

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2008다6052 임금
원고, 피상고인 원고 1 외 4인
피고, 상고인 대한민국
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2007. 12. 13. 선고 2007나2861 판결
판 결 선 고 2010. 5. 13.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

「근로기준법」(2007. 1. 26. 법률 제8293호로 개정되기 전의 것) 제24조(현행법 제17조)는 “사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 방법에 따라 명시하여야 한다”고 규정하고, 같은 법

(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정되기 전의 것) 제55조(현행법 제56조)는 같은 법 제52조·제58조 및 제67조 단서의 규정에 의하여 같은 법 제49조·제50조·제51조 및 제67조 본문에 정한 기준근로시간을 초과하여 근로한 연장근로와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있는데, 이러한 규정들과 통상임금에 관하여 정하고 있는 「근로기준법시행령」(2007. 6. 29. 대통령령 제21042호로 전부개정되기 전의 것) 제6조의 규정 등에 의하면, 사용자는 근로계약을 체결함에 있어서 기본임금을 결정하고 이를 기초로 하여 근로자가 실제로 근무한 근로시간에 따라 시간외근로·야간근로·휴일근로 등이 있으면 그에 상응하는 시간외근로수당·야간근로수당·휴일근로수당 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙이라 할 것이다.

이러한 원칙적인 임금지급방법은 근로시간수의 산정을 전제로 한 것인데, 예외적으로 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우가 있을 수 있고, 이러한 경우에는 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서도 법정 제수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제수당으로 정하여 이를 근로시간수에 상관 없이 지급하기로 약정하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다 할 것이다(대법원 1997. 4. 25. 선고 95다4056 판결, 대법원 1997. 7. 22. 선고 96다38995 판결, 대법원 1999. 5. 28. 선고 99다2881 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결, 대법원 2005. 8. 19. 선고 2003다66523 판결 등 참조).

그러나 위와 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

한편 「근로기준법」(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정되기 전의 것) 제22조(현행법 제15조)에서는 근로기준법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하면서(근로기준법의 강행성) 그 무효로 된 부분은 근로기준법이 정한 기준에 의하도록 정하고 있으므로(근로기준법의 보충성), 근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.

상고이유에서 들고 있는 대법원 1997. 4. 25. 선고 95다4056 판결, 대법원 2002. 6. 14. 선고 2002다16958 판결에서는, '원고들이 포괄임금으로 지급받은 각종 수당에는 근로기준법의 규정에 의한 법정수당이 모두 포함되어 있다고 볼 것이어서, 원심이 그 판시와 같이 원고들의 구체적인 시간외근로시간 등을 인정하여 포괄임금으로 지급된 제수당과 원심이 인정한 근로기준법의 규정에 의한 수당과의 차액의 지급을 명한 것에는 포괄임금제에 관한 법리오해의 위법이 있다'고 판시하였다. 그런데 위 대법원 판결들의

판시 각 사안은 모두 근로형태나 업무의 성질 등에 비추어 '근로시간의 산정이 어려운 경우'에 해당하는바, 위 대법원 판결들이 판시하는 법리는 위와 같이 '근로시간의 산정이 어려운 경우에 해당하는 사안에서 이와 달리 근로시간의 산정이 가능한 것을 전제로 하여 근로기준법상의 법정수당과의 차액을 청구하는 것은 받아들일 수 없다'는 취지라 할 것이고, 나아가 '근로시간의 산정이 어려운 경우 등이 아니라 하더라도 실근로시간과 무관하게 법정수당을 정액으로 정하는 포괄임금계약이 유효하게 성립될 수 있다'는 취지까지 포함하는 것은 아니라 할 것이다. 따라서 위 대법원 판결들은 이 사건과 사안을 달리하는 것이어서 이 사건에 원용하기에 적절하지 아니하다.

원심은, 원고들의 근로형태와 내용 등에 비추어 이 사건은 근로시간의 산정이 어려운 경우 등이 아님을 전제로 하여, 원고들에 대한 임금체계가 일정 금액의 시간외근로수당을 지급하기로 하는 포괄임금제인데 '봉사료' 지급이 중단된 2004. 5. 1.경 이후에는 원고들이 지급받은 시간외근로수당이 근로기준법의 기준에 의하여 계산한 시간외근로수당에 현저하게 미치지 못하고 있는 사실을 인정한 후, 그 미달되는 부분의 포괄임금약정은 무효라고 보아 피고가 원고들에게 그 부분 임금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있다.

원심판결에는 상고이유의 주장과 같이 포괄임금제하에서의 법정수당의 산정에 관하여 대법원의 판례에 상반되는 판단을 한 위법이 없다.

그러므로 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 양창수 _____

 대법관 양승태 _____

주 심 대법관 김지형 _____

 대법관 전수안 _____