

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2014다27807 퇴직금

원고, 피상고인 겸 부대상고인

원고

피고, 상고인 겸 부대피상고인

주식회사 예산교통

소송대리인 한밭 법무법인

담당변호사 박주봉

원 심 판 결 대전지방법원 2014. 3. 26. 선고 2013나5617 판결

판 결 선 고 2019. 4. 23.

주 문

원심판결 중 공제된 연장근로수당 청구 부분을 제외한 원고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 대전지방법원에 환송한다.

원고의 나머지 부대상고와 피고의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 피고의 상고이유에 대한 판단

가. 상고이유 제1점에 관하여

원심은, 판시와 같은 이유를 들어 원고의 입사일부터 이 사건 개정 단체협약의 개정 전날까지 재직기간에 대하여는 이 사건 단체협약을 적용하여야 한다고 판단하였다.

관련 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 불이익변경에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

나. 상고이유 제2점에 관하여

원심은, 근속수당과 승무수당이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

관련 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

다. 상고이유 제3점에 관하여

원심은, 피고는 원고에게 근속수당과 승무수당을 포함하여 통상임금을 다시 산정함에 따른 추가 퇴직금을 지급하여야 한다고 판단하였다.

관련 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙에 관한 법리를 오해하거나 이유모순 등으로 판결에 영향이 미친 잘못이 없다.

2. 원고의 부대상고이유에 대한 판단

가. 상고이유 제1점에 관하여

(1) 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여

단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있어야 한다. 그리고 해당 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된다 고 볼 수 있는 금품은 근로의 대상으로 지급된 것이라 할 수 있다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결 등 참조).

어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결).

한편 사용자가 근로자들에게 실제로 그 해당 명목으로 사용되는지를 불문하고 근무일마다 실비 변상 명목으로 일정 금액을 지급하는 경우에, 위와 같이 지급된 금원을 실비 변상에 해당한다는 이유를 들어 임금 또는 통상임금에서 제외할 수는 없다.

(2) 원심판결 이유와 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 일비는 소정근로의 대가로 정기적, 일률적, 고정적으로 지급한 것이므로 통상임금에 포함된다고 볼 수 있다.

① 피고 노사는 당일 출근하는 운전직 근로자들에게 담배값, 장갑대, 음료수대, 청소비 기타 승무시 소요되는 경비 명목으로 일비 7,000원을 지급하기로 협의하였다.

② 피고는 위 협의에 따라 실제 경비로 사용되는지 여부를 불문하고 근로를 제공한 소속 운전직 근로자 모두에게 이 사건 일비를 지급하였다. 그리고 실제 경비로 사용되지 아니하였다는 이유로 피고가 일비를 지급하지 않거나 감액하였다고 볼 만한 아무런 자료도 없다. 이러한 사정에 비추어 보면, 이 사건 일비는 운전직 근로자의 근로제공과 관련하여 근로의 대상으로 지급된 것으로 봄이 타당하다.

③ 당일 출근하는 운전직 근로자들은 일률적으로 이 사건 일비를 지급받았고, 근무 일수에 따라 지급액이 달라지기는 하지만 근무일에 소정근로를 제공하기만 하면 이 사건 일비를 지급받는 것이 확정되어 있었다.

그런데도 원심은 복리후생비에 해당한다는 등 그 판시와 같은 이유로 이 사건 일비가 통상임금에 해당하지 아니한다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

나. 상고이유 제2점에 관하여

(1) 신의성실의 원칙(이하 '신의칙'이라고 한다)은, 법률관계의 당사자는 상대방의 이익을 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리를 행사하거나 의무를 이행하여서는 아니 된다는 추상적 규범을 말한다. 여기서 신의칙에 위배된다는 이유로 그 권리행사를 부정하기 위해서는 상대방에게 신의를 공여하였거나 객관적으로 보아 상대방이 신의를 가지는 것이 정당한 상태에 이르러야 하고, 이와 같은 상대방의 신의에 반하여 권리를 행사하는 것이 정의관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르러야 한다.

단체협약 등 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반하여 무효인 경우에, 그 무효를 주장하는 것이 신의칙에 위배되는 권리의 행사라는 이유로 이를 배척한다면, 강행규정으로 정한 입법취지를 몰각시키는 결과가 될 것이므로, 그러한 주장은 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음이 원칙이다. 그러나 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 위에서 본 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖추는 물론, 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을

수증할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여, 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

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 법정수당 등의 지급을 구함으로써, 사용자에게 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

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 청구 등을 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 청구 등이 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, 정기상여금을 통상임금에 포함시킴으로써 추가 퇴직금 등을 지급한다

고 하여 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없으므로, 원고의 추가 퇴직금 청구가 신의칙에 위배된다고 볼 수는 없다.

