

■ 최신 판례 ■

정기상여금의 통상임금 해당성과 휴일·연장근로의 할증임금 중복가산이 문제된 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2016. 6. 23. 선고 2012가합88902 판결]

이광선 변호사 | 고효정 변호사

1. 사안의 개요

원고들은 피고 회사에서 근무 중이거나 퇴직한 사람들로, 피고 회사로부터 각종 수당과 퇴직금 중 일부를 지급받지 못하였다고 주장하면서 소를 제기하였습니다. 원고들은 ① 피고 회사가 정기상여금을 제외하고 통상임금과 평균임금을 산정한 후 각종 수당과 퇴직금을 지급하여 각종 수당 및 퇴직금에 미지급분이 발생하였고, ② 피고 회사가 1주 40시간을 초과한 휴일근로에 대하여 휴일근로수당만을 지급하고 연장근로수당을 가산하여 지급하지 않았다고 주장하였습니다.

피고 회사는 ① 정기상여금은 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 하는 재직자 요건이 붙은 임금으로 통상임금에 해당하지 않는다고 주장하였으며, ② 휴일근로수당을 가산지급한 이상 연장근로수당을 가산할 필요가 없다고 주장하였습니다.

2. 판결의 요지

대상판결은 피고 회사의 주장을 받아들여 ① 정기상여금의 통상임금성을 부정하였으며, ② 휴일근로에 대하여 연장근로수당을 가산하여 청구할 수 없다고 보았습니다.

가. 정기임금의 통상임금 해당 여부

대상판결은 피고 회사가 정기상여금을 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있는 이상, 정기상여금의 고정성이 인정되지 않아 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

피고 회사는 1988년 11월 4일 단체협약에서 “상여금 지급기준을 현행기준에 의한다”고 규정하였는데, 당시 상여금을 지급일 현재 재직자에게만 지급하고 있었습니다. 위 규정은 1992년 8월 8일 단체협약에서 삭제되었으며, 2008년 8월 27일 피고 회사가 노동조합에 상여금을 재직자에 한하여 지급한다는 내용으로 취업규칙을 변경하고자 하였으나 노동조합이 부동의하였습니다. 피고 회사는 노동조합이 부동의한 후에도 계속하여 지급일 현재 재직자에게만 상여금을 지급하였습니다.

대상판결은 1992년 8월 8일 단체협약에서 위와 같이 “상여금 지급기준을 현행기준에 의한다”는 규정을 삭제하였다고 해서 재직자 요건이 삭제되었다고 볼 수 없고, 피고 회사가 35년간 재직자에 한하여 정기상여금을 지급한 점에 비추어 재직자 요건에 따라 임금을 지급하는 관행이 확립되었다고 보았습니다. 또한, 노동조합이 취업규칙에 부동의한 이후에도 정기상여금 지급에 대하여 별다른 이의를 하지 않았으므로 노사관행이 효력을 잃었다고 보기 어렵다고 판단했습니다.

나. 휴일근로에 대한 연장근로 가산 수당 청구 가부

대상판결은 1주간의 근로시간을 40시간으로 정한 근로기준법 제50조 제1항은 근로의무일에 적용되는 것이고, 휴일근로에 대하여서는 적용되지 않는다고 보았습니다. 나아가 휴일근로와 연장근로의 중복할증을 원칙적으로 부정하는 고용노동부 행정해석에 따라 실무상 휴일근로의 경우 1일 8시간을 초과하여 근로를 제공한 경우에 한하여 연장근로수당을 지급하고 있음을 고려하였습니다. 대상판결은 위와 같은 점을 종합하여 휴일근로에 대하여 휴일근로수당을 지급한 이상 연장근로수당을 중복하여 지급할 필요가 없다고 판단하였습니다.

3. 판결의 의의

대상판결은 재직자 요건이 부가된 정기상여금은 통상임금에 해당하지 않는다고 한 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결을 따른 것입니다. 위 대법원 판결에서는 재직자 요건이 부가된 임금의 경우, “근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로 고정성을 결여”한 것으로 보았습니다. 나아가 대상판결은 단체협약상 재직자 요건에 관한 명시적인 규정이 없고 재직자 요건을 신설하는 취업규칙 변경안에 대하여 노동조합의 동의하지 않았음에도 불구하고, 임금 지급 관행에 비추어 재직자 요건을 인정하였습니다.

한편 대상판결은 휴일근로에 대하여 연장근로수당을 가산할 수 없다고 판단하였으나, 하급심마다 연장근로수당을 가산할 수 있는지를 각기 달리 판단하고 있어 연장근로수당 가산에 관한 법리가 확립되었다고 보기 어렵습니다. 추후 대법원을 통하여 결론이 정리될 때까지 하급심 판결이 엇갈릴 것으로 예상됩니다.