

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다261084 임금
원고, 피상고인 원고 1 외 39인
소송대리인 법무법인 중앙법률원
담당변호사 김형동 외 2인
피고, 상고인 울산광역시
소송대리인 법무법인(유한) 국제
담당변호사 조성제 외 3인
원 심 판 결 부산고등법원 2019. 7. 10. 선고 2018나57103 판결
판 결 선 고 2019. 11. 28.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 대하여

가. 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 피고는 '울산광역시 공무원 맞춤형복지제도 운영 지침' 등에 따라 사전에 설계된 복지혜택 중에서 근로자 개인의 선호와 필요에 따라 개별적으로 부여된 복지점수를 사용하여 각자 자신에게 적합한 복지혜택을 선택할 수 있는 맞춤형 복지제도를 시행하여 왔고, 이에 따라 피고 소속 근로자들은 연도별로 복지점수를 배정받았다.

2) 맞춤형 복지제도에 따른 복지혜택은 기본항목과 자율항목으로 구성되었는데, 이 중 기본항목은 생명·상해·의료비 보장보험 등으로 이루어져 근로자가 의무적으로 선택하도록 되어 있었고, 나머지 자율항목은 복지수요를 감안하여 정해진 복지혜택으로서 건강관리, 자기계발, 여가활용, 문화생활, 가족친화 등에 관한 항목으로 되어 있었다.

3) 맞춤형 복지제도에 따른 비용지급 및 회계처리는, 맞춤형복지관리시스템에 따라 내부적으로 처리 가능한 항목에 대하여는 피고가 복지서비스 공급자에게 직접 지급하는 방식에 의하되, 내부적 처리가 불가능한 항목에 대하여는 필요시 영수증 원본을 첨부하여 신청을 받은 후 1개월 내에 근로자 개인의 계좌로 지급하는 방식을 취하였다.

4) 피고 소속 근로자들은 복지점수를 배정받은 해당연도 내에 사용하여야 하고,

사용 후 남은 복지점수는 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구할 수 없었다.

다. 위 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 '울산광역시 공무원 맞춤형복지제도 운영 지침' 등에 근거하여 피고 소속 근로자들을 대상으로 맞춤형 복지제도를 시행하면서 복지점수를 계속적·정기적으로 배정하였다고 하더라도 이는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 봄이 타당하다.

라. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유로 맞춤형 복지점수가 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 맞춤형 복지점수의 임금성에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 상고이유 제2점에 대하여

가. 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라고 한다) 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 그 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 2007.

11. 29. 선고 2006다81523 판결, 대법원 2019. 2. 28. 선고 2015다200555 판결 등 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로, 원고들의 휴일근로시간은 연장근로시간 또는 야간근로시간과 중복되는 사실이 당사자 사이에 다툼이 없거나 변론 전체의 취지를 종합하여 인정된다고 전제한 다음, '연장노동, 야간노동, 휴일노동이 중복될 때 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다'고 규정한 피고의 단체협약 제42조 제2항에 따라, 휴일근로시간 전부에 관하여 휴일근로에 대한 100분의 50의 가산율과 연장노동 또는 야간노동에 대한 100분의 50의 가산율이 중첩적으로 적용되고, 이로써 피고는 법정통상임금에 대하여 100분의 200을 적용하는 방식으로 산정된 휴일근로 가산임금을 원고들에게 지급하여야 한다고 판단하였다.

다. 그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 먼저 원심은 원고들의 휴일근로시간 전부가 연장근로시간 또는 야간근로시간과 중복된다고 사실인정을 하였으나, 기록을 살펴보아도 원심이 인정한 위 사실을 뒷받침할 아무런 증거가 없다.

오히려 기록에 의하면, 원심 재판장은 2019. 2. 27. 원심 제1차 변론기일에서 '원고들의 휴일근무시간 중 야간근로시간에 해당하는 부분과 그렇지 아니한 부분의 구분이 가능한지, 가능하다면 야간근로에 해당하는 시간은 원고별로 몇 시간인지'에 대하여 쌍방 대리인에게 석명을 명하였으나, 원고들 대리인은 그 자리에서 '휴일근로시간 중 야간근로에 해당하는 시간을 구분할 만한 내역이 없다'고 진술하였고, 피고 대리인도 2019. 6. 12. 원심 제3차 변론기일에서 위 석명사항에 대해 원고들의 실근무시간을 알 수 있는 자료가 더는 없다는 취지로 진술하였음을 알 수 있다.

2) 한편, 구 근로기준법 제56조는 "사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다."라고 규정하고 있을 뿐인데, 원심과 같이 피고의 단체협약 제42조 제2항을 휴일근로와 연장근로 내지 야간근로가 실제 중복되는 범위에 상관없이 휴일근로시간 전부에 대하여 중첩적으로 100분의 50의 가산율을 적용하여야 한다는 의미로 해석하면서, 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르되 가산율은 위 단체협약 조항에서 정한 바가 그대로 적용된다고 보게 되면, 하나의 근로조건에 포함된 여러 가지 요소들을 개별적으로 비교하게 될 뿐만 아니라 근로자에게 가장 유리한 내용을 각 요소별로 취사선택하는 것을 허용하는 결과가 되어 구 근로기준법 제15조의 취지에 위배된다.

3) 따라서 원심으로서도 앞서 본 맞춤형 복지점수를 제외한 원고들이 주장하는 나머지 수당들(상여금, 정근수당, 교통비)을 포함시켜 근로기준법에 따른 적법한 통상임금을 재산정한 다음, 통상임금의 범위뿐 아니라 가산율 역시 근로기준법에서 정한 기준을 적용하였어야 하고, 휴일근로와 야간근로 등이 실제 중복되는 구체적인 범위를 심리하여 원고별로 휴일근로수당 등의 정당한 금액을 산정한 후, 이를 원고들에게 지급된 휴일근로수당 등과 전체적으로 비교하여 그 차액의 지급만을 명하였어야 한다.

라. 그럼에도 원심은 이와 달리 판단하였으니, 원심의 이 부분 판단에는 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로기준법 제15조 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기

로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김재형

 대법관 조희대

 대법관 민유숙

주 심 대법관 이동원