



대 법 원

제 3 부

판 결

사 건	2020다224739 임금
원고, 피상고인	1. K 2. B 원고들 소송대리인 변호사 김익환
피고, 상고인	A 주식회사 소송대리인 법무법인(유한) 태평양 담당변호사 장상균, 이욱래, 이진우, 김상민, 김경한
원 심 판 결	부산고등법원 2020. 2. 19. 선고 2018나58007 판결
판 결 선 고	2021. 11. 11.

주 문

원심판결 중 원고 B에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

피고의 원고 K에 대한 상고를 기각한다.

원고 K에 대한 상고비용은 피고가 부담한다.



이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관하여

가. 원고 B에 대한 부분

1) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

2) 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

가) 피고는 1980년 이전부터 1994. 3.경까지 사무직 등으로 구성된 월급제 근로자들에게는 기본급 외에 '시간외수당' 명목으로 '기본급 20% 상당액의 수당'을 지급하고 평일 연장·야간근로에 따른 법정수당은 별도로 지급하지 않은 반면, 시급제 근로



자들에게는 위와 같은 '기본급 20% 상당액의 수당'은 지급하지 않고 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당을 지급하였다.

나) 피고는 L그룹 차원에서 조기출퇴근제가 시행된 이후 1994. 4.부터는 기존에 월급제 근로자들에게만 지급하던 '기본급 20% 상당액의 수당'을 시급제 근로자들에게도 '자기계발비'라는 명칭으로 지급하기 시작하였고, 그 무렵 월급제 근로자에게 지급되어 오던 '기본급 20% 상당액의 수당'의 명칭 역시 '자기계발비'로 변경하였다. 시급제 근로자들은 조기출퇴근제 시행기간 동안에도 '자기계발비'와 별도로 실제의 평일 연장·야간근로시간에 따라 산정한 법정수당을 지급받았다. 그리고 조기출퇴근제는 2002. 2.경 폐지되었다.

다) 위 '자기계발비'는 2004. 9.경 시행된 노동부 특별근로감독 결과 지적된 사무직의 잔업에 대한 보상제도의 명확화를 위하여 2005. 3. 1.부터 월급제 근로자들에 대하여는 '시간외수당'으로, 시급제 근로자들에 대하여는 '시간외수당Ⅱ'로 각각 그 명칭이 변경되었다.

라) 그 후 2006. 3.경부터 모든 시급제 근로자들에게 '시간외수당Ⅱ' 명목으로 지급되던 '기본급 20% 상당액의 수당'이 기본급으로 흡수되었다가, 2011. 3.경부터 연봉제 시급제 근로자들에 대하여는 다시 기본급에서 제외되었고, 그 무렵부터 위 '기본급 20% 상당액의 수당'의 명칭은 월급제 근로자와 시급제 근로자의 구별 없이 모두 '고정시간외수당'으로 변경되었다(이하 월급제 근로자들에게 지급된 고정시간외수당을 '이 사건 고정시간외수당'이라고 한다).

마) 한편 2013년 개정된 피고의 취업규칙에는 이 사건 고정시간외수당의 지급방법에 대하여 신규채용자·중도입사자·복직자는 발령일부터 근무일수에 비례하여 일할



계산하고 병가자·휴직자·퇴직자는 근무일까지 일할 계산한다는 취지의 규정이 있다. 그리고 피고의 '2013년도 급여기준'에는 이 사건 고정시간외수당에 관하여 월 소정근로시간(240시간) 외 통상적 연장근로 월 32시간분에 해당하는 '임금시간 48시간, 기본급의 20%'를 월 급여에 포함하여 지급한다는 취지로 규정되어 있다.

3) 위 사실관계와 그로부터 알 수 있는 다음 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 고정시간외수당이 소정근로에 대한 대가로 지급된 것이라고 보기 어렵다.

가) 피고는 1994. 3.경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보인다. 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없다.

나) 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 '시간외수당'의 명칭이 '자기계발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간 동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어렵다.

