

금호고속 판결을 비롯한 포괄임금제 효력에 관한 판례 동향



최진수

법무법인(유) 올촌 변호사

연세대 법대를 졸업하고 사법연수원 35기를 수료한 후 2006년 법무법인 올촌에 입사했다. 인사·노무, 행정, 사립학교 관련 소송과 자문 업무를 수행하고 있다. 최근 임금, 징계 등 인사·노무 분야에서 선풍적 가치가 있는 판결을 이끌어내기도 했다.

1. 들어가며

대법원은 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결을 통해 “근로시간에 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금제 방식의 임금지급계약은 허용될 수 없다”고 판단했고, 이후 대법원 2014.6.26. 선고 2011도12114 판결, 대법원 2016.9.8. 선고 2014도8873 판결 등에서도 위 2008다6052 판결을 인용하며 같은 취지로 판단했다. 이에 판례는 2010년 이후 포괄임금제의 유효요건을 보다 엄격하게 적용하고 있다고 평가돼 왔다.

그런데 대법원은 최근 상고기각 판결로 금호고속과 노조가 체결한 직행버스 운전기사(승무사원)에 대한 임금협정이 포괄임금제고 직행버스 운전기사들의 실제 근

1) 해당 임금협정의 주요 내용은 아래와 같다.

- ① 기본급은 별도의 호봉표에 정해진 금액을 지급하고, 각종 수당 중 주행수당, 연장수당, 야간수당, 심야수당, 자율수당은 승무사원들이 실제로 운행한 주행거리(km)에 km수당(고속도 45.14원/km, 국도 48.14원)을 곱하여(단, 자율수당은 km당 7원) 산정.
- ② 위 주행수당, 연장수당, 야간수당의 합계액이 총 주행수당인데, 총 주행수당은 1일 총 근로시간을 12시간(기준근로 8시간, 연장근로 3시간, 야간근

로시간을 산정하는 것이 어렵다는 이유 등으로 포괄임금제가 유효하다는 원심판결을 확정했다(대법원 2020.6.25. 선고 2015다8803 판결).

2. 포괄임금제의 유효성에 관한 기존 판례의 태도

가. 포괄임금제의 의의 및 문제되는 상황

포괄임금제는 사용자와 근로자가 임금산정 방법을 정하면서 일정 항목의 임금을 따로 산정하지 않은 채 다른 항목의 급여에 포함시켜 일괄적으로 지급하기로 하는 임금 지급방식을 의미한다. 이러한 포괄임금제(포괄임금약정)는 ①기본임금을 미리 산정하지 않은 채 각종 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당금액으로 미리 정하거나(이른바 ‘정액급 포괄임금약정’), ②기본임금을 정하고 매월 일정액을 각종 수당으로 지급하는 형태(이른바 ‘정액수당 포괄임금약정’)²⁾가 있다(대법원 2009.12.10. 선고 2008다45101 판결 등).

포괄임금제는 주로 연장, 야간, 휴일근로에 대한 법정수당(통상임금의 1.5배) 계산 및 지급과 관련해, 계산의 편의 등

을 위해 연장, 야간, 휴일근로가 예상되는 근로자에게 그 시간을 일일이 계산하지 않고 미리 월 일정 금액(수당)을 지급하는 약정으로 이뤄지고 있다. 포괄임금제는 약정된 수당이 실제 연장, 야간, 휴일근로시간에 대해 근로기준법에 따라 산정된 법정수당보다 더 많더라도 삭감하지 않고, 더 적더라도 정산해 추가로 지급하지 않는 것을 요체로 한다. 법원도 포괄임금제가 유효한 경우 추가 법정수당 청구를 허용하지 않는다(대법원 2002.6.14. 선고 2002다16958 판결 등).

따라서 근로자들은 사용자를 상대로 연장, 야간, 휴일근로에 대해 근로기준법상 법정수당에 미달하는 약정수당을 받았다고 주장하며 법정수당과 약정수당의 차액을 청구하면서, 포괄임금제의 유효성을 문제삼는 경우가 많다.

