

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2019다29778 임금

원고(선정당사자), 피상고인

원고(선정당사자)

소송대리인 변호사 박판근 외 5인

피고, 상고인

주식회사 어드밴건설

소송대리인 법무법인 동승

담당변호사 이승호 외 4인

원 심 판 결

대구지방법원 2019. 10. 30. 선고 2019나1907 판결

판 결 선 고

2023. 11. 30.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대구지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 경위

원심이 인용한 제1심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 '원고들'이라 한다)은 피고와 근로계약을 체결하고 피고가 시공하는 공사현장에서 형틀목공사 등을 수행하였다.

나. 원고들과 피고가 작성한 근로계약서에는 '법정수당이 미리 포함된 포괄일당에 출역공수를 곱하여 월급을 산정하여 지급한다'는 취지가 기재되어 있었고, 위 포괄일당에는 연차수당 등 각종 법정수당이 차지하는 비율이 법정수당별로 명시되어 있었다.

다. 원고들은 피고를 상대로 연차수당과 퇴직금의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

2. 제1 상고이유(연차수당 인정 여부)에 관한 판단

원심은, 판시와 같은 이유에서 원고들이 출근율이나 개근 등 연차유급휴가 발생에 필요한 요건을 충족하였다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에 상고이유 주장과 같은 변론주의 위반, 심리미진 등의 잘못이 없다.

3. 제2 내지 4 상고이유(포괄임금 약정의 유효 여부)에 관한 판단

가. 원심의 판단

원심은, 근로계약서의 내용 등을 근거로 원고들과 피고 사이에 포괄임금 약정이 성립하였다고 보면서도, 위 포괄임금 약정이 근로기준법에서 정한 근로조건보다 불리하고, 연차수당까지 포함된 포괄임금 약정을 유효하다고 보게 되면 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 결과가 된다는 이유로, 위 포괄임금 약정은 연차수당을 포함한 부분에 한하여 무효로 된다고 보아 연차수당 지급을 구하는 원고들의 청구를 전부 인용하였다.

나. 대법원의 판단

그러나 원심의 이러한 판단은 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월 급여나 일당 임금으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다(대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결 등 참조). 그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상 수당 산정의 원칙이 적용되어야 하므로, 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등 참조).

한편 연차수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연차수당을 일당 임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며, 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수 없다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결 등 참조).

2) 원고들의 근로시간을 산정하기 어렵다고 볼 수 없는 이 사건에서 원심이 원고들과 피고 사이에 연차수당까지 월급에 포함하여 지급하기로 하는 포괄임금 약정이 성립하였다고 볼 것이라면, 포괄임금 약정에서 연차수당을 포함한 부분 전부를 무효로 보

아서는 아니 되고 월급에 포함되어 지급된 연차수당액이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 정당한 연차수당액에 미달한 부분에 한하여 포괄임금 약정이 근로자에게 불이익하여 무효라고 판단하였어야 한다.

3) 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유만을 들어 포괄임금 약정 중 연차수당을 포함시킨 부분 전부가 무효라고 보고 이를 전제로 피고는 원고들에게 연차수당 전액을 지급할 의무가 있다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 포괄임금 약정의 효력에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 파기의 범위

원심판결 중 피고의 연차수당 지급의무를 인정한 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심에서 위와 같은 파기취지를 고려하여 퇴직금까지 포함하여 원고들별로 청구의 인용 범위를 새로 산정할 필요가 있으므로, 결국 원심판결을 전부 파기하여야 한다.

5. 결론

원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노정희

대법관 안철상

대법관 이흥구

주 심 대법관 오석준

별지 선정자명단 생략