

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2019다14110 임금  
2019다14127(병합) 임금  
2019다14134(병합) 임금  
2019다14141(병합) 임금

원고, 피상고인 별지 원고 명단 기재와 같다.  
소송대리인 법무법인 민주 외 2인

피고, 상고인 기아자동차 주식회사  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양  
담당변호사 이정환 외 6인

원 심 판 결 서울고등법원 2019. 2. 22. 선고 2017나28858, 2017나28865(병합), 2017나28872(병합), 2017나28889(병합) 판결

판 결 선 고 2020. 8. 20.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

## 이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

### 1. 상고이유 제1점에 관한 판단

가. 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

나. 원심은 판시 증거에 의하여 인정되는 다음의 사실 등을 종합하여, 상여금이 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 통상임금이라고 판단하였다.

1) 단체협약 등에 따르면, 상여금은 2개월 이상 근속한 근로자에 대하여 매년 2·4·6·8·10·12월 말에 각 100%씩, 설날·추석·하기휴가 시 각 50%씩 합계 연 750% 지급된다.

2) 일급제 근로자와 월급제 근로자에 대한 연 750%의 상여금은 '약정 통상임금(= 기본급 + 통상수당) + 30시간분의 연장근로수당(또는 특근수당)' 등을 기준으로 산정하여 지급된다.

3) 상여금은 실제 근무일에 비례하여 지급되고, 지급일 이전에 결근·휴직·퇴직한 근로자에 대해서는 근무일만큼 일할계산하여 지급된다.

4) 단체협약 등에서 상여금이 연장·야간근로 등 소정근로시간을 초과하는 근로를 제공하는지 여부에 따라 지급 여부나 액수가 달라지는 것으로 정하고 있지 않고, 실제로 피고는 연장·야간근로를 하지 않는 근로자에 대해서도 상여금을 전액 지급하였다. 근로자의 연장·야간근로에 대해서는 상여금과 별도로 연장·야간근로수당이나 특근수당이 지급되었다.

5) 한편, 일급제 근로자는 월급제 근로자와 달리 15일 이상 만근한 경우에만 '통상수당'과 '기타수당'을 지급받을 수 있으나, 상여금은 임금규정상 통상수당 및 기타수당과 지급 근거와 기준을 달리한다. 월급제 근로자는 물론, 일급제 근로자에 대하여도 15일 만근 여부와 관계없이 앞서 본 상여금 산정기준에 따른 상여금 전액이 근무일만큼 일할계산하여 지급되었다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 통상임금에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

## 2. 상고이유 제2점에 관한 판단

가. 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간 즉 실근로시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의

지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면 시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74524 판결 등 참조).

나. 원심은 적법하게 채택한 증거에 의하여 다음과 같은 사실을 인정하였다.

1) 단체협약에 따르면, 노동시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준으로 하고, 여기에는 실제 작업시간뿐만 아니라 작업 준비시간, 청소, 교육 등이 포함된다. 또한 단체협약은 휴게시간에 관하여, 근무 시 중간 휴게시간은 2시간마다 10분간의 휴게시간을 갖되, 야간근무 시에는 15분간의 휴게시간을 가지고, 일일 작업시간이 8시간일 경우 식사시간은 1시간으로 한다고 정하고 있다.

2) 근태관리규정에 따르면, 소정근무시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 주 40시간을 원칙으로 한다. 또한 근태관리규정은 휴게시간에 관하여, 생산직에 대하여 2시간마다 10분간의 중간 휴게시간을 부여하되, 야간정규근무 시 15분간의 휴게시간을 부

여하고, 일일 작업시간이 8시간일 경우 식사시간은 1시간으로 하며, 연장근로시간이 2시간 이상일 경우 15분의 휴게시간을 부여한다고 정하고 있다.

3) 피고는 2013. 2.까지 생산직 근로자의 근무형태를 이른바 '10+10제'[생산직 근로자가 2교대로 나뉘어 각각 10시간(= 정규근무시간 8시간 + 연장근무시간 2시간)씩 근로하는 형태]로 운영하였다.

4) 1조의 정규근무시간은 2시간 근무(08:30~10:30), 10분 휴게(10:30~10:40), 1시간 50분 근무(10:40~12:30), 중식(12:30 ~ 13:30), 2시간 근무(13:30~15:30), 10분 휴게(15:30~15:40), 1시간 50분 근무(15:40~17:30)하는 형태로 이루어진다. 이어서 1조의 연장근무시간은 2시간으로, 15분 휴게(17:30~17:45), 1시간 45분 근무(17:45~19:30)의 형태로 이루어진다.

5) 2조의 정규근무시간과 연장근무시간은 1조와 그 구성이 동일하다. 1조의 정규근무시간과 다른 점은 최초 시업시각이 20:30이고, 휴게시간이 각 10분이 아니라 각 15분이라는 점이다. 연장근무시간 내 휴게시간은 1조와 동일하게 15분이다.

다. 원심은 위와 같은 사실을 전제로 아래와 같은 사정 등을 들어 단체협약과 근태관리규정에서 휴게시간으로 분류된 정규근무시간 및 연장근무시간 내 각 10분 또는 15분을 근로시간으로 보는 것이 타당하다고 판단하였다.

