

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018다206899 임금  
2018다206905(병합) 임금  
2018다206912(병합) 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

별지1 원고 명단 기재와 같다.

소송대리인 법무법인 민심

담당변호사 변영철 외 2인

원고, 피상고인 별지2 원고 명단 기재와 같다.

피고, 피상고인 겸 상고인

한국수력원자력 주식회사

소송대리인 법무법인(유한) 율촌

담당변호사 류지완 외 5인

원 심 판 결 부산고등법원 2017. 12. 13. 선고 2015나56314, 2015나56321(병합),

2015나56338(병합) 판결

판 결 선 고 2024. 2. 8.

주 문

원심판결 중 별지1 기재 원고들의 2013. 11. 30.까지 통상적인 연장근로수당에 관한 패소 부분, 별지3 기재 원고들의 퇴직금에 관한 패소 부분, 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

별지1 기재 원고들의 나머지 상고를 모두 기각한다.

## 이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서는 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

### 1. 피고의 상고이유에 관하여

#### 가. 임금채권 포기의 유효성(제1상고이유)

근로자의 임금채권은 근로기준법에 따라 강력한 보호를 받으므로, 임금채권에 관하여 근로자에게 불리할 수 있는 의사표시는 엄격하게 해석하여야 한다(대법원 2013. 4. 11. 선고 2012다105505 판결, 대법원 2016. 12. 29. 선고 2016다26099 판결 등 참조).

원심은 판시와 같은 사정을 들어 원고 16 등이 한 임금채권 포기 의사표시의 효력을 인정하기 어렵다고 판단하였다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 상고이유 주장과 같은 임금채권 포기에 관한 법리오해, 심리미진, 채증법칙 위반으로 인하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

#### 나. 원고들이 2010년 말까지 감시적 근로자에 해당하였는지 여부(제2상고이유)

업무의 성질상 감시적 근로자에 해당하고 고용노동부장관의 승인을 받으면 근로기준법 제63조 제3호에 따라 근로기준법에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니한다(대법원 1999. 5. 28. 선고 99다2881 판결 참조). 근로기준법 시행규

칙 제10조 제2항에 따르면, 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적으로 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자를 말한다.

원심은, 업무의 성질상 감시적 근로자에 해당하지 않는다면 고용노동부장관의 승인을 받았더라도 근로기준법 제63조 제3호가 적용되지 않는다고 전제한 다음, 원고들이 감시적 근로자에 해당한다고 볼 수 없으므로 승인이 철회되기 전인 2012. 3. 5. 이전의 연장근로수당 등에 대하여도 피고가 그 지급의무를 면한다고 볼 수 없다고 판단하였다.

이 부분 상고이유는 원심의 논리에 따르더라도 원고들이 2010년 말까지는 실질적으로도 감시적 근로자에 해당하였다는 취지이다. 원심판결 이유 및 기록에 따르면 국가 중요시설이자 방사성물질을 다루는 위험시설인 원자력본부에서 일하는 청원경찰들에게 강도 높은 상시 순찰·경계업무와 훈련이 요구되는 점은 2010년 말 이전에도 마찬가지였고, 피고는 2005년경 각 원자력본부 소재지 관할노동관서에 위 청원경찰들에 대한 감시적 근로 승인을 신청하였으나 '원자력본부에서 근무하는 청원경찰들은 고도의 긴장을 요하는 업무를 수행하고 있다'는 이유로 불승인처분을 받은 사실을 알 수 있다. 이에 비추어 보면 피고가 주장하는 2010년 말경을 기준으로 근무 내용이나 강도 등이 유의미하게 달라졌다고 볼 수 없어 원고들이 그 이전까지는 감시적 근로자에 해당하였다고 보기 어렵다.

따라서 2010년 말 이전의 기간을 포함하여 원고들이 감시적 근로자에 해당한다고 볼 수 없다는 원심판단에 상고이유 주장과 같은 감시적 근로자 해당 여부에 관한 심리미진, 채증법칙 위반의 잘못이 없다.