다) 오히려 조기출퇴근제 폐지 이후 2005. 3. 1.부터 대체로 월급제였다고 보이는 사무직 근로자들의 잔업에 대한 보상제도를 명확히 하려는 취지에서 다시 위 수당의 명칭이 '자기계발비'에서 '시간외수당'으로 환원된 점, 2006. 3.경부터 2011. 3.경까지 사이에는 시급제 근로자들에게 지급되던 '기본급 20% 상당액의 수당'이 기본급으로 흡



수되었음에도 같은 기간 동안 월급제 근로자들에게 지급되던 같은 수당이 계속 '시간외수당' 명목으로 지급되었던 점 등에 비추어 볼 때, 적어도 조기출퇴근제 폐지 이후에는 '기본급 20% 상당액의 수당'이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없다. 특히 '2013년 급여기준'의 내용에 비추어 볼 때, 피고가 월급제 근로자들에게 실제의 평일 연장·야간근로시간과 관계없이 소정근로시간 월 240시간을 기준으로 그 20%에 해당하는 월 32시간을 평일 연장·야간근로시간으로 간주하고 그에 대한 대가로서 이 사건 고정시간외수당을 지급하였을 여지도 있다.

라) 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수도 없다.

4) 그런데도 원심은 판시와 같은 이유만으로 피고가 원고 B를 비롯한 피고의 월급제 근로자들에게 지급한 이 사건 고정시간외수당이 소정근로에 대한 대가로서 통상임금에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 통상임금의 요건인 소정근로 대가성 등에 대한 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 원고 B에 대한 부분에 관하여 이유 있다.

나. 원고 K에 대한 부분

피고는 원심판결 중 원고 K에 대한 부분에 관하여도 상고하였다. 그러나 원심판결 이유 및 기록에 의하면 원고 K는 자신이 시급제 근로자로 근무한 기간인 2012. 9.부터 2013. 7.까지의 법정수당 차액을 청구한 사실, 피고는 시급제 근로자들에게 지급된 고



정시간외수당이 통상임금에 해당한다는 점은 인정하면서 월급제 근로자들에게 지급된 '이 사건 고정시간외수당'이 통상임금이 아니라고 주장하고 있는 사실을 알 수 있다. 따라서 원심이 이 사건 고정시간외수당이 통상임금에 해당한다고 본 잘못은 원고 K에 대한 부분에 관하여는 판결 결과에 영향을 미쳤다고 볼 수 없으며, 피고가 이 부분에 관한 상고이유를 밝혔다고 볼 수도 없으므로, 이 부분에 관한 상고는 받아들이지 않는다.

2. 상고이유 제2점에 관하여

기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지 여부는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 하며, 비록 개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우는 포괄임금제에 해당하지 아니하며, 단체협약 등에 일정 근로시간을 초과한 연장근로시간에 대한 합의가 있다거나 기본급에 수당을 포함한 금액을 기준으로 임금인상률을 정하였다는 사정 등을 들어 바로 위와 같은 포괄임금제에 관한 합의가 있다고 선불리 단정할 수는 없다(대법원 2009. 12. 10. 선고 2008다57852 판결 등 참조). 또한 묵시적 합의에 의한 포괄임금 약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질



적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 할 것이다(대법원 2016. 10. 13. 선고 2016도1060 판결 참조).

원심은 판시와 같은 이유로, 피고의 월급제 근로자들과 피고 사이에 평일 연장·야간근로수당에 대한 포괄임금으로 이 사건 고정시간외수당을 지급받기로 하는 합의가 이루어졌다고 단정하기는 어려우며, 그러한 합의가 묵시적으로 이루어졌다고 인정하기에도 부족하다고 판단하였다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 포괄임금 약정에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 B에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 피고의 원고 K에 대한 상고를 기각하고, 원고 K에 대한 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김재형



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다.
영리목적으로 이용하거나 무단 배포를 금합니다.게시일자 : 2021-11-15

대법관 노정희

주 심 대법관 이흥구