

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2011다22061 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 1 외 9인

원고들 소송대리인 변호사 김건우 외 1인

피고, 피상고인 겸 상고인

성남시

소송대리인 법무법인 담소

담당변호사 조영찬 외 3인

원 심 판 결 서울고등법원 2011. 1. 21. 선고 2010나57321 판결

판 결 선 고 2011. 9. 8.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 상고인 각자가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 경과한 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)에 관하여 판단한다.

1. 피고의 상고이유에 관하여

가. 상고이유 제1점에 관하여

(1) 소정 근로 또는 총 근로의 대상(對償)으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 것이면 통상임금에 속하지만, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니하는바, 여기서 '일률적'으로 지급되는 것이란 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 그리고 여기서 말하는 '일정한 조건'은 '고정적이고 평균적인 임금'을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 '고정적인 것'이어야 한다(대법원 2007. 6. 15. 선고 2006다13070 판결, 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조).

(2) 원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 채용 증거들을 종합하여 그 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 피고가 1년을 초과하여 계속 근무한 환경미화원들에게 근속연수가 증가함에 따라 일정 금액을 가산하여 1년 근속당 일정금액을 지급한 근속가산금과 모든 환경미화원에게 매월 정액으로 지급한 급량비(2006년 지급분), 교통보조비, 위생수당, 위험수당 및 모든 환경미화원들에게 일정한 기준에 따라 정기적, 고정적으로 지급한 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비는 모두 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

앞서 본 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기

에 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

대법원 2007. 4. 12. 선고 2006다81974 판결은 이 사건과 사안을 달리하는 것으로서
원용할 것이 못 된다.

나. 상고이유 제2점에 관하여

이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이어서, 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상 사용자와의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급 유예와 같은 처분행위를 할 수 없으므로, 근로자에게 이미 지급한 임금을 단체협약으로 반환하도록 하는 것은 그에 관하여 근로자들의 개별적인 동의나 수권이 없는 한 효력이 없다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결, 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다76317 판결 등 참조).

같은 취지에서 피고가 원고들을 조합원으로 하는 성남시청노동조합과 체결한 2008년 단체협약을 소급적용하여 이미 원고들에게 지급한 2008년 1월분 내지 11월분의 연장근무수당, 휴일근무수당이 전부 또는 일부 발생하지 아니하는 것으로 정리하는 것은 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않은 이상 그 효력이 없다고 본 원심의 판단은 정당하고, 거기에 단체협약의 효력 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 원고들의 상고이유에 관하여

가. 상고이유 제1점 내지 제3점에 관하여

(1) 근로기준법 제43조 제1항 본문에 의하면 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로써 근로자의 임금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이고, 이는 경제적·사회적 종속관계에 있는 근로자

를 보호하기 위한 것인바, 근로자가 받을 퇴직금도 임금의 성질을 가지므로 역시 마찬가지이다(대법원 1990. 5. 8. 선고 88다카26413 판결 등 참조). 다만 계산의 착오 등으로 임금을 초과 지급한 경우에, 근로자가 퇴직 후 그 재직 중 받지 못한 임금이나 퇴직금을 청구하거나, 근로자가 비록 재직 중에 임금을 청구하더라도 위 초과 지급한 시기와 상계권 행사의 시기가 임금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 근접하여 있고 나아가 사용자가 상계의 금액과 방법을 미리 예고하는 등으로 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 때에는, 사용자는 위 초과 지급한 임금의 반환청구권을 자동채권으로 하여 근로자의 임금채권이나 퇴직금채권과 상계할 수 있다(대법원 1993. 12. 28. 선고 93다38529 판결, 대법원 2010. 5. 20. 선고 2007다90760 전원합의체 판결 등 참조).

(2) 원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 채용 증거들을 종합하여 그 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 원고들 또는 성남시청노동조합과 피고 사이에 휴일근무시간을 1일 8시간으로 인정하기로 하는 합의 또는 휴일근무수당으로 8시간분을 지급하기로 하는 합의가 존재하지 아니함에도 불구하고 피고가 4시간의 휴일근무에 대하여 휴일근무수당으로 8시간분을 지급한 것은 휴일근무수당 지급에 관한 단체협약과 행정자치부 지침을 잘못 해석하여 휴일근무수당을 지급한 것이고, 원고들이 퇴직한 후에 재직 중 발생한 미지급 수당 등을 구하는 이 사건에서, 피고는 위와 같은 행정자치부 지침의 오인, 계산의 착오 등으로 초과지급한 4시간분에 해당하는 휴일근무수당의 반환청구권을 자동채권으로 하여 미지급 휴일근무수당청구권과 상계할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 상계금지에 관한 법리

를 오해하거나 변론주의를 위반한 잘못이 없다.

나. 상고이유 제4점에 관하여

원심판결 이유에 의하면, 원심은 그 채용 증거들을 종합하여, 2005년 및 2007년 단체협약(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다) 제20조에 규정된 1일 2시간의 연장근로수당은, 명목은 연장근로수당이지만 그 실질은 연장근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 규정하고 있는 근로기준법 제56조 소정의 법정수당이 아니라 기본급을 보전해 주기 위한 기본급 성격의 약정수당인데, 위 약정수당을 지급함에 있어서는 근로기준법상의 법정수당을 지급하도록 한 취지가 몰각될 우려가 당초부터 없으므로 이 사건 단체협약이 근로기준법상의 개념이나 범위와 다른 통상임금을 위 약정수당 산정의 기초로 삼았다 하더라도 유효하다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 이 사건 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 연장근로수당에 관한 법리를 오해하거나 변론주의를 위반한 잘못이 없다.

다. 상고이유 제5, 6점에 관하여

(1) 어느 사업장의 취업규칙이나 단체협약 등에서 퇴직금 산정의 기초가 되는 '평균임금'이 근로기준법상의 평균임금인지의 여부나 어떤 급여가 거기에 포함되는지 여부는 위 규칙이나 협약의 객관적 해석에 의하여 가려지는 것이고, 그 해석에 있어서는 당해 사업장의 지급 관행 및 위 규칙이나 협약의 개정 경위와 그 내용 등 여러 사정을 종합적으로 살펴 그 뜻을 헤아려 보아야 한다(대법원 1998. 3. 13. 선고 97다25095 판결, 대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다27429 판결 등 참조).

(2) 원심판결의 이유에 의하면, 원심은 그 판시와 같은 인정사실을 종합하여 이 사건

단체협약상 퇴직금 산정의 기초로 삼은 '평균임금'은 근로기준법과 근로자퇴직급여 보장법의 평균임금이 아니라 '이 사건 단체협약에 의하여 합의된 통상임금 및 이를 기초로 산정한 각종 수당만으로 구성된 임금의 총액을 산정 기간의 총일수로 나눈 금액'을 의미한다고 판단한 후, 이 사건 단체협약에 따라 위와 같은 합의에 의한 평균임금에 150/100의 지급률을 곱하여 산정한 퇴직금의 액수가 근로기준법상의 평균임금에 근로자퇴직급여 보장법상의 지급률을 곱하여 산정한 퇴직금의 액수보다 많음이 계산상 명백하므로 이 사건 퇴직금 규정은 유효하고, 피고가 원고들에게 이 사건 단체협약에 따라 계산된 퇴직금을 이미 지급하였으므로, 피고가 원고들에게 추가로 퇴직금을 지급할 의무가 없다고 판시하였다.

앞서 본 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 단체협약 및 퇴직금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 상고인 각자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김능환

 대법관 안대희

주 심 대법관 민일영

대법관 이인복