

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2016다9704 임금,
2016다9711(병합) 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

별지1 원고 명단 기재와 같다. (원고 1 외 63명)

소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김두현 외 3인

원고, 피상고인 별지2 원고 명단 기재와 같다. (원고 5 외 5명)

피고, 피상고인 겸 상고인

통영교통 주식회사 외 1인

소송대리인 법무법인 국제

담당변호사 최진갑

원 심 판 결 부산고등법원 2016. 1. 14. 선고 (창원)2015나1058, 2015나1065

(병합) 판결

판 결 선 고 2019. 8. 14.

주 문

원심판결의 별지1 원고 명단 기재 원고들 패소 부분 중 망 소외인의 소송수계인 원고

15.의 가, 같은 원고 15.의 나, 같은 원고 15.의 다, 원고 54를 제외한 별지1 원고 명단 기재 나머지 원고들의 하기유급휴가일 수당 청구 부분을 제외한 나머지 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

망 소외인의 소송수계인 원고 15.의 가, 같은 원고 15.의 나, 같은 원고 15.의 다, 원고 54를 제외한 별지1 원고 명단 기재 나머지 원고들의 나머지 상고와 피고들의 상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고 5와 피고 부산교통 주식회사 사이에 생긴 부분은 피고 부산교통 주식회사가, 원고 11, 원고 30, 원고 40, 원고 50, 원고 57과 피고 통영교통 주식회사 사이에 생긴 부분은 피고 통영교통 주식회사가 각 부담한다.

이 유

1. 별지1 원고 명단 기재 원고들(이하 제1항에서는 '원고들'이라 한다)의 상고이유에 관한 판단

가. 상고이유 제1점

1) 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등의 산정 기준으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서, 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다. 여기서 고정적인 임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다고 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을 말하므로, 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이

당연히 지급될 것으로 예정되어 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 임금은 고정성을 갖춘 것으로 볼 수 있다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

단체협약이나 취업규칙 등에 휴직자나 복직자 또는 징계대상자 등에 대하여 특정 임금에 대한 지급 제한사유를 규정하고 있다 하더라도, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 그 임금 지급을 제한하고 있는 것에 불과하므로, 그러한 사정만을 들어 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대하여 그 임금이 고정적 임금에 해당하지 않는다고 할 수는 없다.

2) 원심판결 이유와 기록에 의하면, 피고들은 버스운전근로자들의 승객에 대한 친절 행위를 촉진하기 위한 격려금을 도입한 이래 근무 일수에 비례한 금액을 매월 인사비 등의 명목으로 지급한 사실, 피고들은 인사 불이행, 불친절 행위 등 친절서비스의 평가 항목을 정해놓고 적발 횟수에 따라 인사비의 지급 중단, CCTV 가동, 해임 등의 징계를 할 수 있는 규정과 사면에 관한 규정을 두고 있는 사실, 실제로 피고들의 평가나 적발로 인해 근로자들에게 인사비가 미지급된 사례는 없는 사실을 알 수 있다.

이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 인사비는 해당 근로자의 친절 서비스 불이행 등 개인적인 특수성을 고려하여 징계로서 그 지급이 제한되는 것에 불과할 뿐, 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 근무실적이나 성과 등 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 해당일의 근로의 대가로 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있는 고정적인 임금으로서 통상임금에 해당한다고 할 것이다.

3) 그런데도 원심은, 인사비가 친절행위 등의 이행이라는 소정근로 제공 이외의

추가적인 조건을 충족할 때에만 지급되고 그 지급 여부나 지급액도 언제든지 변동될 수 있는 임금이라는 등 그 판시와 같은 이유를 들어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다.

다만 원고들이 이 사건에서 지급을 구하는 각종 수당 중 망 소외인의 소송수계인 원고 15.의 가, 같은 원고 15.의 나, 같은 원고 15.의 다, 원고 54를 제외한 나머지 원고들(이하 '원고 1 등'이라 한다)이 구하고 있는 하기유급휴가일 수당은 근로기준법상 아무런 기준을 정한 바 없는 수당이어서 인사비를 포함한 통상임금에 따라 산정할 수당이 아니다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결 등 참조). 결국 원심판결에 위와 같은 잘못이 있지만, 원고 1 등의 하기유급휴가일 수당 청구와 관련하여 미지급액을 산정할 때 인사비를 고려하지 않은 원심 판단은 그 결론이 정당하므로, 이 부분 원심 판단에는 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

따라서 이 부분 상고이유 주장은 위 범위 내에서 이유 있다.

나. 상고이유 제2점

1) 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라 한다) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 같은 법 제55조 소정의 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로도 포함된다(대법원 1991. 5. 14. 선고 90다14089 판결 참조). 그리고 휴일로 정하였는지 여부는 단체협약이나 취업규칙 등에 있는 휴일 관련 규정의 문언과 그러한 규정을 두게 된 경위, 해당 사업장의 근로시간에 관한 규율 체계와 관행, 근로제공이 이루어진 경우 실제로 지급된 임금의 명목과 지급금액, 지급액의 산정 방식 등을 종합적으로 고려하여 판단하여

야 한다.

