

■ 주요 업무 사례 ■

A회사 근로자들이 제기한 통상임금 소송에서 회사를 대리하여 승소한 사례

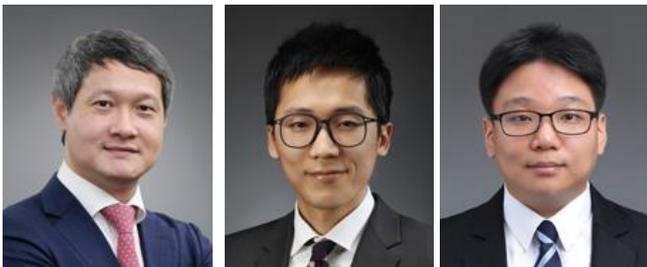
[대상판결 : 서울서부지방법원 2017. 4. 20. 선고 2015가합37191 판결]

A회사 소속 근로자들은 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하며 미지급수당 등을 청구하였고, 휴일근로는 연장근로에 해당하므로 휴일근로수당과 연장근로수당이 중복 가산되어야 한다고 주장하였습니다. 위 소송은 A회사와 노동조합 간 합의에 따라 전체 근로자에게 적용하기로 한 대표소송으로 그 귀추가 주목되었습니다.

지평 노동팀은 피고 A회사를 대리하여 정기상여금은 재직 중인 직원에 한정하여 지급되므로 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않고, 휴일근로수당과 연장근로수당의 중복 지급은 타당하지 않음을 주장하였습니다. 또한, 설령 원고들 주장에 따라 통상임금 또는 수당이 가산되어야 한다고 보더라도, 피고가 이미 근로기준법상 기준 이상으로 임금을 지급하여 온 점을 고려할 때, 피고가 지급한 금액과 통상임금 또는 수당 가산을 인정하여 상정한 금액을 비교하여 결과적으로 미달된 부분에 한해 피고가 지급의무를 부담함을 주장하였습니다.

서울서부지방법원은 정기상여금은 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그리고 휴일근로수당과 연장근로수당은 중복 지급 해야 하지만 피고가 단체협약 등에 따라 지급한 수당이 근로기준법의 규정에 따른 통상임금에 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 가산하여 산정한 수당에 미달하는지 인정할 증거가 없으므로 피고가 추가로 지급할 수당이 인정되지 않는다고 판단하여 원고들 청구를 전부 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

민창욱 변호사

구자형 변호사