 정하고 있고, 이러한 기본시급을 기준으로 근로기준법상 가산율을 고려하여 위와 같이 정해진 연장근로시간 수와 야간근로시간 수에 따라 근무일수별 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정한 다음 이를 월 임금액에 포함시키고 있다. 이러한 사정을 고려하면, 2009년부터 2012년까지 임금협정상 임금 체계는 법정 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 사전 합의를 전제로 월별 근무일수에 따른 기본급과 위 약정근로시간 등에 대한 제 수당 금액을 합산하여 월별 보수를 지급하는 형태에 불과할 뿐, 포괄임금제에 관한 합의를 포함하고 있다고 할 수 없다.

3) 위 각 임금협정서에 "상기 월 임금에는 ~ 만근시의 제반 법정수당이 포함된 금액이며(2009년, 2010년 임금협정서)", "포괄임금방식에 의거 1일 19시간을 기준으로 산정하고 임금을 지급(2011년 임금협정서)", "임금제도는 격일제 운행에서 발생할 수 있는 모든 수당을 포함한 포괄임금제로 하고, 임금조건표의 임금은 임금 지급의 편의를 위해 임금 항목을 구분한 것일 뿐이라는 점을 상호 인정(2012년 임금협정서)" 등의 문구가 기재되어 있기는 하다. 그러나 위와 같은 기재 부분은 피고의 임금 지급 실무와 다음과 같은 점에서 일치하지 아니한다.

가) 피고는 약정휴일에 근로를 제공한 근로자들에게 근로기준법 제56조에 따른 휴일근로수당인 '절수당'을 별도로 지급해 왔다. 연차수당 역시 매달 1일분 기본급을 만근시 지급하거나 만근과 무관하게 지급하던 중 2011. 10.부터는 근로기준법에 따라 별도로 지급하였다. 이처럼 2009년, 2010년, 2012년 임금협정서상 제반 법정수당을 포함하였다는 기재에도 불구하고 이와 달리 피고는 월 고정액 외에 별도의 법정수당을 지급하였다.

나) 2011년, 2012년 임금협정서에는 임금조건표에 나타나지 않은 상여금, 절수당 등 각종 수당은 별도 해당 월 지급기준에 의거 지급한다는 규정을 따로 두고 있다.

다) 2011년, 2012년 임금협정서에는 기본급과 수당을 포괄하여 지급하여야 할 월 임금액조차 정하고 있지 않다. 또한 2010년 임금협정서에는 월 포괄임금이 1,965,470원으로 정하여져 있으나, 2010년 임금조건표에는 일수에 따른 월 임금에 1,965,470원이라는 기재가 없고 급여명세서가 임금조건표에 따라 기재되었으므로, 2010년 임금협정서에 기재된 포괄임금은 실제로 지급된 임금액이라고 보기도 어렵다.

나. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 명시적으로 포괄임금약정이 성

립하였다고 판단한 다음 통상임금을 재산정하는 데 따른 추가법정수당의 지급을 구하는 원고들의 청구를 배척하였다. 이러한 원심 판단에는 포괄임금약정의 성립에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 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 박정화

주 심 대법관 권순일

 대법관 이기택

 대법관 김선수