다. 성과급 등의 통상임금성(제3상고이유)

1) 기본성과급(내부평가급), 자체성과급의 통상임금성

가) 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 지급 대상기간에 대한 임금으로서는 일반적으로 고정성이 부정된다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다. 근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 대한 임금으로서 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이라면 당해 연도에 그 임금은 고정적인 임금이 해당하는 것으로 보아야 한다. 그러나 전년도 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 당해 연도에 지급된다고 하더라도, 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 전년도에 대한 임금으로서의 고정성을 인정할 수 없다. 이 경우에도 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장하여 지급하기로 한 경우에는 그 한도 내에서 전년도에 대한 고정적인 임금으로 볼 수 있다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결, 대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결 참조).

나) 원심은 기본성과급(2013. 1. 15. 내부평가급으로 명칭이 변경되었는데, 변경 전후를 구분하지 않고 '기본성과급'이라 한다), 자체성과급에 대하여 근무실적과 상관없이 근무기간에 상응하여 지급되고 사전에 그 지급 여부 및 지급액을 확정할 수 있어 고정성이 인정되므로 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

다) 그러나 원심판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

(1) 원심판결 이유 및 기록에 따르면, 피고의 보수규정 및 그 시행세칙은 '기본성

과급과 자체성과급의 지급 대상기간(근태계산기간)은 성과급이 지급되는 해의 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지이고, 지급대상은 지급기준일 현재 재직 중인 자로 하되, 정직·휴직 중인 자나 퇴직자에 대하여는 지급 대상기간 중 근무일수에 따라 일할 계산된 성과급을 지급하고, 당해 연도에 신규 채용된 근로자에게는 입사 연도에는 성과급을 지급하지 않는다'고 규정하고 있음을 알 수 있다.

(2) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들이 지급받은 기본성과급과 자체성과급은 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지 기간에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것임을 알 수 있다. 그런데도 원심은 기본성과급, 자체성과급이 당해 연도에 대한 임금임을 전제로 그 전액의 통상임금성을 인정한 후 당해 연도의 통상임금에 포함시켰다. 원심판단에는 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있고, 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다. 다만 전년도에 대한 임금으로서 근무실적과 무관하게 최소한 지급하기로 확정된 부분이 있다면 그 최소한도의 임금은 고정적인 임금으로 볼 수 있으므로, 환송 후 원심으로서 전년도 임금으로서 최소 지급분이 있는지를 심리할 필요가 있다.

## 2) 2011. 12.경까지 지급된 급식보조비, 교통보조비, 난방보조비의 통상임금성

원심은 판시와 같은 이유로 2011. 12.경까지 지급된 급식보조비, 교통보조비, 난방보조비가 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

## 라. 휴일근로수당의 인정 여부(제4상고이유)

원심은, 교대근무를 하는 청원경찰들의 경우 휴무(비번)일이 근로기준법상 유급휴일

에 해당하므로 일요일이나 공휴일에 근무하였더라도 휴일근로수당을 별도로 지급할 필요가 없다는 피고의 주장을 배척하여, 피고는 원고들에게 일요일, 공휴일 근무에 따른 휴일근로수당을 지급하여야 한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 휴일근로수당에 관한 법리오해, 심리미진, 채증법칙 위반의 잘못이 없다.

## 2. 별지1 기재 원고들(이하 제2항에서 '원고들'이라 한다)의 상고이유에 관하여

### 가. 포괄임금약정의 성립 및 유효 여부(제1상고이유)

1) 포괄임금제(사용자와 근로자가 기본임금을 미리 정하지 않은 채 법정수당까지 포함된 금액을 월 급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 정하면서도 법정 제 수당을 구분하지 않은 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수와 관계없이 지급하는 것을 말한다)에 관한 약정이 성립하였는지는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결 등 참조). 이때 단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는

합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결 등 참조).

근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다(대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결 등 참조). 그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금 지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 이러한 경우에 앞서 본 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결한 때에는 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는지를 따져, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결, 대법원 2020. 6. 25. 선고 2015다8803 판결 등 참조).

2) 원심은 포괄임금제가 도입되어 연봉이 다소 인상되었고 포괄임금약정이 취업규칙 등에 비추어 근로자에게 불리하지 않다는 등의 이유를 들어 통상적인 연장근로수당(대근, 비상근무 등이 아닌 통상적인 교대근무에 따라 발생하는 연장근로수당을 말한다)에 관한 포괄임금약정이 2013. 11. 30.까지 유효하게 성립하였다고 판단하였다.

3) 그러나 원심판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가) 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사정을 알 수 있다.

