

■ 최신 판례 ■

고정수당을 시간급으로 환산하기 위해 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때에는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 또는 일급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때에는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다는 대법원 전원합의체 판결입니다.

원고들은 근무일마다 근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하여 약정한 근로시간(기본근로시간 8시간에 연장근로시간 5시간, 그 중 30분은 야간근로시간) 동안 근로하였고, 약정 근로시간에 대한 대가로 월 기본급 외에도 월급 또는 일급 형태의 각종 고정수당을 지급받았습니다. 원고들은 피고 회사가 통상임금에서 제외된 각종 고정수당(근속수당, 승무수당, 연초수당, 운전자 공제회비, 식대, 상여금)이 통상임금에 해당한다고 주장하면서, 이를 기초로 재산정한 연장근로수당 등을 청구하였습니다.

이 사건의 핵심 쟁점은 근로자가 근로기준법이 정한 기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로 통상임금의 성질을 가진 월급 또는 일급 형태의 고정수당을 지급받았고, 사용자가 그러한 고정수당을 통상임금에서 제외하였으나 심리 결과 고정수당이 통상임금에 해당하는 성질을 가진 것으로 밝혀진 경우, 그 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하기 위한 기준이 되는 '총 근로시간 수'의 산정 방법이었습니다.

종전 대법원은 근로자가 근로기준법 제50조의 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로 매월 고정수당을 지급받은 경우, 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수 중 연장근로시간과 야간근로시간을 산정할 때에는 가산수당 산정을 위한 '가산율을 고려하여야 한다'는 취지로 판단하여 왔습니다. 원심도 종전 대법원 입장에 따라, 시간급 통상임금 산정을 위한 총 근로시간 수에 '가산율' 150%를 고려한 연장근로시간과 '가산율' 200%를 고려한 연장 및 야간근로시간을 포함하였습니다(이하 '종전 판결').

그러나 대상판결은 근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 한다고 판단하였습니다. 그 판단 근거는 다음과 같습니다.

- ① 연장근로의 시간급이 얼마인지 명확하게 정해져 있는 등 특별한 사정이 없는 한, 근로제공시간에 대한 급여는 같은 액수로 정해져 있다고 보는 것이 통상적인 임금 계산의 원리에 부합하고 가장 공평하며 합리적이다.
- ② 근로기준법은 연장·야간·휴일근로시간 수에 관한 가산율을 별도로 규정하고 있지 않다.
- ③ 사용자가 월급 형태의 고정수당을 통상임금에 포함시키지 않은 채 법정수당을 산정하여 지급한 경우에는 그러한 고정수당의 시간급을 정할 이유가 없으므로 시간급 산정 방식에 관한 의사가 형성되어 있다고 보기 어렵다.
- ④ 종전 판결에 따르면, 기준근로시간의 범위 내에서 근로시간을 약정한 경우에 비해 기준근로시간을 초과하는 근로시간을 약정하는 경우에 시간급 통상임금이 적어지는 등 불합리한 결과가 발생한다.

대상판결은 이와 달리 "가산율을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산하여 약정 근로시간 수를 산정하여야 한다"는 취지로 판단한 종전 판결을 모두 변경하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 1. 22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결](#)