



근로자 측이 상여금과 중식대를 통상임금에 가산하여 추가적인 법정수당의 지급을 구하더라도 회사 측에 중대한 경영상 어려움을 초래한다고는 단정할 수 없다고 판시한 사례

■ 사건번호 : 서울중앙지방법원 2017. 8. 31. 선고 2011가합105381, 105398, 105404, 105411(병합) 임금
■ 담당재판부 : 제41민사부

I. 당사자

- 원고들 : **자동차 근로자 27,424명(사망한 근로자 포함) 및 소송수계인
- 피고 : **자동차 주식회사

II. 사안의 개요

● 사실관계

피고는 2008. 8.부터 2011. 10.까지(이하 ‘이 사건 청구기간’이라 한다) 상여금과 영업직 근로자들에게 지급된 일비, 중식대를 제외하고 기본급과 각 직종별 통상수당을 기초로 시간급 통상임금을 산정하고, 이를 기초로 근로자들에게 연장·야간·휴일근로수당 및 연차휴가수당을 지급하였음

● 원고들의 주장

원고들은 상여금과 일비, 중식대(일비, 중식대는 원고들 중 영업직 1명만 청구)가 통상임금에 해당한다고 주장하면서 이 사건 청구기간 동안 상여금, 일비, 중식대를 통상임금에 포함하여 재산정한 연장·야간·휴일근로수당 및 연차휴가수당 미지급분의 지급을 구함

● 피고의 항변

피고는 상여금 등이 통상임금에 해당하지 아니할 뿐만 아니라 설령 통

상임금에 해당한다고 하더라도 원고들의 청구는 신의칙에 위반된다고 다툼

III. 판결 요지

● 상여금 및 중식대는 통상임금에 해당(일비는 인정안됨)

- 상여금 및 중식대는 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로서 통상임금에 해당한다
- 일비는 영업활동수행이라는 추가적인 조건이 성취되어야 지급되는 임금으로서 고정성이 없다
- 따라서 피고는 원고들에게 상여금과 중식대를 통상임금에 포함하여 재산정한 연장·야간·휴일근로수당 및 연차휴가수당의 미지급분을 지급할 의무가 있음
- 다만, 이를 계산함에 있어 근로시간 수 등에서 원고들의 주장이 인정되지 아니한 부분이 있고(인정 연장·휴일 근로시간 및 약정 야간근로시간이 제외되고 심야수당·심야근로수당은 추가 공제됨), 휴일 근로에 대한 연장근로가산 수당 청구 및 특근수당 추가 청구가 인정되지 아니함
- 결국 원고들이 구하는 청구금액 약 1조 926억 원(원금 6,588억 원 + 이자 4,338억 원) 중 약 4,223억 원(원금 3,126억 원 + 지연이자 1,097억 원)만이 인정됨

● 원고들의 청구가 신의칙에 위반되는지 여부

- 신의칙 적용 요건

① 노사합의에서 정기상여금은 통상임금에 해당하지 아니한다고 오인한 나머지 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우, ② 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 ③ 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다면, 이는 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반하고 도

저히 용인될 수 없음이 분명하므로 근로자 측의 추가 법정수당 청구는 신의칙에 위배되어 받아들일 수 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)

- 피고에게 예측하지 못한 재정적 부담 가능성은 있다

① 피고와 노동조합은 임금협상 과정에서 상여금을 통상임금에서 제외하여 기본급과 각종 수당의 중액 규모 및 임금 총액의 규모 등을 정하는 실무가 장기간 계속되어 정착되었던 것으로 보인다

② 따라서 상여금을 통상임금에 산입할 경우 임금협상 당시 노사가 상호 전제한 임금인상률을 훨씬 초과하여 피고는 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 될 가능성은 있다

- 원고들이 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구한다고 볼 수 없다.

원고들은 강행규정인 근로기준법에 의하여 인정되는 권리를 행사하는 것이고, 당해 법정수당의 근거가 되는 과거의 연장·야간 및 휴일근로로 생산한 부분의 이득은 이미 피고가 향유하였다는 점을 고려하면, 원고들의 청구가 정의와 형평 관념에 위배되는 정도가 중하고 명확하다고 인정되는 정도에 이르러 신의칙에 위반된다고 할 수 없다.

- 피고의 '중대한 경영상 어려움 초래' 또는 '기업 존립을 위태롭게'할 것이라 단정하기 어렵다

① 피고는 2008년부터 2015년까지 매년 지속적으로 상당한 당기순이익을 거두어 왔고, 당기순손실을 기록한 적이 없다. 피고는 같은 기간 동안 매년 약 1조에서 16조 원의 이익잉여금을 보유하고, 자본 대비 부채비율이 169.14%에서 63.70%로 낮아지는 등 피고의 재정 및 경영상태와 매출실적 등이 나쁘지 아니하다.