(1) 원고들을 비롯하여 피고 산하 원자력본부에서 근무한 청원경찰들은 2013. 11. 30.까지 1일차 10시간 주간 근무, 2일차 및 3일차 14시간 야간 근무(2일차 오후 6시부터 3일차 오전 8시까지 일하고, 3일차 나머지 시간은 휴무)를 반복하여 1주간 평균 56시간(= 24시간 ÷ 3일 × 7일)을 근무하는 3조 2교대 근무형태로 근무하였다.

(2) 피고는 2007. 12. 31. 서울지방고용노동청 서울강남지청장으로부터 청원경찰들에 대하여 근로기준법 제63조 제3호의 감시적 근로에 관한 승인을 받아, 월 48시간에 대한 연장근로수당을 가산율 50%를 적용하지 않고 기준임금에 포함시켜 월 급여를 지급하고 일요일 휴일근로수당, 대근에 따른 연장근로수당, 야간근로수당은 종전과 동일하게 실적급으로 지급하는 내용의 '청경 임금구조 개편안'을 마련하고, 연장근로수당 산정 시 가산율 50%를 적용하지 않는 내용으로 경비운영규정을 개정하였다.

(3) 피고는 청원경찰들에게 임금구조 개편안에 관한 교육을 실시한 다음, 2008. 1.부터 청원경찰들의 근무형태가 4조 3교대로 변경되기 전인 2013. 11. 30.까지 위 개편안에 따라 통상적인 연장근로수당을 별도로 지급하지 아니한 채 이를 기준임금에 포함시켜 지급하였다.

나) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다. 원고들의 근로형태는 일정한 연장근로 등이 예상되는 경우에 해당하여 포괄임금약정을 체결할 실질적인 필요성이 인정되고, 통상적인 연장근로에 대하여 기준임금에 포함된 일정액의 연장근로수당 외에 추가로 연장근로수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 볼 수 있으므로 통상적인 연장근로수당에 관한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정할 수 있다. 그러나 다음과 같은 이유에서 그중 포괄임금에 포함된 연장근로수당이 구 근로기준법

(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라 한다) 제 56조가 정한 기준에 따라 산정된 연장근로수당에 미달하는 부분은 근로자에게 불이익 하여 무효라고 봄이 타당하다. 따라서 피고는 원고들에게 2013. 11. 30.까지 구 근로기준법에 따라 산정한 통상적인 연장근로수당에 미달하는 차액을 지급할 의무가 있다.

(1) 청원경찰들이 감시적 근로자에 해당하여 근로기준법의 연장근로에 관한 규정이 적용되지 않는다는 전제 하에 포괄임금약정이 성립된 것인데, 앞서 본 바와 같이 원고들이 감시적 근로자에 해당하지 않는 이상 근로기준법에 따른 연장근로수당이 지급되어야 한다. 실제 월 평균 연장근로시간이 월 48시간을 훨씬 초과하는데도 포괄임금약정에 의하여 기준임금에 포함된 연장근로수당은 월 48시간분에 불과하고 가산율도 적용되지 않아 구 근로기준법 제56조에 따라 산정되는 연장근로수당에 미달하므로 그에 해당하는 포괄임금약정 부분은 무효이다.

(2) 원심은 포괄임금제가 도입되어 임금 총액이 약 3.2% 내지 6.4% 인상된 사정을 판단근거로 실시하였으나, 포괄임금약정이 근로기준법에 미치지 못하는 근로조건을 포함한다면 그 부분은 무효인 것이지 전체적인 임금 총액이 증가되었다는 사정만으로 유효로 볼 것은 아니다. 또한 원심이 인정한 임금인상 폭은 기존에도 실제 연장근로시간보다 적은 월 48시간의 연장근로수당만을 지급받는 것을 전제로 계산된 것으로 보여, 비교대상인 기존 임금이 근로기준법이 정한 기준에 따라 적법하게 산정된 것인지도 의심스럽다.

4) 그런데도 원심은 포괄임금약정이 유효하게 성립하였다고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 포괄임금약정에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

나. 시간급 통상임금의 산정방식(제2상고이유)

1) 통상임금 여부는 근로기준법에 따르면서 시간급 통상임금의 산정기준이 되는 기준시간 수에 관하여는 취업규칙, 단체협약에서 정한 바에 따르는 것은, 하나의 근로 조건에 포함된 여러 가지 요소들을 개별적으로 비교하는 것일 뿐만 아니라 근로자에게 가장 유리한 내용을 각 요소별로 취사선택하는 것이어서 허용되지 않는다(대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결, 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결 등 참조).

