

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2021다220062 임금
2021다220079(병합) 임금
2021다220086(병합) 임금
2021다220093(병합) 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

별지 원고 명단 기재와 같다.

원고들 소송대리인 법무법인 해승

담당변호사 이호중 외 8인

피고, 피상고인 겸 상고인

근로복지공단

소송대리인 변호사 김원정 외 3인

원 심 판 결 부산고등법원 2021. 1. 21. 선고 2018나53408, 2018나53415(병합),
2018나53422(병합), 2018나53439(병합) 판결

판 결 선 고 2024. 11. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 임금 소급 인상분의 통상임금 여부

가. 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등의 산정 기준으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결 참조).

나. 기록에 의하면, 피고가 피고의 노동조합과 매년 12월경 정기적으로 임금협상을 진행하여 1년 단위로 임금 인상률을 합의한 다음 직원들에게 일정한 날(이하 '소급기준일'이라 한다)부터 인상된 임금을 소급 지급한 사실을 알 수 있다(이렇게 소급 지급된 임금을 '이 사건 임금 소급 인상분'이라 한다).

다. 이 사건 임금 소급 인상분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

1) 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 것 이상의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로와는 관계없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없지만, 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없다. 이 사건 임금 소급 인상분은 소정근로시간을 초과한 근로 또는 통상 근로 이상

의 근로에 대하여 지급되거나 소정근로와 무관하게 지급된 것이 아니라 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보인다.

2) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 임금 소급 인상분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다.

3) 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 임금 소급 인상분을 지급받으리라고 기대할 수 있었고, 노사 간 소급 적용 합의의 효력에 의해 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다. 즉 위와 같은 노사합의로 소정근로에 대한 추가적인 가치 평가 시점만을 부득이 근로의 제공 이후로 미룬 것에 불과하다.

라. 그럼에도 원심은 판시와 같은 사정만을 들어 임금 소급 인상분이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 통상임금에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

2. 당직 및 콜대기 시간의 근로시간 여부

가. 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 휴식시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을

받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식 시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 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 2014다74254 판결, 대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결 참조). 그리고 일반적인 일·숙직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 그 내용으로 하고 있는 것과는 달리 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다. 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정되는 여부는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구성으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지 여부, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 여부 등을 충분히 심리하여 정해야 한다(대법원 1995. 1. 20. 선고 93다46254 판결, 대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결 등 참조).

나. 원심은, 원고들의 당직 및 콜대기 근무는 병원이라는 근무지의 특성상 환자들의 생명 및 건강유지를 위하여 요구되는 것이고 특히 원고들 중 임상병리사, 방사선기사, 수술실 간호사들이 당직 및 콜대기 근무 중에 수행하는 업무의 내용과 태양이 평일 주간에 행하는 통상근무와 다르다고 할 수 없는 점, 원고들이 제공하였던 노동의 밀도가 평일 주간근무에 미치지 아니하였더라도 초과 근로에 관한 근로기준법의 임금 가산규정의 적용을 쉽게 배제할 수는 없는 점, 언제 발생할지 모르는 호출에 대비하여 자택 등에서 대기한 시간 역시 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 놓여있는 시간이라고 봄이 상당한 점 등을 고려하면, 원고들의 당직 및 콜대기 근무시간 전부가 근로기준법상의 근로시간에 해당한다고 판단하였다.

다. 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 원고들 중 운전기사과 기계·전기기사의 경우 당직근무 중 수행한 업무의 내용이 무엇인지, 통상근무의 태양과는 차이가 있는지, 당직근무 중 자유롭게 이용할 수 시간이 어느 정도 있었는지 등을 알 수 있는 아무런 증거가 없다. 원고들 중 ○○병원 외 다른 병원에서 근무한 방사선기사와 임상병리사의 경우도 마찬가지이다.

2) 피고 소속 일부 병원의 다른 방사선기사들이 이 사건 청구기간 중 일부 기간(2013년 3월부터 2014년 12월까지)에 평일 야간 및 휴일 근무를 한 것이 근로기준법상 근로시간에 해당한다고 인정된 판결이 선고되어 확정된 사실은 있으나, 원고들 중 해당 시기에 해당 병원에 근무하였던 방사선기사의 근무 내용 및 태양 등도 이들과 동일하였는지, 2015년 1월 이후 근무 내용 및 태양에 변화가 없었는지 등을 알 수 있는 자료가 없다.

3) 원고들 중 수술실 간호사, ○○병원의 방사선기사와 임상병리사의 경우 수술실,

영상의학실, 진단검사의학실의 콜 건수 등에 관한 자료가 제출되었으나, 이것만으로는 해당 원고들이 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기 근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기 중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지 등을 알 수 없어, 위 원고들의 자택에서의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 피고의 지휘·감독 아래에 놓여있는 근로시간에 해당하는지, 그중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어렵다.

4) 원심으로서 위와 같은 사항들을 심리하여, 원고들의 당직 또는 콜대기 근무가 내용과 질에 있어서 그 근무시간의 전부 또는 일부를 근로시간으로 볼 수 있는지를 판단하였어야 한다.

라. 그럼에도 불구하고 원심은 그와 같은 조치를 취하지 아니한 채 판시와 같은 근거만을 내세워 원고들의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부를 근로시간으로 인정하였다. 이러한 원심의 판단에는 근로시간에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 상여금 등의 통상임금 여부

원심은 피고가 원고들에게 지급한 상여금, 급식보조비, 장기근속수당, 직급보조비와 직책수행경비가 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금의 요건에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

4. 이 사건 청구의 신의칙 위배 여부

원심은, 이 사건 청구로 말미암아 피고에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 피

고의 존립을 위태롭게 할 것이라 단정하기 어렵고, 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있다고 보기 어렵다는 이유로, 이 사건 청구는 신의칙에 위배된다는 피고의 항변을 배척하였다.

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

5. 파기의 범위

원심판결 중 이 사건 임금 소급 인상분은 통상임금에 해당하지 아니한다고 본 부분, 당직 및 콜대기 시간 전부가 근로기준법상 근로시간에 포함된다고 본 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심에서 위와 같은 파기취지를 고려하여 지연 손해금까지 포함하여 원고들 별로 청구의 인용 범위를 새로 산정할 필요가 있으므로, 결국 원심판결을 전부 파기하여야 한다.

6. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오경미

주 심 대법관 김상환

대법관 박영재

(별지 원고 명단 생략)