

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2020다294486 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

별지 원고들 명단 기재와 같다.

원고들 소송대리인 변호사 박국병

피고, 피상고인 겸 상고인

주식회사 두원정공

소송대리인 법무법인 이경

담당변호사 곽지연 외 3인

원 심 판 결 수원고등법원 2020. 11. 12. 선고 2019나14116 판결

판 결 선 고 2022. 3. 31.

주 문

1. 원심판결 중 원고 1, 25 내지 28, 30, 31에 대한 원심 별지 2. 체불현황표의 '2심 A 금액'란 기재 돈에 대하여 2018. 7. 21.부터 2020. 11. 12.까지의 지연손해금에 관한 위 원고들 패소 부분을 파기하고, 그 부분에 관한 피고의 항소를 기각한다.
2. 원심판결 중 원고 35, 38, 44, 45, 46, 51, 56 내지 60, 62 내지 111의 2018년 3월

급여, 원고 85, 94, 99, 101, 105의 근속포상금에 관한 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 수원고등법원에 환송한다.

3. 나머지 상고를 기각한다.

4. 제1항 기재 원고들과 피고 사이의 소송총비용 중 25%는 위 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담하고, 제1, 2항 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들과 피고 사이의 상고 비용 중 위 원고들의 상고로 인한 부분은 위 원고들이, 피고의 상고로 인한 부분은 피고가 각 부담한다.

이 유

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

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음 사정들을 알 수 있다.

가. 원고들은 원심 별지 2. 체불현황표(이하 '이 사건 표'라 한다) '입사일'란 기재일자에 피고 회사에 입사한 근로자들이다. 원고 2 내지 24, 112, 113은 인사노무직 또는 2급 이상(이하 '2급 이상'이라 한다)의 근로자로, 나머지 원고들은 기능직 사원으로 근무하다가 이 사건 표 '퇴사일'란 기재일자에 퇴사하였다.

나. 피고 회사 근로자의 절반 이상이 조합원으로 가입한 이 사건 노동조합과 피고 회사가 체결한 단체협약에 의하면, 2급 이상인 근로자는 노동조합에 가입할 수 없다.

다. 피고 회사는 2016년경부터 계속된 경영난을 타개하기 위하여 2018. 3. 8. 이 사건 노동조합과 사이에 근로자들의 급여, 복리후생비, 상여 등(이하 '급여 등'이라 한다)

을 잠정 반납하는 것 등을 내용으로 하는 노사합의를 하였다(이하 '이 사건 노사합의'라 한다).

라. 원고들은 미지급 급여 등, 회사주 매각대금, 퇴직금 이자 등의 지급을 구하고, 피고 회사는 위 청구금액 중 미지급 급여 등의 지급청구권 발생 사실 및 그 액수에 대하여는 인정하고 있다.

2. 이 사건 노사합의의 주관적 효력범위 관련 상고이유에 관하여

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제35조에 따른 단체협약의 일반적 구속력이 인정되기 위한 요건인 '하나의 단체협약의 적용을 받는 근로자'란 단체협약의 본래적 적용대상자로서 단체협약상의 적용범위에 드는 자만을 일컫는다. 단체협약상 특별히 적용범위를 한정하지 않은 경우에는 당해 단체협약의 협약당사자인 노동조합의 조합원 전체를 말하고, 단체협약이 근로자 일부에게만 적용되는 것으로 한정하는 경우에는 그 한정된 범위의 조합원을 말한다(대법원 1997. 10. 28. 선고 96다13415 판결, 대법원 2005. 5. 12. 선고 2003다52456 판결 등 참조).

원심은 판시와 같은 이유로, 2급 이상 근로자인 원고들에 대하여 이 사건 노사합의의 효력이 미치지 않는다고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 노동조합법 제35조에 대한 문언 해석의 한계 이탈, 법리오해, 이유불비, 판단유탈 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 이 사건 노사합의에 의한 반납 대상 관련 상고이유에 관하여

가. 2018년 3월 급여, 근속포상금에 관하여

1) 2018년 3월 급여에 관하여

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공할 것을 약정하고 사용자는 이에 대

하여 임금을 지급할 것을 약정하는 쌍무계약으로(근로기준법 제2조 제1항 제4호), 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다(근로기준법 제43조 제2항). 이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환, 포기, 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다(대법원 2019. 10. 18. 선고 2015다60207 판결 등 참조). 이때 구체적으로 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기 등을 할 수 없게 되는 임금인지 여부는 근로계약, 취업규칙 등에서 정한 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 한다.

