

대법원 2016다7975 임금 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1451)

대법원(주심 대법관 김재형)은 2021. 12. 16. 피고 회사의 근로자인 원고들이 상여금 등을 통상임금에 포함하여 재산정한 법정수당의 차액을 청구한 사건에서,

통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동 추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성, 수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 하는데, 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다고 보아,

이와 달리 원고들의 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단한 원심판결을 파기환송하였음(대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결)

1. 사안의 개요

가. 청구 내용

- 피고 회사의 근로자인 원고들은 피고 회사를 상대로 상여금 등을 통상임금에 포함하여 재산정한 법정수당과 퇴직금 등의 차액을 청구하였음

나. 소송 경과

▣ 1심(울산지법) : 원고들 청구 일부 인용

- 상여금의 통상임금성을 인정하고, 원고들의 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 판단함

▣ 2심(부산고법) : 원고들 청구 기각

- 상여금 중 명절상여는 통상임금에 해당하지 않고, 원고들의 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 판단함

2. 대법원의 판단

가. 쟁점

- ▣ 상여금 중 명절상여가 통상임금에 해당하는지
- ▣ 원고들의 청구가 신의칙에 위배되는지

나. 판결 결과 : 파기환송

다. 판단 근거

▣ 명절상여의 통상임금성 여부

- 특정 시점이 되기 전에 퇴직한 근로자에게 특정 임금 항목을 지급하지 않는 관행이 있더라도, 단체협약이나 취업규칙 등이 그러한 관행과 다른 내용을 명시적으로 정하고 있으면 그러한 관행을 이유로 해당 임금 항목의 통상임금성을 배척함에는 특히 신중하여야 함
- 다음과 같은 사정을 종합하면, 명절상여를 소정근로 여부와 상관없이 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금이라고 볼 수 없음
 - ☞ 통상임금성 인정
- 피고는 1994년경부터 중도퇴직자에게 상여금을 일할 계산하여 지급하기

시작하였고, 피고의 2012년 급여세척은 명절상여를 포함하여 상여금을 지급일 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 일할 지급한다는 점을 명시하고 있음

- 피고 사업장에서 근로자 개인 또는 노동조합이 지급일 그 밖의 특정 시점 이전에 퇴사함으로써 명절상여를 받지 못한 근로자에게도 근무일수에 상응하는 명절상여를 지급할 것을 요구하거나 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로, 급여세척 등 취업규칙이 정한 명절상여의 퇴직자 일할 지급 규정이 효력을 상실하였다거나 다른 내용으로 변경되었다고 단정할 수 없음
- 피고가 퇴직한 근로자에게 명절상여를 지급하지 않는다는 사정을 공지하거나 근로자들이 이러한 사정을 분명하게 인식하고 있었다고 볼 자료도 없음

■ 원고들의 청구가 신의칙에 위배되는지 여부

- 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동 추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성.수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 함. 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 됨.

- 다음과 같은 사정을 종합하면, 원고들의 청구가 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음
- 피고의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 지표는 2013년경까지 전반적으로 양호하였음. 같은 기간 피고의 매출총이익률, 영업이익률, 당기순이익률은 2007년 이후 피고의 주된 제조분야인 선박 가격의 지속적 하락 등

의 영향으로 감소 추세를 보였으나, 피고의 경영 상태가 열악한 수준이었다고 보기 어려움

- 피고의 매출과 손익 등 경영 상태는 2014년과 2015년 무렵 악화되었음. 그 원인은 2012년경부터 주요 수출처인 유럽의 경기침체에 따른 수출량 감소, 중국 기업의 급속한 성장세에 따른 수출 점유율 하락, 동종업계의 경쟁 심화에 따른 수주 실적의 감소 등으로 볼 수 있음
- 이러한 경영상태의 악화는 피고가 예견할 수 없었던 사정이라고 보기 어려움. 국내외 경제상황의 변동에 따른 위험과 불이익은 피고와 같이 오랫동안 대규모 사업을 영위해 온 기업이 예견할 수 있거나 부담하여야 할 범위 내에 있고, 피고의 기업 규모 등에 비추어 극복할 가능성이 있는 일시적 어려움이라고 볼 수 있음
- 통상임금 재산정 결과 피고 소속 근로자들의 통상임금 상승률과 실질임금 인상률도 상당할 것으로 보이지만, 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당의 연도별 총인건비와 당기순이익 대비 비율, 피고의 사업 규모와 그동안의 매출, 영업이익, 당기순이익 등 손익의 추이 또는 경영성과의 누적 상태 등에 비추어 보면, 추가 법정수당의 지급으로 피고에게 중대한 경영상 위기가 초래된다거나 기업의 존립 자체가 위태롭게 된다고 인정하기 어렵음
- 피고의 경영상태가 급격히 악화된 2014년은 원고들이 이 사건 소를 제기한 2012. 12. 28.부터 1년 이상 지난 다음임. 원심으로서 일시적인 피고의 경영악화만이 아니라, 기업의 계속성이나 수익성, 경영상 어려움을 예견하거나 극복할 가능성이 있는지도 고려하여 추가 법정수당 청구의 인용 여부를 판단하였어야 함

3. 판결의 의의

- 이 판결은, 특정 시점 이전에 퇴직한 근로자에게 특정 임금 항목을 지급하지 않는 사업장의 관행과 다른 내용을 명시적으로 정한 단체협약이나 취업규칙 등이

있으면, 그러한 관행을 이유로 해당 임금 항목의 통상임금성을 배척함에는 특히 신중하여야 한다는 점을 지적하였음

■ 종래 대법원은 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구에 관하여 아래와 같이 판시하였음

● 노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 않는다는 전제로, 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 기초로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있음(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

● 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있음. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 함(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결 참조).

■ 이 판결은 통상임금 신의칙 항변의 인용 여부는 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 신중하고 엄격하게 판단해야 한다는 기존 법리를 전제로, '통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지 여부'를 판단할 때 고려해야 할 사정과 일시적인 경영악화만이 아니라 기업의 계속성이나 수익성, 경영상 어려움을 예견하거나 극복할 가능성이 있는지 등 구체적인 판단 기준을 제시하였음