

■ 최신 판례 ■

기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 임금협정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 2. 6. 선고 2015다233579, 233586 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

임금협정서에 포괄임금 방식으로 지급한다는 취지의 기재가 있더라도 임금협정서, 임금조건표, 급여 명세서 등에 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였다고 볼 수 없다는 대법원 판결입니다.

원고들은 피고 회사의 버스운전기사로 격일제 형태로 근무해 왔습니다. 원고들은 1일 5회 정해진 노선을 운행하였고, 평균 1회 운행시간을 고려해 1일 총 17시간이나 19시간으로 근로시간이 정해져 있었습니다. 원고들은 피고 회사를 상대로 추가법정수당 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다. 이에 대하여 피고 회사는 포괄임금제가 성립했다고 반박하였습니다.

원심은 원고들과 피고 사이에 포괄임금약정이 성립하였다고 판단하였습니다.

그러나 대상판결은 “개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상 된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우에는 포괄임금제에 해당하지 아니한다”고 판시하였습니다.

이어 ① 임금협정서에 기본급과 별도로 연장근로수당, 야간근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급할 것을 정하고 있는 점, ② 임금협정에서 1일 총 17시간 또는 19시간으로 근로시간을 사전에 정하고 그 중 연장근로시간 수와 야간근로시간 수도 함께 정한 점, ③ 기본시급을 기준으로 근로기준법상 가산율을 고려하여 위와 같이 정해진 연장근로시간 수와 야간근로시간 수에 따라 근무일수별 연장근로수당 및 야간근로수당을 산정한 다음 이를 월 임금액에 포함시키고 있는 점 등을 근거로, 포괄임금약정이 성립하였다고 판단한 원심판결을 파기하고 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 2. 6. 선고 2015다233579, 233586 판결](#)