2) 통상임금의 범위는 근로기준법이 정한 바에 따르면서 시간급 통상임금 산정을 위한 기준시간 수는 취업규칙에 정해진 209시간에 따라야 한다는 원고들의 주장은 앞서 본 법리에 반하는 것으로 받아들이기 어려우므로, 이를 배척한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 법리오해의 잘못이 없다.

다. 휴일근로수당과 연장근로수당의 중복 가산 여부(제3상고이유)

구 근로기준법상 휴일근로시간은 1주간 기준근로시간 및 1주간 연장근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 하므로, 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다(대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결 참조). 주 40시간을 초과하여 휴일근로가 이루어졌더라도 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일근로로서 통상임금의 50%만 가산될 뿐이고 연장근로로서 통상임금의 50%가 중복가산되는 것은 아니라고 본 원심판단은 위 법리에 부합하는 것으로서 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같은 휴일근로와 연장근로에 따른 가산임금 지급에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

라. 주휴수당 차액 청구 가부(제4상고이유)

근로자에 대한 임금을 월급으로 지급할 경우 월급통상임금에는 근로기준법 제55조 제1항의 유급휴일에 대한 임금도 포함된다(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결 등 참조). 따라서 월급제 근로자는 근로계약·단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 통상임금이 증액됨을 들어 주휴수당의 차액을 청구할 수 없다.

원심은, 월급제 근로자인 원고들이 통상임금에 속하는 고정수당을 포함하여 재산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과 이미 지급받은 주휴수당액의 차액을 청구하는 이 사건에서, 원고들이 지급받은 월급액에 정당한 주휴수당이 전부 포함되어 있다는 이유로 위 차액 청구를 기각하였다. 원심판결 이유를 위 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같은 주휴수당에 관한 법리오해의 잘못이 없다.

#### 마. 퇴직금 중간정산의 유효성(제5상고이유)

원심은, 1999. 12. 15. 내지 2009. 12. 15.에 퇴직금 중간정산을 받은 원고들에 대하여 그들의 자유로운 의사에 따라 중간정산을 받은 것이라고 판단하고, 2011. 7. 25. 법률 제10967호로 개정되어 2012. 7. 26. 시행된 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항이 위 원고들에게 적용되지 않는다고 보아 주택구입 등 사유가 있는 경우에 한하여 퇴직금의 중간정산이 허용된다는 위 원고들의 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 퇴직금 중간정산에 관한 법리오해, 채증법칙 위반 등의 잘못이 없다.

### 3. 파기의 범위

원심판결의 별지1 기재 원고들 패소 부분 중 2013. 11. 30.까지의 통상적인 연장근로

수당 청구 부분, 피고 패소 부분 중 기본성과급과 자체성과급을 당해 연도 통상임금으로 인정하여 산정한 법정수당 청구 부분에는 앞서 본 파기사유가 있다.

환송 후 원심은 위와 같은 파기의 취지를 고려하여 통상임금 여부를 결정하고 시간급 통상임금을 재산정하여 다시 법정수당 인용금액을 산정할 필요가 있고, 법정수당액수가 달라지는 경우 이를 평균임금으로 하는 퇴직금 청구의 인용범위도 달라질 여지가 있다. 따라서 피고 패소 부분은 퇴직금 청구 부분을 포함하여 전부를 파기하여야 하고, 2013. 11. 30.까지의 통상적인 연장근로수당이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되는 별지3 기재 원고들의 경우에는 그 패소 부분 중 퇴직금 청구 부분을 함께 파기하여야 한다.

#### 4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채, 원심판결 중 별지1 기재 원고들의 2013. 11. 30.까지 통상적인 연장근로수당에 관한 패소 부분, 별지3 기재 원고들의 퇴직금에 관한 패소 부분, 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하며, 별지1 기재 원고들의 나머지 상고를 모두 기각하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            오석준

                  대법관            노정희

주 심      대법관      이흥구

별지1 원고 명단 생략

별지2 원고 명단 생략

별지3 원고 명단 생략