

■ 최신 판례 ■

통상임금 계산을 위한 유급처리 시간은 취업규칙에서 정한 것과 동일하게 보아야 한다는 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 18. 선고 2019다230899 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

통상임금 시급을 계산할 때 기준이 되는 유급처리 시간은 취업규칙에서 정한 것과 동일하게 봐야 한다는 취지의 대법원 판결입니다.

A씨 등은 B군이 미화원들에게 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비 등이 통상임금의 산정범위에 포함되어야 하며, 야간근로수당도 지급하라고 주장하며 이 사건 소송을 제기하였습니다. 이 사건에서 수당 산정을 두고 그 기준이 되는 통상임금 산정 기준시간 수가 쟁점이 되었습니다. 유급휴일에 대한 임금(주휴수당)이 포함된 금액이 월급으로 정해져 있어서, 통상임금을 어떻게 산정할지가 문제되었습니다.

근로자에게 지급된 월급에 통상임금으로 볼 수 없는 근로기준법 제55조가 정한 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있어 월급 금액으로 정하여진 통상임금을 확정하기 곤란한 경우에는, 근로자가 이러한 유급휴일에 근무한 것으로 의제하여 이를 소정근로시간과 합하여 총 근로시간을 산정한 후, 유급휴일에 대한 임금의 성격을 가지는 부분이 포함된 월급을 그 총 근로시간 수로 나누는 방식에 의하여 그 시간급 통상임금을 산정하여도 무방하다는 것이 종래 대법원 판결입니다(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다28421 판결 등 참조).

B군의 취업규칙인 보수기준에서는 초과근무수당 산정의 기초가 되는 시간급 통상임금을 정하고 있었는데, 이에 따르면 유급처리 시간을 일요일의 경우 8시간, 토요일의 경우 4시간으로 정하여 월 총

근로시간을 226시간으로 계산하였습니다. 그러나 1심과 원심은 토요일의 유급휴무일 근로시간을 취업규칙과 다르게 8시간으로 보고, 통상임금 산정 기준시간 수를 월 243시간이라고 판단하여 통상임금을 계산하였습니다.

그러나 대법원은 위 대법원 판례 법리는 근로자에게 지급된 월급에 근로계약이나 취업규칙 등에 따른 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있는 경우에도 마찬가지로 적용된다고 보았습니다. 따라서 이러한 산정 방법에 따라 유급휴일에 근무한 것으로 의제하여 총 근로시간에 포함되는 시간은 근로기준법 등 법령에 의하여 유급으로 처리되는 시간에 한정되지 않고, 근로계약이나 취업규칙 등에 의하여 유급으로 처리하기로 정해진 시간도 포함된다고 판시했습니다. 따라서 B군의 보수규정을 근거로, 근로시간 수에 포함되는 토요일 유급처리 시간은 취업규칙에서 정한 것과 동일하게(토요일의 경우 8시간이 아닌 4시간) 보아야 한다고 판단하고 원심을 파기하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 18. 선고 2019다230899 판결](#)