

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다239134 임금
원고, 피상고인 별지1 원고들 목록 기재와 같다.
원고들 소송대리인 법무법인 우리로
담당변호사 김건우 외 3인
피고, 상고인 서울특별시 은평구 외 3인
소송대리인 법무법인 해마루 외 1인
환 송 판 결 대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다266344 판결
원 심 판 결 서울서부지방법원 2021. 5. 14. 선고 2020나44814 판결
판 결 선 고 2025. 8. 28.

주 문

원심판결의 피고들 패소 부분 중 별지2 인용금액표의 '인용금액'란 기재 원고별 돈 및 이에 대하여 같은 표의 '지연손해금 기산일'란 기재 원고별 일자부터 2021. 5. 14.까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15% 비율로 계산한 돈을 초과하여 지급을 명한 부분을 파기한다.

파기 부분에 관한 소송은 2017. 8. 24. 환송 전 원심판결이 선고됨으로써 종료되었다.

피고들의 나머지 상고를 모두 기각한다.

상고비용은 각자 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 파기환송심의 심판범위 및 기판력 저촉 여부에 대하여(제1상고이유)

가. 사실관계 및 소송의 경과

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

1) 원고들은 제1심에서 ① 2014년, 2015년의 명절휴가비 중 일부와 기말수당, 정근수당, 체력단련비(이하 명절휴가비와 함께 '이 사건 상여금'이라 한다) 및 복지포인트가 통상임금에 해당하고, ② 휴일근로시간이 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제50조 제1항의 1주간 기준근로시간인 40시간에 포함된다는 전제 아래, 이를 초과하여 한 휴일근로에 대하여 휴일근로에 따른 가산임금 외에 연장근로에 따른 가산임금이 중복하여 지급되어야 한다고 주장하였다(이하 원고들의 이 부분 주장에 따른 임금을 '휴일시간외할증임금'이라 한다). 원고들은 이 주장에 기초해 그 소속 피고들에 대하여 휴일근로수당, 연차휴가미사용수당, 연장근로수당, 야간근로수당(이하 '이 사건 법정수당'이라 한다)과 휴일시간외할증임금 및 퇴직금을 청구하였고, 그 청구금액은 별지3 계산내역표의 '환송 전 청구금액'란 기재 원고별 돈과 같다.

2) 제1심은, 이 사건 상여금은 통상임금에 해당하지 아니하나 복지포인트는 통상임

금에 해당하고, 휴일근로에 연장근로 가산임금이 중복 지급되어야 한다는 이유로, 원고들의 청구 중 별지3 계산내역표의 '환송 전 인용금액' 중 '합계'란 기재 원고별 돈 및 그에 대한 지연손해금 청구 부분을 인용하고 나머지 청구는 기각하였다.

3) 피고들만 제1심판결에 불복하여 항소하였고, 환송 전 원심은 2017. 8. 24. 피고들의 항소를 모두 기각하였으며, 그에 대하여 피고들만 상고하였다.

4) 환송판결은 2020. 6. 11. 복지포인트가 통상임금에 해당하지 않고 휴일근로에 연장근로에 따른 가산임금을 중복하여 지급할 수 없다는 이유로 "원심판결 중 피고들 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울서부지방법원에 환송한다."라는 판결을 선고하였다.

5) 원고들은 환송 후 원심에서 퇴직금 청구를 취하하고 이 사건 법정수당만을 청구하면서 ① 2013년, 2014년, 2015년 명절휴가비 전액을 비롯한 이 사건 상여금 전부가 통상임금에 해당한다고 주장하되, ② 복지포인트가 통상임금에 해당한다는 주장과 휴일근로에 연장근로에 따른 가산임금이 중복 지급되어야 한다는 주장을 철회함으로써, 청구금액(원금)을 별지3 계산내역표의 '환송 후 청구금액' 중 '합계'란 기재 원고별 돈과 같이 변경하였다.

6) 환송 후 원심은 2021. 5. 14. 이 사건 상여금 전부가 통상임금에 해당한다는 이유로 피고들에 대하여 그 소속 원고들에게 별지3 계산내역표의 '환송 후 청구금액' 중 '합계'란 기재 원고별 돈 및 이에 대하여 별지2 인용금액표의 '지연손해금 기산일'란 기재 원고별 일자부터 2021. 5. 14.까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15% 비율로 계산한 돈을 지급할 것을 명하는 판결을 선고하였다.

나. 판단

1) 가) 1개의 청구 일부를 기각하는 제1심판결에 대하여 일방 당사자만이 항소한 경우 제1심판결의 심판대상이었던 청구 전부가 불가분적으로 항소심에 이심되나, 항소심의 심판범위는 이심된 부분 가운데 항소인이 불복한 한도로 제한되고, 항소심의 심판대상이 되지 아니한 부분은 항소심판결 선고와 동시에 확정되어 소송이 종료된다. 원고의 청구가 일부 인용된 환송 전 원심판결에 대하여 피고만이 상고하고 상고심이 상고를 받아들여 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기·환송하였다면 피고 패소 부분만이 상고되었으므로 상고심에서의 심리대상은 이 부분에 국한되고, 환송되는 사건의 범위, 다시 말하자면 환송 후 원심의 심판범위도 환송 전 원심에서 피고가 패소한 부분에 한정되는 것이 원칙이며, 환송 전 원심판결 중 원고 패소 부분은 확정되었으므로 환송 후 원심은 그에 대하여 심리할 수 없다(대법원 2020. 3. 26. 선고 2018다221867 판결 참조).