① 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 추가 퇴직금 등을 지급함으로써 피고에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는지를 판단하기 위해서는, 이미 소멸시효가 완성된 부분을 제외하고 피고가 부담할 추가 퇴직금 등의 규모가 특정되어야 한다. 그런데 피고는 자신이 부담할 추가 퇴직금 등의 전체 규모에 대하여 아무런 주장·증명을 하고 있지 아니하다.

② 또한 추가 퇴직금 등의 지급으로 인해 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되는지를 판단하기 위해서는 사실심 변론종결일을 기준으로 피고의 현금성자산이 얼마나 되는지, 피고 회사의 현금 흐름이 어떠한지 등이 중요한 자료가 된다. 피고는 이에 대하여도 아무런 주장·증명을 하고 있지 아니하다.

③ 한편 원고의 추가 퇴직금 청구액은 약 3,600만 원 상당에 불과하다. 이는 피고의 연 매출액 약 40억 원의 약 0.9%, 피고의 자본금 5억 3,000만 원의 약 6.7%에 불과하다. 따라서 특별한 사정이 없는 한, 원고가 이 사건에서 구하는 금액을 지급한다고 하여 피고에게 중대한 경영상 어려움이 초래된다고 보기는 어렵다.

④ 피고가 원심 변론종결일 이전에 수년간 계속하여 영업이익 및 당기순이익이 적자 상태에 있었던 것으로 보이기는 한다. 그러나 피고는 매년 비슷한 수준의 매출액을 유지해 오면서 위 영업손실액 상당의 보조금을 받아 온 한편, 위 보조금 지급이 중단될 것으로 볼 만한 특별한 사정이 없으므로, 결국 추가 퇴직금 등의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태롭게 된

다고 단정할 수도 없다.

(3) 그런데도 원심은 피고의 재정상황 등 그 판시와 같은 사정만을 들어, 원고의 추가 퇴직금 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 신의칙에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 부대상고이유 주장은 이유 있다.

다. 상고이유 제3점 중 공제된 연장근로수당 청구에 관하여

원심은, 원고가 연장근로수당 공제에 개별적으로 동의하였다는 등 그 판시와 같은 이유로 원고의 연장근로수당 부당 공제 주장을 배척하였다.

관련 법리에 따라 기록을 살펴보면, 원심의 판단에 부대상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 잘못이 없다.

라. 상고이유 제3점 중 미지급 연장근로수당 청구에 관하여

(1) 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에, 근로자로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않은 이상, 노동조합이 사용자와 체결한 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다(대법원 2017. 2. 15. 선고 2016다32193 판결, 대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결 등 참조).

(2) 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

① 피고는 1997. 7. 30. 노동조합과 사이에 연장근로수당지급협약(이하 '이 사건 협약'이라 한다)을 체결한 다음, 그에 따라 모든 운전직 근로자들에게 1일 2,000원의 연장근로수당을 월급에 합산하여 지급하여 왔다.

② 피고는 이 사건 협약에서 정한 연장근로수당의 지급사유가 소멸하였다는 이유를 들어 2008. 6. 1.부터 이 사건 협약에 따른 연장근로수당을 운전직 근로자들에게 지급하지 아니하였다.

③ 피고는 2009. 5. 31. 노동조합과 사이에 이 사건 협약에 따른 연장근로수당을 2008. 6. 1.로 소급하여 지급하지 않기로 합의하였다.

(3) 이러한 사실관계를 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 협약에 따라 2008. 6. 1.부터 이미 발생한 연장근로수당은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 이를 포기하는 취지의 노사 합의는 무효라 할 것이고, 피고가 원고의 개별적 동의나 수권이 있었다는 점을 주장·증명하고 있지 아니한 이상, 피고는 원고에게 위 연장근로수당을 지급할 의무가 있다.

(4) 그런데도 원심은 노사 합의가 있었다는 사정 등 그 판시와 같은 사정만을 들어 피고가 원고에게 위 연장근로수당을 지급하지 아니한 것이 정당하다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 협약자치 원칙의 적용 범위나 단체협약의 규범적 효력 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 부대상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 공제된 연장근로수당 청구 부분을 제외한 원고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고의 나머지 부대상고와 피고의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 박정화

주 심 대법관 권순일

 대법관 이기택

 대법관 김선수