1) 단체협약과 근태관리규정은 1일 소정근로시간을 8시간(중식시간 제외)으로 정하고 있다. 정규근무시간 중 중식시간을 제외한 나머지 시간이 8시간인 점에서, 단체협약과 근태관리규정은 '휴게시간'으로 책정된 시간 역시 근로시간인 것을 전제로 한다.

그리고 근태관리규정은 정해진 시업시각 이전에 출근하여 시업시각부터 종업시각까지 특별한 변동 없이 소정근로시간(8시간)을 근무한 경우 정상으로 처리한다고 정하고

있다.

2) 피고는 오랫동안 실제로 생산직 근로자가 시업시각 이전에 출근하여 종업시각 까지 근무한 경우 정규근무시간 내 휴게시간의 이용과 관계없이 1일 8시간 근무한 것 ('정상')으로 근태 처리해 왔다. 또한, 정규근무시간 및 연장근무시간 내 휴게시간의 이용과 관계없이 생산직 근로자의 연장·야간·휴일근로시간에서 이를 공제하지 않았다.

3) 위와 같은 단체협약·근태관리규정의 내용, 피고의 근태처리 결과 등은 생산직 근로자의 휴게시간 이용 현황과 그 본질을 반영한 결과이다. 노사 양측은 명시적·묵시적 합의하에 생산직 근로자의 휴게시간을 근로시간으로 인정하였고 오랫동안 이를 유지하였다.

4) 한편 생산직 근로자가 약 2시간씩 제공하는 근로시간 중간중간에 부여받은 10분 또는 15분의 짧은 휴게시간은 피고 회사의 자동차 생산공장의 규모, 작업 특성, 한꺼번에 휴게시간을 부여받는 생산직 근로자의 인원수 등을 고려할 때, 이를 자유롭게 이용하는 데 근본적으로 한계가 있을 수밖에 없다.

5) 위와 같은 휴게시간은 생산직 근로자가 기본적인 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간이거나, 피고의 사업장 내 안전보건 및 효율적 생산을 위하여 작업중단 및 생산장비의 운행 중지와 정비 등에 필요한 시간으로도 볼 수 있다. 생산 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 일반직·영업직·기술직 근로자와 달리 근로시간 중간에 작업 중단 시간을 구체적으로 설정한 것이고, 이는 다음 근로를 위한 대기시간 또는 준비시간으로 보는 것이 타당하다.

라. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 근로시간과 휴게시간의 구분에 관한 법리를 오해하여 판

결 결과에 영향을 미치거나, 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 잘못이 없다.

### 3. 상고이유 제3점에 관한 판단

가. 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 사업장과 동종 업계의 근로시간에 관한 규율 체계와 관행, 근로제공이 이루어진 경우 실제로 지급된 임금의 명목과 지급금액, 지급액의 산정 방식 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2019. 8. 14. 선고 2016다9704, 9711 판결 참조).

나. 원심은 판시 증거에 의하여 인정되는 다음의 사실 등을 종합하여, 원고들의 토요일 근로에 대하여 2012. 9. 17. 단체협약 개정 전후를 불문하고 구 근로기준법 제56조에서 정한 휴일근로수당이 지급되어야 한다고 판단하였다.

1) 피고의 노사는 주 5일 40시간 근로제 도입에 관한 노사 합의에 따라 2004. 7. 16. 단체협약에서 토요일을 유급 휴무일로 정하였다. 이후 단체협약의 휴일 및 휴가 조항에서는 토요일을 휴일로 규정하지 않았지만, 노동시간 조항에서는 "휴무하는 매주 토요일은 유급으로 한다."라고 정하였다.

2) 2010. 9. 7.자 임금규정에서는, 유급휴일 또는 토요일에 근로하였을 경우 해당 근로시간에 대하여 지급하는 수당으로 통상임금의 150%를 지급한다고 규정함으로써,

토요일 근로에 대해서도 다른 휴일근로와 같은 내용의 휴일근로수당을 지급하도록 정하였다.

3) 피고 노사는 2012. 9. 17. 단체협약을 개정하면서 토요일을 주휴일과 같은 휴일로 규정하면서, 노동시간 조항 중 토요일에 관한 부분을 삭제하였다. 이와 같은 단체협약의 개정 이후에도 임금규정상 유급휴일 또는 토요일 근로에 대한 통상임금 150% 지급 조항은 그 내용이 그대로 유지되었다.

4) 2012. 9. 17. 단체협약 개정 전후로 피고는 근로자의 토요일 근로에 대하여 다른 휴일근로와 같이 통상임금의 150%에 해당하는 수당을 산정하여 휴일근로수당이라는 항목으로 지급하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 휴일근로수당에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

#### 4. 상고이유 제4점에 관한 판단

가. 원심은 판시 증거에 의하여 인정되는 다음의 사정을 고려하면, 피고는 노조 전임자·파견자에게 단체협약상 불이익처우 금지 규정에 따라 동종·유사 직군에 종사하는 근로자와 마찬가지로 상여금을 통상임금에 포함하여 연장·휴일근로수당 등을 재산정하여 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

1) 피고는 노사 합의에 따라 생산직 노조 전임자에게 월 65시간의 연장근로시간, 기술직 노조 전임자에게 월 50시간의 연장근로시간, 노조 전임 또는 상급기관으로 파견되는 생산·기술직 근로자에게 월 50시간의 연장근로시간, 일반직 노조 전임자에게 월 16시간의 휴일근로시간을 인정하였다.

