대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2015다69846 임금
원고, 상고인	별지 원고 명단 기재와 같다.
	소송대리인 법무법인 오월
	담당변호사 강호민
피고, 피상고인	서울고속 주식회사
	소송대리인 법무법인 화산
	담당변호사 윤우정 외 2인
원 심 판 결	서울고등법원 2015. 10. 30. 선고 2014나32955 판결
판 결 선 고	2019. 6. 13.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심의 판단

원심은, 원고들이 근속수당, 승무수당, 근무급수당(이하 '근속수당 등'이라고 한다), 상여금을 통상임금에 포함하여 시간급 통상임금을 산정한 다음, 이를 기초로 산정한 추가 법정수당과 퇴직금의 지급을 구하는 것은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 정의와 형평의 관념에 비추어 도저히 용인될 수 없으므로, 원고들의 이와 같은 청구는 신의성실의 원칙에 위배되어 받아들일 수 없다고 판단하였다.

2. 대법원의 판단

가. 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 말하는 것으로서, 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 정의 관념에 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 입법 취지를 몰각시키는 결과가 될 것이므로, 그러한 주장이 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. 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춤은 물론 근

로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

노사합의에서 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정 기간마다 지급되는 상여금(이하 '정기상여금'이라고 한다)은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제 아래에서, 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 있다.

그러나 한편 대부분의 기업에서 정기상여금과 마찬가지로 특정 수당이 그 자체로 통상임금에 해당하지 않는다는 전제 아래에서, 임금협상 시 노사가 특정 수당을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 실무가 장기간 계속되어 왔고, 이러한 노사합의가 일반화되어 이미 관행으로 정착된 경우가 아니라면, 단순히 개별 기업의 노사가 정기상여금이 아닌 특정 수당을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의한 후 이를 전제로 임금수준을 정하였다는 등의 사정만으로는 근로자 측이 특정 수당을 통상임금에 가산하여 추가 법정수당 및 퇴직금의 지급을 구하는 것이 정의 관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르렀다거나 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우라고 할 수 없다. 결국 근로자 측의 이러한 권리행사가 신의칙에 위배된다고 할 수 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면, 원심이 신의칙 항변에 대한 판단에서 고려한 근속수당 등과 관련하여 그 자체로 통상임금에 해당하지 않는다는 전제 아래에서 임금협상 시 통상임금에서 제외하기로 하는 일반적 관행이 정착되어 있다고 보기 어렵다.

이러한 사정을 위 법리에 비추어 살펴보면, 원고들이 근속수당 등을 통상임금에 가산하여 추가 법정수당 및 퇴직금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배된다고 할 수 없다.

그런데도 이와 달리 원심이 정기상여금 외에 근속수당 등까지 포함하여 산정한 시간급 통상임금을 기초로 계산한 원고들의 추가 법정수당과 퇴직금 청구 전부가 신의칙에 위배된다고 판단한 데에는 신의칙에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권순일

대법관 이기택

주 심 대법관 박정화

대법관 김선수