

## ■ 최신 판례 ■

## 경영상 부담 크지 않으면 통상임금을 재산정해 추가 법정수당을 지급해야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

통상임금 재산정에 따라 추가 법정수당을 청구한 사안에서, 추가 법정수당을 지급한다고 하여 사용자에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없다고 판단한 대법원 판결입니다.

버스 회사 소속의 버스 운전기사들인 A씨 등은 2013년 3월 단체협약에서 정한 정기상여금 등이 통상임금에 해당한다면에 따라 연장근로수당을 다시 계산해 차액을 더 지급하라고 소송을 제기하였습니다. 대상판결에서는 정기상여금을 통상임금에 포함해 임금을 더 주는 것이 기업의 경영상 어려움을 초래하기 때문에 노동자는 추가 임금을 청구할 수 없다는 '통상임금 신의칙'을 적용할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

1·2심은 원고의 청구가 신의칙에 반한다고 보아 청구를 기각하였습니다. 2011년 이후 노사가 상여금을 통상임금에 반영하지 않기로 단체협약을 체결했는데도 추가 임금 지급 의무를 지게 하는 것은 예측하지 못한 경영난을 초래할 수 있다는 것이었습니다. 피고 회사 자본금이 2억 5,000만 원 수준인 반면 상여금이 통상임금에 포함되면 추가 부담해야 할 액수가 7억 6,000여만 원에 이른다는 점을 고려하였습니다.

하지만 대상판결은 1·2심과 판단을 달리하였습니다. 대상판결은 "근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의성실의 원칙을 우선해 적용할 것인지를 판단할 때는 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상하고

자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다"고 판시하였습니다. 이어 "기업의 경영 상황은 내·외부의 여러 경제 및 사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있다"라며 "통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 경영상 어려움을 초래한다는 이유로 배척한다면 경영 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다"고 보았습니다.

판단 근거에 대해선 "근로자들이 청구할 수 있는 법정수당은 4억 원 가량으로 추산된다"며 "버스회사가 2009년 이후 5년 연속 영업이익 흑자를 기록한 데다 버스 준공영제의 적용을 받고 있어 안정적으로 사업을 영위할 수 있을 것으로 보인다"고 판단했습니다. 다만 "근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다"며 쟁점이 된 신의칙 기준에 대해선 판단을 유보하였습니다.

대법원은 2018. 12. 27. 선고 2016다10131 판결에서도 "노사 간 단체협약으로 통상임금에서 제외한 정기상여금을 근로자들이 통상임금으로 재산정해 밀린 임금을 청구했을 때, 회사가 중대한 경영상 어려움을 겪는 등 부담이 크지 않다면 신의성실의 원칙을 이유로 거부할 수 없다"고 판시한 바 있습니다.

한편, 대법원은 2013년 전원합의체 판결을 통해 정기성·일률성·고정성을 갖춘 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결). 다만 노·사 간 통상임금 범위에 대해 다르게 합의한 것이 있고, 미지급분을 추가로 지급할 경우에는 '신의성실의 원칙'에 따라 판단해야 한다고 판시하였습니다.

대상판결은 2013년 전원합의체 판결의 판단 기준을 원칙적으로 유지하면서, 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 함을 추가로 판시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결](#)