2) 이와 같이 피고가 노조 전임자·파견자에 대해 인정하였던 연장·휴일근로시간은 여러 사정을 고려할 때 동종·유사 직군에 종사하는 근로자의 급여 수준이나 해당 근로자의 연장·휴일근로 등의 실태를 반영한 결과로 보인다.

3) 한편 단체협약에서는 노조 전임자의 처우에 관하여, 유급 전임자(근로시간 면제자)의 임금 및 기타 급여 일체는 동일근속 평균급 이상을 피고가 지급하고, 전임기간은 근속연수에 포함하되, 전임을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없다고 정하고 있다.

나. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합 전임자의 급여 등에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니하는 등으로 판결 결과에 영향을 미친 잘못이 없다.

#### 5. 상고이유 제5점에 관한 판단

가. 하나의 채권 중 일부에 관하여만 판결을 구한다는 취지를 명백히 하여 소송을 제기한 경우에는 소제기에 의한 시효중단의 효력이 그 일부에 관하여만 발생하고, 나머지 부분에는 발생하지 아니하나(대법원 1975. 2. 25. 선고 74다1557 판결 등 참조), 소장에서 청구의 대상으로 삼은 채권 중 일부만을 청구하면서 소송의 진행경과에 따라 장차 청구금액을 확장할 뜻을 표시하고 당해 소송이 종료될 때까지 실제로 청구금액을 확장한 경우에는 소제기 당시부터 채권 전부에 관하여 판결을 구한 것으로 해석되므로, 이러한 경우에는 소제기 당시부터 그 채권의 동일성의 범위 내에서 그 전부에 관하여 재판상 청구로 인한 시효중단의 효력이 발생한다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91다43695 판결 등 참조).

근로자가 소제기 당시 통상임금이 잘못 산정되었음을 전제로 근로기준법상 통상임금을 기준으로 지급하여야 하는 법정수당의 일부를 청구하면서 장차 청구금액을 확장할

뜻을 표시하였고, 이후 소송의 진행경과에 따라 통상임금에 포함되는 급여 항목을 변경 또는 추가하여 법정수당 청구금액을 확장한 경우, 소제기 당시부터 청구한 법정수당 전부에 관하여 시효중단의 효력이 발생한다.

나. 원심은 최고서의 내용, 원고들의 소장 기재 내용과 청구취지 변경 경위, 이 사건 소송의 경과 등에 비추어 보면, 이 사건 소제기로 인한 소멸시효 중단의 효과는 통상임금 재산정을 전제로 한 미지급 법정수당 전부에 미친다고 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 명시적 일부청구에서 소멸시효 중단의 효력 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

## 6. 상고이유 제6점에 관한 판단

가. 노사 합의에서 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 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(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·향상하고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 기업을 경영하는 주체는 사용자이고, 기업의 경영 상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따

라 수시로 변할 수 있으므로, 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 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 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결 참조).

나. 원심은, 상여금을 통상임금에 포함하게 됨에 따라 발생하는 추가 법정수당액의 규모, 피고의 당기순이익과 매출액 등 규모, 피고가 동원 가능한 자금의 규모, 피고 기업의 계속성과 수익성 등의 사정을 고려하면, 제출된 증거만으로는 이 사건 청구로 인해 피고에게 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워진다고 단정하기 어렵다고 판단하여, 피고의 신의칙 항변을 배척하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

## 7. 상고이유 제7점에 관한 판단

가. 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제2항이 정하는 '채무자가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 경우'라 함은 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁하는 채무자의 주장에 상당한 근거가 있는 때라고 풀이되므로, 결국 위와 같이 항쟁함이 타당한가 아니한가의 문제는 당해 사건에 관한 법원의 사실인정과 그 평가에 관한 것이다. 그러나 제1심이 인용한 청구액을 항소심이 그대로 유지한 경우, 특별한 사정이 없는 한 피고가 항소심 절차에서 위 인용금액에 대하여 이행의무의 존부와 범위를 다툰 것은 타당하다고 볼 수 없다(대법원 2008. 11. 13. 선

고 2006다61567 판결 등 참조).

나. 원심은, 제1심이 인용한 청구액을 그대로 유지하는 원고들의 청구와 관련하여서는 피고가 항소심 절차에서 위 인용금액에 대하여 이행의무의 존부와 범위를 다툰 것이 타당하지 않다고 보아, 피고에 대하여 제1심판결 선고 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 15%의 비율에 의한 지연손해금을 지급하여야 한다고 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제2항에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 잘못이 없다.

## 8. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이기택
	대법관	권순일
	대법관	박정화

주 심 대법관 김선수