

■ 주요 업무 사례 ■

정기상여금의 통상임금 해당 여부, 휴일근로의 연장/휴일근로수당 중복 가산이 문제된 사안에서 사용자를 대리하여 전부 승소한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 9. 14. 선고 2016나2045241 판결 연장근로수당 등]

정기상여금을 지급일 현재 재직자에 한하여 지급하고 있는 회사의 근로자들이, "(1) 위와 같은 지급 관행은 적법한 노동관행이 아니거나 근로기준법 제43조 제1항의 임금 전액지급 원칙에 위반하여 무효이므로 정기상여금은 통상임금에 해당한다, (2) 1주 40시간을 초과한 휴일근로에 대해 연장근로수당과 휴일근로수당 가산률이 중복 적용되어야 한다"라고 주장하면서 연장·야간·휴일근로수당을 청구한 사건입니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여, "(1) 정기상여금의 지급 관행은 약 40년간 이의 없이 유지되어 왔고, 법령에 위반되는 것이 아니므로 유효하다, (2) 1일 8시간 미만의 휴일근로에 대해서는 가산수당을 중복하여 지급할 의무가 없다. 따라서 추가로 지급해야 할 연장·야간·휴일근로수당이 존재하지 않는다"고 주장하였습니다.

이에 항소심법원은, 사용자의 주장을 받아들여 근로자들의 연장·야간·휴일근로수당 청구를 전부 기각하는 판결을 선고하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사