2) 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

가) 원고들에게 적용되는 2010년 급여조건표와 2014년 급여조건표상 수당 항목에 '연장', '야간' 외에 '휴일' 항목이 별도로 있고, 각 수당 항목별로 월간 근무일수 15일을 기준으로 산정한 시급을 기초로 하여 월간 근무일수에 따라 지급되는 수당액이 기재되어 있다.

그리고 위 각 급여조건표의 휴일수당란에는 월간 근무일수 15일을 초과하여 근무하는 날마다 8시간분 기본급의 50%를 가산하여 지급하는 것으로 기재되어 있다.

나) 피고 통영교통 주식회사의 급여명세서에도 휴일수당을 연장수당, 야간수당과 별도로 명시하고 있다.

다) 실제로 원고들은 월간 근무일수 15일(만근일)을 초과하여 근무한 날마다 8시간분 기본급의 50%에 해당하는 휴일수당을 지급받아 왔다.

라) 이러한 휴일수당을 각 급여조건표와 급여명세서의 위 기재에도 불구하고 연장근로에 따른 가산수당을 정한 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 확인되지 않는다.

마) 한편 피고들은 설날, 추석 등 명시적으로 유급휴일로 정한 날의 근로에 대해서도 이러한 휴일수당과 동일하게 1일 8시간에 대해서만 휴일근로에 따른 가산수당을 지급하여 왔다.

3) 이러한 사정들을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고들 사업장에서는 만근 초과 근로일을 '휴일'로 정하고 있다고 봄이 타당하고, 따라서 원고들의 만근 초과 근로일 근로는 근로기준법상 가산수당이 지급되어야 하는 휴일의 근로라고 보아야 한다.

그런데도 이와 달리 원심은 만근 초과 근로일을 휴일로 하기로 하는 원고들과 피고들 사이의 약정이 있었다고 보기 어렵고, 급여조건표상 만근 초과 근로일의 1일 15시간 근로 중 8시간에 대하여 지급되는 휴일수당을 연장근로에 따른 가산수당으로 선택할 여지가 크다는 등의 이유로, 만근 초과 근로일이 휴일임을 전제로 만근 초과 근로일의 1일 15시간 근로 중 8시간을 넘는 7시간 부분에 대해 휴일근로에 따른 가산수당의 지급을 구하는 원고들의 청구를 배척하였다. 이러한 원심판결에는 근로기준법상의 휴일근로수당에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

2. 피고들의 상고이유에 관한 판단

가. 상고이유 제1점

원심은, 그 판시와 같은 사정을 들어 피고들과 개별지부 사이의 협약은 그 효력을 인정할 수 없다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 효력 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 상고이유 제2점

원심은, 판시와 같은 이유를 들어 피고들이 지급한 일비(운전실비)가 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

다. 상고이유 제3점

원심은, 이 사건 단체협약 등에서 임금을 기본급과 제 수당으로 명백하게 구분하고 있고, 초과근로나 휴일근로에 관한 수당에 관하여 별도로 정하도록 하고 있는 점 등 그 판시와 같은 사정을 들어 원고들과 피고들 사이에 포괄임금제에 관한 합의가 있었다고 보기 어렵다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 포괄임금제 합의에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

라. 상고이유 제4점

원심은, 그 판시와 같은 이유를 들어 피고들이 원고들에게 지급한 주휴수당은 근로기준법에서 정한 주휴수당의 기준에 미치지 못함이 명백하므로 피고들이 원고들에게 주휴수당을 추가로 지급하여야 한다고 판단하고, 원고들이 매주 소정근로일을 개근하였다는 사실을 인정할 증거가 없다는 피고들의 주장을 받아들이지 아니하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 증명책임 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

마. 상고이유 제5점

원심은, 그 판시와 같은 사정을 들어 피고들이 소속 노동조합지부장들과의 소협의회를 통하여 하기유급휴가 1일치에 해당하는 임금을 휴가비와 별도로 지급하지 않기로 약정하였다고 보기 어렵다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에

영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결의 별지1 원고 명단 기재 원고들 패소 부분 중 원고 1 등의 하기 유급휴가일 수당 청구 부분을 제외한 나머지 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 1 등의 나머지 상고와 피고들의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고, 상고비용 중 원고 5와 피고 부산교통 주식회사 사이에 생긴 부분은 피고 부산교통 주식회사가, 원고 11, 원고 30, 원고 40, 원고 50, 원고 57 과 피고 통영교통 주식회사 사이에 생긴 부분은 피고 통영교통 주식회사가 각 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이기택
	대법관	권순일
	대법관	박정화
주 심	대법관	김선수