한편 환송 후 원심의 소송절차는 환송 전 항소심의 속행이므로 당사자는 원칙적으로 새로운 사실과 증거를 제출할 수 있음은 물론, 소의 변경, 부대항소의 제기뿐만 아니라 청구의 확장 등 그 심급에서 허용되는 모든 소송행위를 할 수 있고, 이러한 이유로 환송 전의 판결보다 상고인에게 불리한 결과가 생기는 것은 불가피하다(대법원 2014. 6. 12. 선고 2014다11376, 11383 판결 참조). 환송판결에서 환송 전 원심판결 중 피고 패소 부분만 파기하였다면, 환송 후 원심의 심판범위는 피고 패소 부분과 환송 후 원심에서 확장된 부분에 한정되므로(대법원 2016. 9. 23. 선고 2016다2925 판결 참조), 환송 후 원심에서 인용할 수 있는 한도액은 피고 패소 부분에 환송 후 원심에서 청구가 확장된 부분을 더한 금액이다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2022다4212 판결 참조).

나) 근로자가 통상임금이 잘못 산정되었다는 이유로 근로기준법상 통상임금을 기준

으로 법정수당(휴일근로수당, 연차휴가미사용수당, 연장근로수당, 야간근로수당)의 지급을 청구하는 경우, 법정수당 청구별로 법적 근거와 성질이 다르므로 별개의 소송물을 구성한다. 또한 환송 후 원심의 심판범위와 그 인용할 수 있는 한도액은 소송물별로 판단하여야 한다.

2) 앞서 본 사실관계를 이러한 법리에 비추어 살펴본다.

가) 제1심판결에 대하여 피고들만 항소하였으므로, 제1심판결 중 원고들 패소 부분은 2017. 8. 24. 환송 전 원심판결 선고와 동시에 확정되어 소송이 종료되었고, 환송 후 원심의 심판범위는 피고들 패소 부분과 환송 후 원심에서 확장된 부분에 한정된다. 따라서 환송 후 원심에서 인용할 수 있는 한도액은 피고들 패소 부분, 즉 환송 전 원심에서 인정된 금액에 환송 후 원심에서 청구가 확장된 부분을 더한 금액이다.

나) 먼저 환송 전 원심에서 인정된 금액은 별지3 계산내역표의 '환송 전 인용금액' 중 이 사건 법정수당별란 기재와 같다. 휴일시간외할증임금의 경우, 원고들은 휴일근로가 연장근로에 해당함을 전제로 연장근로에 따른 가산임금, 즉 연장근로수당의 지급을 청구한 것이므로, 그에 관하여 환송 전 원심에서 인정된 금액은 '연장근로수당'에 포함하여 산정한다(다만 원고 1, 원고 2, 원고 3, 원고 4는 환송 후 원심에서 휴일시간외할증임금에 관한 주장을 철회하고 연장근로수당을 청구하지 않았으므로, 이 부분 금액은 환송 후 원심의 심판범위에서 제외되었다).

다음으로 원고들이 환송 후 원심에서 청구를 확장한 부분의 금액은 별지3 계산내역표의 '확장금액' 중 이 사건 법정수당별란 기재와 같다. 한편 원고 10, 원고 14는 일부기간(원고 10: 2014년 1월부터 2014년 12월까지, 원고 14: 2015년 12월)에 대한 야간근로수당의 청구금액을 감축하였으나, 나머지 기간에 대한 야간근로수당의 청구금액을

별지4, 5 기재와 같이 확장하였다. 피고는 원고 10, 원고 14에게 매월 일정한 기일에 야간근로수당을 지급하였는데, 이 경우 지급기일별로 별개의 소송물이므로(대법원 2022. 12. 16. 선고 2018다286628 판결 참조), 원고 10, 원고 14의 야간근로수당청구에 관한 확장금액은 그 확장 기간을 기준으로 산정한다.

다) 환송 전 원심에서 인정된 금액과 환송 후 원심에서 청구를 확장한 부분의 금액을 합하면, 환송 후 원심의 이 사건 법정수당별 심판대상은 별지3 계산내역표의 '심판대상' 중 이 사건 법정수당별란 기재와 같고(다만 환송 후 원심의 청구금액이 환송 전 원심의 인정금액보다 적은 금액으로 감축된 경우에는 청구금액을 한도로 한다), 그 합계는 별지2 인용금액표의 '인용금액'란 기재와 같다. 따라서 환송 후 원심의 심판대상은 이에 한정되고, 이를 초과하는 부분은 2017. 8. 24. 환송 전 원심판결 선고와 동시에 확정되어 소송이 종료되었으므로 환송 후 원심이 이에 대하여 심리할 수 없다.

