

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2019다288898 임금

원고, 피상고인 겸 상고인

별지 원고 목록 기재와 같다.

소송대리인 변호사 신영훈

피고, 상고인 겸 피상고인

금호타이어 주식회사

소송대리인 변호사 주완 외 4인

원 심 판 결 광주고등법원 2019. 10. 16. 선고 2013나10115 판결

판 결 선 고 2021. 9. 30.

주 문

원심판결의 별지1 명단 기재 원고들 패소 부분 중 야간교대수당에 기초한 추가 법정수당 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 광주고등법원에 환송한다.

별지1 명단 기재 원고들의 나머지 상고와 별지2 명단 기재 원고들 및 피고의 각 상고를 모두 기각한다.

별지2 명단 기재 원고들과 피고 사이에 생긴 상고비용은 각자 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원고들의 상고이유에 관한 판단

가. 체력단련비에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로 피고가 지급한 체력단련비는 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하고 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 잘못 인정하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 야간교대수당에 관하여

1) 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 피고의 생산기능직 근로자는 주간조와 교대조로 구분되고, 교대조 근무형태는 다시 4조 3교대와 2조 2교대로 구분된다.

나) 피고의 4조 3교대 근무형태는 오전조, 오후조, 심야조, 휴무조를 순환하여 근무하는 방식으로, 4조 3교대에 속한 피고의 근로자들은 20일을 주기로 각 교대조가 5일을 일하고 2일을 쉬고 근무조를 바꾸어 5일을 일하고 2일을 쉬 다음 다시 근무조를 바꾸어 5일을 일하고 1일을 쉬는 것을 반복하는 방식(오후조, 심야조 근무 이후의 휴일은 각 2일이고, 오전조 근무 이후의 휴일은 1일이다)으로 근무하였다. 2조 2교대는 주간조와 야간조를 순환하여 근무하는 근무 형태이다.

다) 피고는 4조 3교대에 속한 근로자 중 해당 월에 심야조 근무를 한 근로자들에게

이 사건 단체협약에 따라 매월 50,000원을 야간교대수당으로 지급하였다.

라) 이 사건 단체협약 제62조 제2항 라.목은 '교대조 근무형태는 4조 3교대를 원칙으로' 한다고 정하고 있다.

2) 원심은 판시와 같은 이유로, 피고가 지급한 야간교대수당은 소정근로에 대한 대가로 평가할 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

3) 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다.

소정근로의 대가라 함은 근로자가 사용자와 사이에 법정근로시간의 범위에서 정한 근로시간(이하 '소정근로시간'이라고 한다)에 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. 통상임금이 근로자가 소정근로시간을 초과하는 근로를 제공할 때 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로 기능한다는 점을 고려하면 그것은 당연히 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는

근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 하고 또한 근로자가 실제로 연장근로 등을 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 하는데, 이러한 요건이 구비되어 있다면 그 명칭과 관계없이 모두 통상임금에 해당하는 것으로 보아야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조).

나) 앞서 본 사실관계를 위 법리에 비추어 보면 아래와 같이 판단할 수 있다.

(1) 피고가 지급한 야간교대수당은 4조 3교대에 속한 근로자 중에서 해당 월에 심야조 근무를 한 근로자에게, 4조 3교대 근무 전체가 아닌, 그중 심야조 근무에 대한 대가로 지급된 것이다. 심야조 근무는 피고와 이 사건 노조가 단체협약에서 4조 3교대조의 근무형태를 정하고 그에 따라 소정근로시간의 일부 시간대에 제공되는 노무일 뿐이고 소정근로시간을 초과하여 제공되는 것이 아니다. 피고는 해당 월에 심야조 근무를 1회라도 한 근로자 전원에게 야간교대수당을 지급하였고, 그 지급에 야간근로시간 수가 일정 시수에 도달할 것을 요구하거나 야간근로시간 수에 비례하여 지급금액을 달리하지 않았으며, 심야조 근무 횟수와 무관하게 매월 50,000원의 고정금액을 지급하였다. 결국 피고와 이 사건 노조는 이와 같은 심야조 근무에 따른 근로의 가치를 금전적으로 평가하여 이 사건 단체협약으로써 야간교대수당을 미리 확정하여 두었다고 보이므로, 야간교대수당은 소정근로의 대가로서의 성질을 갖추고 있다고 봄이 타당하다. 심야조의 근로시간이 야간이라는 사정만으로 이와 달리 볼 수 없다.

(2) 이 사건 단체협약 제65조에서 "야간근로에 대하여는 근로기준법의 정한 바에 의하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급한다."고 정하고 있다. 그러나 이러한 사정이 위와 같은 인정에 방해가 되지 않는다. 피고가 지급한 야간교대수당은 근로기준법상의 수당이 아니라 이 사건 단체협약에 의하여 비로소 인정되는 약정수당이고, 단체

협약 제65조에서 정하는 야간근로에 대한 가산임금은 근로기준법 제56조 소정의 법정 수당과 동일한 성질의 것이므로, 양자는 서로 별개의 것이기 때문이다.

(3) 피고 사업장의 생산기능직 근로자들은 교대조 근무가 원칙이고, 교대조에 속한 근로자들은 주간조로 배치가 조정되지 않는 한 계속 교대조에서 근무한 것으로 보이므로 야간교대수당의 지급조건인 교대조 근무는 고정적 조건에 해당한다. 이와 같이 피고가 지급한 야간교대수당은 일률적·정기적·고정적으로 지급되는 성질 역시 갖추었다고 보인다.

4) 그럼에도 판시와 같은 이유만으로 피고가 지급한 야간교대수당이 통상임금에 해당하지 않는다고 본 원심의 판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 피고의 상고이유에 관한 판단

가. 제1점 및 제2점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 피고가 지급한 곡성 교통비 보조금과 공정지원금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 잘못 인정하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 제3점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 피고가 교대조 근로자들과 30분의 휴게시간을 근로시간

에 포함하기로 합의하였다고 보고 야간·휴일근로수당을 산정함에 있어 실제 근로시간 7시간 30분에 위 30분을 더한 8시간을 근로시간으로 적용하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 근로기준법의 보충성 원칙, 인정근로시간 및 소정근로시간에 관한 법리를 오해하거나, 변론주의 위반 또는 석명권 불행사, 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 잘못 인정하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

다. 제4점에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 주휴일과 이 사건 단체협약에서 정한 약정 유급일이 같은 날인 경우 원고들이 수령한 유급휴일수당 중 약정 유급일에 대한 부분의 금액을 공제하여야 한다는 피고의 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유와 같이 근로기준법의 보충성 원칙 및 휴일제도에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 과기범위

별지2 명단 기재 원고들은 야간교대수당을 통상임금 항목으로 청구하지 않았다. 따라서 원심판결의 위 원고들을 제외한 나머지 원고들(별지1 명단 기재 원고들이다) 패소 부분 중 야간교대수당에 기초한 추가 법정수당 부분은 과기되어야 한다.

4. 결론

그러므로 원심판결의 별지1 명단 기재 원고들 패소 부분 중 야간교대수당에 기초한

추가 법정수당 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 별지1 명단 기재 원고들의 나머지 상고와 별지2 명단 기재 원고들 및 피고의 각 상고를 모두 기각하고, 별지2 명단 기재 원고들과 피고 사이에 생긴 상고비용은 각자 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

주 심 대법관 조재연

 대법관 민유숙

 대법관 천대엽

(별지 생략)