

■ 최신 판례 ■

[노동] 상여금이 통상임금에 해당되는지, 휴일근로가 연장근로에 포함되는지 여부

김성수 변호사 | 여연심 변호사

1. 판결 요지

(1) 피고는 이 사건 고용규정 제10조 각 항에 따라 매년 3월, 6월, 9월, 12월 현재 3개월 이상 계속 근무한 상근직 근로자에게 각 월 기본급의 100퍼센트의 상여금을 지급하였고, 근무기간이 3개월 미만인 자에게는 일할 계산하여 지급하였으며, 위 각 지급일 현재 사직자에게는 상여금을 지급하지 않았다. 위와 같이 지급되는 상여금은 지급일 현재 재직중이라는 조건을 충족하는 모든 상근직 근로자에게 실제의 근무성과와는 상관없이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로, 통상임금의 범위에 포함된다.

(2) 근로기준법 제50조 각 항은 1주의 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있고, 제56조는 사용자는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있는바, 근로기준법에서는 위와 같이 1주의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 정하고 있을 뿐이므로 1주의 총 근로시간 산정시 휴일근로시간을 공제하라는 취지로 보기는 어려운 점, 시간외근무 억제라는 할증임금제도의 취지 등에 비추어, 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주에 40시간을 넘은 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근무시간임과 동시에 초과근무시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 휴일근무수당과 초과근무수당을 중첩적으로 지급하여야 한다고 봄이 상당하다.

2. 사실관계

지방자치단체 시설관리공단 소속 근로자들이 사용자인 공단을 상대로 통상임금 재산정을 통한 법정수당 및 퇴직금의 차액과, 휴일근로도 초과근로에 해당함을 전제로 미지급 초과근로 수당을 구하는 소를 제기하였습니다.

3. 판결의 의의

(1) 이 사건은 최근 많은 문제가 되고 있는 통상임금 소송 중에 하나입니다.

그런데 이 사건은 정기 상여금의 통상임금 산입으로 가장 논란이 된 금아리무진 판결과 일견 배치되는 것으로 보이는 면이 있습니다. 금아리무진 판결은 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직한 근로자에게도 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하는 것이라면 해당 상여금은 금액이 확정된 것이어서 통상임금에 해당할 여지가 있다고 보았습니다. 금아리무진 판결 이후 하급심에서는 상여금 지급대상 기간 중에 퇴직한 근로자에게도 상여금을 지급하는지 여부가 중요한 쟁점으로 다루어지고 있고, 퇴직한 근로자에게는 상여금이 전혀 지급되지 않는 사실을 해당 상여금의 통상임금성을 부정할 수 있는 주요한 지표로 삼고 있습니다.

그런데 대상 판결은 기간 중간에 퇴직한 근로자에게 상여금을 지급했는지 여부를 심리하지 않고, 재직중인 근로자가 지급받은 사실에 주목하여 “지급일 현재 재직중이라는 조건”을 충족하는 근로자에게 모두 지급되었으므로 통상임금에 해당한다는 판단을 하였습니다.

상급심이 재직중인 근로자가 지급받은 사실에 주목할 것인지, 아니면 퇴직 근로자에게 지급되지 않은 사실(즉, 근무성적에 따라 지급받았음을 추단할 수 있는 사정)에 주목할 것인지 귀추가 주목됩니다.

(2) 아울러 이 사건에서는 휴일근로가 초과근로(연장근로)에도 해당할 수 있다고 판시하였습니다.

이에 대해서는 아직 대법원 판결이 없으나, 하급심은 잇따라 휴일근로도 연장근로에 해당한다는 판결을 내리고 있습니다. 정부는 지금까지 휴일근로는 연장근로에 해당하지 않는다는 입장을 택하고 있었으나 최근에는 휴일근로를 연장근로에 포함시키도록 법개정을 준비하고 있다고 합니다. 이 사건과 같은 판결이 대법원에서 확정된다면 법개정과 관계없이 주 40시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 200%에 해당하는 휴일수당이 지급되어야 하고, 1주

간의 근로시간 한도인 52시간에 휴일근로시간도 포함된다고 해석될 것입니다. 휴일근로가 상시화된 사업장에 적지 않은 파장이 예상됩니다.

4. 다운로드 : [의정부지방법원 고양지원 2013. 4. 19. 선고 2012가합50704 판결](#)