3) 그럼에도 원심은 이미 확정되어 심판대상이 아닌 청구 부분까지 포함해서 심리·판단함으로써 피고들에 대하여 별지3 계산내역표의 '환송 후 청구금액' 중 '합계'란 기재 원고별 돈 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 명하였다. 피고들에 대하여 별지2 인용금액표의 '인용금액'란 기재 원고별 돈 및 이에 대하여 같은 표의 '지연손해금 기산일'란 기재 원고별 일자부터 2021. 5. 14.까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15% 비율로 계산한 돈을 초과하여 지급을 명한 원심의 조치는 환송 후 원심의 심판범위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 피고들 상고이유 주장은 이유 있다.

4) 다만 원심이 피고들에게 별지2 인용금액표의 '인용금액'란 기재 원고별 돈 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 명한 것은 환송 후 원심의 심판대상에 포함되는 청구를

심리·판단한 것으로 정당하므로, 원심의 이 부분 판단에 기판력 및 심판범위 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 이 사건 상여금의 통상임금 해당 여부에 대하여(제2, 3상고이유)

가. 통상임금에 관한 법리

근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 "근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액"이라고 규정한다. 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 참조).

어떤 임금에 일정 근무일수를 충족하여야만 지급한다는 조건이 부가되어 있더라도,

그와 같은 조건이 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건인 경우에는 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다. 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장·야간·휴일근로에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이기 때문이다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 참조).

나. 사실관계

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

1) 서울특별시 마포구 소속 환경미화원들이 서울특별시 마포구를 상대로 '기말수당, 체력단련비, 명절휴가비 등이 성질상 통상임금에 해당함에도 서울특별시 마포구가 이를 제외하여 산정한 통상임금을 기초로 연장근로수당 등을 지급하였다'고 주장하면서 연장근로수당 등의 차액의 지급을 구한 소송에서, 기본급 등의 일정 비율에 해당하는 금액을 일정 주기로 지급하는 기말수당, 체력단련비, 명절휴가비 등이 통상임금에 해당한다는 취지의 대법원 2011다17076 판결이 2011. 8. 25. 선고·확정되었다.

2) 이러한 대법원 판결 선고 이후 피고들을 포함한 서울특별시 자치구의 위임을 받은 서울특별시장과 원고들을 비롯한 환경미화원들이 소속된 전국연합노동조합연맹 서울특별시청노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)은 2012년도 단체협약을 통하여 이 사건 상여금에 일정 출근율을 충족할 것을 요구하는 조건(출근율 50% 미만 시 미

지급, 출근율에 따라 차등 지급)을 부가하기로 합의하였다.

3) 이후 서울특별시장과 이 사건 노동조합은 2014년도 단체협약을 통하여 이 사건 상여금에 '지급대상은 지급일 현재 재직 중인 자에 한한다'는 조건을 추가하였다.

다. 원심 판단

원심은 출근율 조건과 재직조건을 부가한 합의는 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 내용으로서 현저히 합리성을 결여하여 무효라는 등의 이유를 들어 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

라. 대법원 판단

1) 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정 주기로 분할하여 지급하는 이 사건 상여금은, 소정근로일수에 미치지 못하는 근무일수의 출근을 요구하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도, 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

이 사건 상여금은 출근율 조건과 재직조건의 부가 여부와 관계없이 여전히 통상임금에 해당하므로, 출근율 조건과 재직조건을 부가한 합의가 실질적으로 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 합의와 같다고 단정할 수 없어, 원심이 들고 있는 이유만으로 합의가 무효라고 볼 수 없다.

2) 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하고 출근율 조건과 재직조건이 무효라 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하다. 원심 판단에 통상임금 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 소멸시효 완성 여부에 대하여(제4상고이유)

원심은 판시와 같은 이유로, 원고들이 이 사건 소 제기 당시 통상임금에 포함되는 임금 항목을 변경 또는 추가하여 법정수당 청구금액을 확장할 뜻을 표시하였으므로, 이 사건 법정수당 전부에 관하여 이 사건 소 제기 당시 시효중단의 효력이 발생하였다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심 판단에 명시적 일부청구에서 소멸시효 중단의 효력 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

원심판결의 피고들 패소 부분 중 별지2 인용금액표의 '인용금액'란 기재 원고별 돈 및 이에 대하여 같은 표의 '지연손해금 기산일'란 기재 원고별 일자부터 원심판결 선고 일인 2021. 5. 14.까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15% 비율로 계산한 돈을 초과하여 지급을 명한 부분을 파기한다. 파기 부분은 이 법원이 직접 재판하기에 충분하므로 민사소송법 제437조에 따라 자판하기로 하여 파기 부분에 관한 소송은 2017. 8. 24. 환송 전 원심판결이 선고됨으로써 종료되었음을 선언한다. 피고들의 나머지 상고는 이유 없어 모두 기각하고, 상고비용은 각자 부담하도록 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이흥구

 대법관 오석준

주 심 대법관 노경필

 대법관 이숙연

(별지1 원고목록 생략)

(별지2 인용금액표 생략)

(별지3 계산내역표 생략)

(별지4 원고 10 야간근로수당 생략)

(별지5 원고 14 야간근로수당 생략)