② 다만, 최근 중국의 사드(THAAD) 보복 및 미국의 통상압력 등으로 인하여 영업이익이 감소한 것으로 보이나 피고가 이에 관한 명확한 증거자료를 제출하지 아니하고 있다. 나아가 피고와 같은 완성차 제조업체에 있어서 전기차, 자율주행 등 신기술을 도입하기 위하여 상당한 자금이 투자되어야 할 것으로 보인다, 그

자금의 적정규모 또한 판단하기 어려울 뿐만 아니라 최근 영업이익 감소상황은 회복 가능성이 있으므로 피고가 투자불능의 상황에 처하게 된다고 단정하기도 어렵다.

③ 피고는 2008년부터 2016년까지 매년 근로자들 모두에게 경영성과급을 지급하여 왔고, 그 규모는 2008년 3,291억 원, 2009년 3,794억 원, 2010년 5,783억 원, 2011년 6,583억 원, 2012년 7,467억 원, 2013년 7,871억 원, 2014년 7,703억 원, 2015년 6,578억 원, 2016년 5,609억 원에 이르며, 그 합계액은 이 사건 청구금액의 합계를 초과할 뿐만 아니라, 이 사건 인용금액의 원금 3,126억 원은 한 해의 경영성과급지급액보다 적다

④ 이미 본 바와 같이 선고기일인 2017. 8. 31. 기준 원고들이 이 사건에서 구하는 청구금액의 원리금 합계는 1조 926억 원 상당인데 반해 인용금액은 4,223억 원 상당에 불과하다.

⑤ 피고는 원고들에게 추가로 인정된 금액을 일시불로 확보하기는 어렵지만, 연차적으로 이를 확보할 수도 있고 노사간 합의로 분할상환의 가능성도 있다.

⑥ 피고가 원고들에게 상여금을 반영한 미지급 법정수당을 지급하게 됨으로써 피고가 속한 ##차그룹, 5,400여개에 달하는 협력업체, 자동차산업계에 큰 타격을 가하게 되고, 결국에는 피고가 인건비 절감을 위해 생산시설을 해외로 모두 이전한다고 가정할 경우 우리나라 전체의 경제에 중대한 위협이 될 수도 있을 것이다. 그러나 위와 같은 가정적인 결과를 미리 예측하여 근로기준법에서 보장하는 정당한 권리행사를 제한하는 것은 타당하다고 볼 수 없을 뿐만 아니라 위와 같은 가정적인 결과가 신의칙을 적용하기 위한 ‘기업의 중대한 경영상의 어려움’이나 ‘기업 존립의 위태’라고 보기 어렵다. 또한 원고들이 마땅히 받았어야 할 임금을 이제야 지급하는 것을 두고 비용이 추가적으로 지출된다는 점에만 주목하여 이를 경제에 중대한 위협이 된다고 관념하는 것은 적절하지 않다.

⑦ 상호 신뢰를 기초로 하여 노사합의를 이루어 자율적이고 조화로운 관계를 유지하며 공동의 이익을 추구해 온 노사관계를 고려하면 근로자들이 회사의 ‘중대한 경영상의 어려움’이나 ‘기업 존립의 위태’라는 결과발생을 방관하지 않을 것으로 보이고, 향후 노사합의를 통하여 충분히 발전적인 방향으로 해결될

수 있으리라 짐작된다.

⑧ ‘중대한 경영상의 어려움’ 이나 ‘기업 존립의 위태’ 는 모두 모호하고 불확정적인 내용으로서, 추가 부담액이 어느 정도가 되어야 그러한 요건을 충족한다는 것인지 알 수 없으므로 이를 인정함에 있어서는 엄격하게 해석·적용하여야 한다.

■ 요 약 - 상여금을 통상임금에 포함할 경우 피고가 노사 임금협상 당시 예측할 수 없었던 새로운 재정적 부담을 지게 될 가능성은 있으나, ① 피고의 2008년부터의 재정상태 등이 나쁘지 아니하고, ② 근로자들에게 매년 지급한 경영성과급의 합계액이 이 사건 청구금액을 훨씬 초과하며, ③ 피고가 최근의 사드 보복 등으로 인한 영업이익 감소 등에 대한 명확한 증거를 제출하지 않고 있고, ④ 전기차 등 향후 투자의 적정규모를 판단하기 어려울 뿐만 아니라, ⑤ 원고들은 근로기준법에 의하여 인정된 권리를 행사하는 것이고 피고는 원고들의 과거 과외근로로 생산한 이득은 이미 향유하고 있으며, ⑥ 원고들이 마땅히 지급받았어야 할 임금을 후에 추가 지급되어야 한다는 점에만 주목하여 ‘기업 존립’에 위협이 된다고 생각하는 것은 적절하지 아니하며, ⑦ 원고들이 회사의 ‘중대한 경영상의 어려움’ 또는 ‘기업 존립의 위태’라는 결과발생을 방관하지 않고 향후 노사협의를 통하여 분할 상환 등의 발전적 해결방안을 찾을 수 있는 점 등을 고려하면 피고의 ‘중대한 경영상 어려움 초래’ 또는 ‘기업 존립을 위태’롭게 할 것이라 단정하기 어렵다

따라서 피고의 신의칙 위반 주장은 받아들이지 아니한다.