원심은 판시와 같은 이유로, 이 사건 노사합의 당시 기능직 사원인 원고들의 2018. 2. 21.부터 2018. 3. 8.까지 발생한 2018년 3월 급여 부분은 그 구체적 지급청구권이 발생하여 이 사건 노사합의에 의하여 반납될 수 없다고 판단하였다. 그러나 원심 판결 이유와 기록에 의하면, 피고 급여규정에서 기능직 사원의 임금은 전월 21일부터 당월 20일까지를 급여산정기간으로 정하여 매월 25일에 지급하기로 정한 사실을 알 수 있는바, 이러한 사실을 위 법리에 비추어 보면 기능직 사원인 원고들의 2018년 3월 급여 지급기일인 2018. 3. 25.이 도래하기 전에 체결한 이 사건 노사합의에 의하여 위 원고들의 2018년 3월 급여는 전부가 반납의 대상이 된다. 그런데도 이와 달리 2018. 3. 8.까지 발생한 급여가 이 사건 노사합의에 의한 반납 대상이 아니라고 본 원심의 판단에는 노사합의에 의하여 반납 가능한 임금의 범위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 부분 상고이유 주장은 이유 있다.

2) 근속포상금에 관하여

사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금전 중 1월을 초과하는 기간에 의하여 산정되는 수당 등(근로기준법 제43조 제2항 단서, 같은 법 시행령 제23조)에 관하여 지급하기로 정해진 기일이 있는 경우, 그 지급기일이 이미 도래하여 구체적 지급청구권이 발생한 수당 등은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이다. 따라서 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 반환, 포기, 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다(대법원 2002. 4. 12. 선고 2001다41384 판결 등 참조).

원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사정들을 알 수 있다.

가) 피고 회사 단체협약에서 근속포상금은 만 5년, 10년, 15년, 20년, 25년, 30년, 35년 근속자에게 창립기념일인 매년 5월 22일 지급하되, 다만 퇴직자는 퇴사일을 기준으로 해당 근속연수를 초과하는 경우에 별도로 지급한다고 정하고 있다.

나) 원고 85는 2018. 3. 1. 기준으로 25년 근속 후 2018. 3. 26. 퇴사하였고, 원고 94는 2018. 2. 4. 기준으로 30년 근속 후 2018. 3. 29. 퇴사하였으며, 원고 99는 2018. 2. 8. 기준으로 30년 근속 후 2018. 3. 31. 퇴사하였고, 원고 101은 2017. 8. 27. 기준으로 30년 근속 후 2018. 3. 31. 퇴사하였으며, 원고 105는 2018. 1. 3. 기준으로 30년 근속 후 2018. 4. 2. 퇴사하였다.

원심은 판시와 같은 이유로, 원고 85, 94, 99, 101, 105의 각 근속연수가 경과하여 근속포상금의 구체적 지급청구권이 발생하였다고 보아 위 원고들의 근속포상금은 그 후 체결된 이 사건 노사합의에 의하여 반납될 수 없다고 판단하였다. 그러나 위 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 근속연수 경과 후 피고 회사를 퇴직한 날 이후에 지급기일이 도래하는 위 원고들의 근속포상금은 그 지급기일 전 체결된 이 사건 노사

합의에 의하여 반납의 대상이 된다. 그런데도 이와 달리 위 원고들의 근속포상금이 이 사건 노사합의에 의한 반납 대상이 아니라고 본 원심의 판단에는 노사합의에 의해 반납 가능한 수당의 범위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 부분 상고이유 주장은 이유 있다.

나. 2017년 12월 상여에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 2017년 12월 상여가 이 사건 노사합의에 의한 반납 대상이 아니라고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 노사합의의 내용에 관하여 필요한 심리를 다하지 않거나 상여의 지급시기에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 퇴직금에 대한 지연손해금 관련 상고이유에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 미지급 퇴직금에 대하여 근로기준법 제37조, 근로기준법 시행령 제17조에 정한 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 판단하고 위 시행령 제18조에 정한 지연손해금 적용 제외 사유에 해당한다는 피고의 주장을 배척하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 피고 회사와 근로자들의 관계 등에 대하여 필요한 심리를 다하지 않거나 근로기준법상 지연손해금 적용범위에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 신의칙 위반 관련 상고이유에 관하여

원심은 판시와 같은 이유로, 원고들의 청구가 신의칙에 반한다는 피고의 주장을 배척하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 필요한 심리를 다하지 않거나 신의칙에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

6. 지연손해금 청구 관련 상고이유에 관하여

가. 근로기준법 제37조 제1항, 제2항, 근로기준법 시행령 제17조, 제18조 제3호의 각 규정에 의하면, 사용자는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 20의 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 하는 것이 원칙이지만, 그 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 위와 같은 이율에 따른 지연이자를 지급할 필요가 없다(대법원 2013. 12. 12. 선고 2012다105741 판결, 대법원 2017. 7. 11. 선고 2015다54219 판결 등 참조). 여기서 '임금 등의 전부 또는 일부의 존부를 법원에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우'라 함은 임금 등 지급의무의 존부나 범위에 관하여 다투는 사용자의 주장에 상당한 근거가 있는 것으로 인정되는 때를 가리키는 것이다(대법원 2008. 11. 13. 선고 2006다61567 판결, 대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110, 14127, 14134, 14141 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음 사정들을 알 수 있다.