나. 포괄임금제의 유효성에 관한 판례의 흐름 및 태도

포괄임금제의 유효성과 관련해 대법원은 위 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 이전까지, “근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 근로자의 승낙 하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월 급여액이나 일당 임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결하였다고 하더라도 단체협약이나 취업규칙에 비추어 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 그 계약은 유효하다”고 판시하며(대법원 1992.2.28. 선고 91다30828 판결, 1997.4.25. 선고 95다4056 판결, 2002.6.14. 선고 2002다16598 판결, 2005.8.19. 선고 2003다66523 판결 등), 포괄임금제를 설정할 수 있는 경우에 관해 ‘근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕 고취’라는 요건 외에 추가적인 제한을 두지 않았다.

그런데 대법원은 2010년 이후, “감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방

로 1시간)으로 가정하고 총 근로시간 중 기준근로(8시간), 연장근로(3시간) 및 야간근로(1시간)가 차지하는 비율에 따라 주당수당, 연장수당, 야간수당으로 각 구분 지급됨. 이에 따라 총 주당수당 중 55%가 주당수당으로, 31%가 연장수당으로, 14%가 야간수당으로 지급됨.

③ 월차수당, 휴일수당, 초과수당은 기본급, 주당수당, 연장수당, 야간수당의 합계액 (=금고고속의 약정 통상임금)에 승무사원들의 월차휴가일수, 유급휴일수, 초과근무일수를 곱하여 산정함.

승무사원(원고)들은 해당 임금협정이 무효인 포괄임금제이고, 금고고속(피고)이 임금협정에 따라 원고들에게 지급한 초과수당, 심야수당이 근로기준법에서 정한 방식보다 현저히 하회한 방식으로 산정했다고 주장하며, 근로기준법에서 정한 산정방식에 따라 계산한 법정수당과 원고들에게 이미 지급한 초과수당, 심야수당을 공제한 금액을 청구했다.

2) 실무상 이러한 2가지 형태의 포괄임금제의 성립 또는 존재에 관한 합의가 있었는지에 관해서도 다툼이 많다. 판례는 기본적으로 ‘사용자와 근로자 사이에 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지 않기로 하는 합의’가 있는 경우에 한해 포괄임금약정의 성립 또는 존재를 인정하면서, 목적적 합의에 의한 포괄임금약정을 쉽게 인정하지 않는 경향이다(대법원 2016.10.13. 선고 2016도1060 판결 등). 본고에서는 포괄임금제의 성립(존재)이 인정된 것을 전제로 포괄임금제의 유효성에 관한 판례 동향을 살펴본다.

식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간의 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결, 2014.6.26. 선고 2011도12114 판결, 2016.9.8. 선고 2014도8873 판결 등)며, ‘근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라면’ 원칙적으로³⁾ 포괄임금제가 허용될 수 없다는 취지로 판시했다. 이에 판례는 2010년 이후 포괄임금제의 유효성을 보다 엄격하게 해석한 것으로 평가되고 있다.

다만, 대법원은 2010년 이후에도 “근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는…(중략)…이른바 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 유효하다”고 판시하며(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결, 2014.6.26. 선고 2011도12114 판결, 2016.9.8. 선고 2014도8873 판결 등), 근로시간 산정이 어려운 경우라는 제한을 달았지만 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정상 정당하다고 인정될 경우 여전히 유효하다는 입장이다.

또한 대법원은 “근로시간의 산정이 어려운 등의 사정이 없음에도 포괄임금제 방식으로 약정된 경우 그 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다”고 판시해(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결, 2014.6.26. 선고 2011도12114 판결, 2016.9.8. 선고 2014도8873 판결), 근로시간 산정이 어렵지 않은 경우라도 그러한 포괄임금제에 의한 임금 지급협약 전체가 무효가 되는 것이 아니라 포괄임금에 포함된 정액의 법정수

당이 근로기준법에 따라 산정된 법정수당에 미달되는 때에는 그에 해당하는 부분(미달되는 부분)에 한해 무효가 된다는 입장이다.

이러한 2010년 이후 판례의 태도를 정리하면, ①포괄임금제가 유효하기 위해서는 (i)근로시간 산정이 어렵고 (and) (ii) 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비춰 정당하다고 인정돼야 하고, ②이러한 요건을 갖추지 못한 경우 원칙적으로 포괄임금제는 무효지만, 그 전부가 당연무효가 되는 것은 아니고 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당이 있는 경우 근로기준법에 따라 산정된 법정수당에 미달되는 때에는 그에 해당하는 부분(미달되는 부분)에 한해서만 무효가 된다는 것이다.

