

■ 최신 판례 ■

정기상여금을 통상임금에 포함하는 것이 신의칙에 반하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다37167, 2016다37174 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정기상여금을 통상임금에 포함시켜 추가 법정수당을 지급하더라도 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립이 위태로워져 신의칙에 반한다고 볼 수 없다고 판단한 사례입니다.

이 사건 근로자들은 민주노총 전국금속노조를 통해 2008년 8월 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 내용을 담은 단체협약을 회사 측과 체결하였습니다. 이 단체협약 등에 따라 H중공업은 정기상여금이 통상임금의 범위에서 제외됨을 전제로 각종 수당 등을 계산하여 원고들에게 지급했으나, 이후 이 사건 근로자들은 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 법정수당과 휴업수당, 퇴직금을 다시 산정하고 미지급분을 추가로 지급하라며 소송을 제기하였습니다.

이에 대하여 대법원은 다음과 같은 점을 근거로 하여 피고 H중공업의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

- 가. 이 사건 근로자들을 제외하고 통상임금 소송을 제기하지 아니한 피고 소속 근로자들의 추가 법정수당은 소멸시효가 완성되었을 가능성이 높아 보였습니다.
- 나. 피고가 부담할 추가 법정수당은 약 5억 원 상당으로 보이는데, 피고의 매출액이 매년 큰 등락 없이 5조 원 내지 6조 원 상당으로 안정적으로 유지되고 있는 한편, 위 추가 법정수당의 규모는 피고의 연 매출액의 약 0.1%[원문의 오자임]에 불과하다고 보았고, 또한 이는 피고가 매년 지출하는 인건비 약 1,500억 원의 0.3% 정도에 불과합니다.

다. 피고가 매년 보유하는 현금성자산도 상당한데, 이 액수는 사실심 변론종결일에 가장 가까운 2015년 말을 기준으로 하더라도 800억 원 상당에 이르러 피고가 부담할 위 추가 법정수당의 약 160배에 다다랐습니다.

라. 피고의 현금흐름을 보더라도, 2015년 이후 영업활동으로 인한 현금 유입이 원활하여 피고가 추가 법정수당을 변제할 재원을 마련하는 데 현저한 어려움이 있다고 보기는 어렵다고 보았습니다.

위에 따라 대법원은 이 사건 청구로 인하여 당초 예측하지 않았던 새로운 재정적 부담이 발생할 수 있다고 하더라도, 이러한 사정이 추가 법정수당의 지급으로 인하여 직접적으로 피고에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 볼 충분한 근거가 될 수 없다고 판단하였습니다.