1) 제1심은 ① 이 사건 노사합의 이전에 퇴직한 원고들의 급여 등(원고 29는 그 중 근속포상금 제외) 청구 전부와 우리사주 매각대금 청구를 인용하고, ② 나머지 원고들에게는 이 사건 노사합의의 효력이 미친다고 보아 급여 등 청구금액 중 위 노사합의에 의하여 반납되지 않는 부분 일부 및 우리사주 매각대금 청구를 인용하였다. 제1심은 ③ 원고들의 급여 등 청구 인용금액에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 근로기준법에 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금의 지급을 명

하였다.

2) 원심은 ① 이 사건 노사합의 이전에 퇴직한 원고들에 대하여 원고 29의 근속포상금을 포함하여 급여 등 청구 전부를 인용하고, ② 2급 이상 근로자인 원고들에게는 이 사건 노사합의의 효력이 미치지 않는다고 보아 급여 등 청구 전부를 인용하였으며, ③ 이 사건 노사합의의 효력이 미치는 기능직 사원인 원고들의 급여 등 청구에 대하여 제1심이 인정한 바와 동일한 금액을 인용하거나 제1심 인용 금액에다가 2018. 3. 급여 일부 또는 근속포상금을 추가로 인용하였고, ④ 원고들의 우리사주 매각대금 청구는 모두 기각하였다. 원심은 ⑤ 원고들의 급여 등 청구 인용금액에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날부터 원심판결 선고일까지 민법에 정한 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 근로기준법에 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금의 지급을 명하였다.

3) 한편 우리사주 매각대금은 근로자와 피고 회사 사이의 주식양수도계약에 의하여 지급청구권이 발생하는 것으로서, 주식양수도계약상 근로자 퇴직 시 예탁된 우리사주가 인출되는 날을 주식양수도일로 하고 매각대금은 주식양수도일에 전액 지급하기로 약정하였다.

다. 이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 우리사주 매각대금은 근로기준법 제36조에 정한 임금 등에 해당하지 않아 급여 등 청구와는 별개의 소송물로서, 제1심에서 인용된 이 부분 청구가 원심에서 기각되었더라도 급여 등 청구는 제1심 및 원심에서 전부 인용된 이상 피고가 급여 등 지급의무의 존재 여부나 범위를 다투는 것이 적절하였다고 보기 어려우므로, 급여 등 인용금액에 대하여 근로기준법에 정한 지연손해금의 지급을 명하여야 한다. 그런데도 급여 등 청구가 전부 인용된 원고들의 급여

등 인용금액에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날부터 원심판결 선고일까지 민법에 정한 지연손해금 이율을 적용한 원심의 판단에는 근로기준법에 정한 지연손해금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

라. 나머지 원고들에 대하여는 피고가 급여 등 지급의무의 존재 여부나 범위를 다투어 제1심에서 그 주장이 받아들여져 그 청구가 일부만 인용되었으므로, 그 인용금액에 대하여는 원심판결 선고 시까지 근로기준법상 지연손해금 이율을 적용할 수 없다고 할 것이다. 이 부분 원심의 판단에는 지연손해금에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

마. 그렇다면 이 사건 노사합의 전 퇴직하여 급여 등 청구가 전부 인용된 원고 1, 25 내지 28, 30, 31에 대한 원심 별지 2. 체불현황표의 '2심 A금액'란 기재 돈에 대하여 각 이 사건 소장 부분 송달 다음날인 2018. 7. 21.부터 원심판결 선고일인 2020. 11. 12.까지의 지연손해금에 관한 상고이유 주장은 이유 있다.

7. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 1, 25 내지 28, 30, 31에 대한 원심 별지 2. 체불현황표의 '2심 A금액'란 기재 돈에 대하여 각 2018. 7. 21.부터 2020. 11. 12.까지의 지연손해금에 관한 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분은 대법원이 직접 재판하기에 충분하므로 민사소송법 제437조에 따라 자판하기로 하여 이에 관한 피고의 항소를 기각한다. 원심판결 중 원고 35, 38, 44, 45, 46, 51, 56 내지 60, 62 내지 111의 2018년 3월 급여, 원고 85, 94, 99, 101, 105의 근속포상금에 관한 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송한다. 나머지 상고를 기각한다. 파기자판하는 원고들과 피고 사이의 소송총비용 및 파기자판하거나 파기환송하는 원고들을

제외한 나머지 원고들과 피고 사이의 상고로 인한 비용의 부담을 정하기로 한다. 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 안철상

 대법관 김재형

 대법관 노정희

주 심 대법관 이흥구

별지

원고들 명단 (생략)