

## ■ 최신 판례 ■

**방송사 근로자들에 대하여 포괄임금약정이 성립하였다고 보고, 이는 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 유효하다고 본 사례**

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 11. 19. 선고 2017나2020713 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

방송사의 방송직군, 기술직군, 경영직군에 속한 근로자들에 대하여 포괄임금약정이 성립하였고, 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 해당 포괄임금약정은 유효하다고 본 항소심 판결입니다.

피고는 방송사로서, 노동조합과 1995년 5월경 시간외근무수당 상당액을 복리후생비로 전환하고, 1995년 6월경에는 시간외근무실비를 지급하되 연장 및 야간수당의 지급의무는 면제하기로 하는 등의 합의를 하였습니다. 피고와 노동조합은 1996년 7월경에는 실비 지급단가를 일괄적으로 15% 수준으로 인상하되, 근로기준법 지급기준을 상회하는 부분은 최소화하도록 한다는 내용의 추가합의를 하였습니다.

1심법원은 방송 직군 중 프로듀서나 외근 기자 등은 고도의 창의성과 자율성이 요구되는 직군이고, 근무장소 역시 외부이므로 실제 근무한 시간을 확정하는 것이 어렵다는 등의 이유로 포괄임금약정이 이 사건 근로자들에게 불이익하다고 볼 수 없다고 보고, 해당 임금협정이 근로기준법을 위반 내지 잠탈하기 위한 목적으로 체결되었다고 보이지 않을 뿐만 아니라, 그 지급 방식 또한 근로기준법에 따라 계산한 법정수당을 초과한 것으로 보인다고 하여 원고 청구를 기각한 바 있습니다.

이에 대하여 서울고등법원은 1심법원의 판결과 같은 결론을 내렸습니다.

서울고등법원은 ① 시간외근무실비 자체만으로는 근로기준법이 정한 법정수당의 액수에 미치지 못

함에도 불구하고 피고와 이 사건 노동조합은 시간외근무실비를 지급함으로써 법정수당의 지급의무를 면제하기로 명시적으로 합의한 점, ② 피고와 이 사건 노동조합간 이루어진 1996년 7월경 합의 역시 시간외근무실비 외에 기본급으로 편입된 시간외근무수당 등도 이 사건 법정수당의 일부로 지급된다는 전제 하에, 시간외근무수당 등 상당액을 함께 고려한다면 피고가 지급하는 이 사건 법정수당의 액수가 근로기준법상 기준을 상회할 수도 있다는 전제하에서 한 합의로 보이는 점 등을 고려하면, 피고와 이 사건 노동조합간 포괄임금약정이 성립하였다고 봄이 타당하다고 하였습니다.

또한 위 법원은 ① 방송·기술직군 등 피고 근로자들 중 상당수는 그 근무형태, 업무의 성질 등을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 점, ② 피고가 지급한 이 사건 법정수당의 액수가 근로기준법이 정한 기준에 미달한다고 볼 만한 특별한 근거도 없는 점 등을 들어, 이 사건 포괄임금약정이 근로자에게 불이익하여 무효라고 인정할 수도 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 서울고등법원은 원고의 청구를 기각하였습니다.