그리고 포괄임금제가 유효한 경우 추가로 지급할 법정수당 문제가 발생하지 않지만, 포괄임금제가 무효인 경우 포괄임금제에서 정한 약정수당과 실제 연장, 야간, 휴일근로에 대해 근로기준법에 따라 산정된 법정수당과 차액 지급 문제가 발생한다는 점에서 차이가 있다. 다만, 포괄임금제가 유효하기 위해서는 근로시간 산정이 어려운 경우라도 근로자에게 불이익이 없어야 하는 요건을 갖춰야 하므로 소송(분쟁) 실무에서는 위 차이는 본질적인 차이로 보기 어려운 면이 있다.

즉 실제 포괄임금제의 효력에 관한 민사소송(임금청구 소송) 또는 형사소송(임금채불로 인한 근로기준법 위반죄)이 제기된 경우, 법원, 노동청, 검찰은 사전에 포괄임금에 포함된 정액의 법정수당과 사용자 또는 근로자가 사후에 실제 발생한 근로시간이라고 주장하며 근로기준법에 따라 산정한 법정수당과의 비교, 판단 절차를 거친 후 사전의 정액의 법정수당이 (증거 또는 간접사실에 의해) 사후적으로 인정된 법정수당보다 적지 않으면(또는 적지 않다고 볼 수 있는 경우), 불이익하지 않다고 판단하는 경우가 많기 때문이다.

결국 법원은 근로시간 산정이 어려운 경우나 어렵지 않은 경우 모두 근로기준법에 비춰 근로자에게 불이익한지 여부에 따라 법정수당 차액 지급 의무 유무를 판단하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 소송(분쟁) 실무에서 포괄임금제 유효성은 근로시간 산정이 어려운지 여부뿐 아니라 근로자에게 불이익한지 여부에 관한 입증(사전에 포괄임금에 포함

³⁾ 단, 대법원 2008다6052 판결 등은 “근로시간 산정이 어려운 경우라 아니라면 달리 근로기준법의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 불만한 특별한 사정이 없는 한 포괄임금제 방식의 임금지급계약을 체결하는 것을 허용할 수 없다”고 판시해 ‘근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라도’ 포괄임금약정이 유효해질 여지는 남겨 두었으나, 위 대법원 판결 이후 특별한 사정을 인정한 대법원 판결은 발견되지 않는다.

된 정액의 법정수당이 사후적으로 증거 등에 의해 인정된 근로기준법상의 법정수당보다 적지 않은지에 관한 입증 문제)에 따라 달라지는 경우가 많다. 앞서 소개한 금호고속 원심 판결도 “임금항목 중 기본급을 제외한 나머지 각종 수당은 모두 주행거리에 비례하여 산정되는바, 주행거리가 증가할수록 실제 근로시간도 증가하기 때문에 km수당을 곱하여 총 주행수당을 계산하고 이를 기초로 각종 수당을 산정하는 것은 실제 근로시간에 비례하여 근로기준법의 법정수당을 산정하는 것을 대체할 만한 합리적 기준으로 보인다. 또한 이 사건 임금협정에 의하여 승무사원들은 만근일을 초과하는 근로일수에 대하여 50% 또는 100% 할증된 초과수당을, 연장수당 및 야간수당 이외에 추가로 심야수당을 지급받고, 그 외에도 자율수당을 지급받게 된 사정과 원고들을 포함한 승무사원들이 실제로 지급받은 월 임금액 등을 고려할 때, 이 사건 임금협정은 근로자들에게 불이익하다고 보기 어렵다”고 판단했는데, 사전의 정액의 법정수당과 (증거 또는 간접사실에 의해) 사후적으로 인정된 근로기준법상의 법정수당과의 비교, 판단 절차를 거친 것으로 보인다.

3. 최근 금호고속 판결과 기존 판례 태도와 비교 및 의미

대법원은 금호고속 판결에서 앞서 검토한 대법원 2008다 6052 판결의 판시 내용, 즉 “근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 것으로 인정되는 경우에는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약을 체결하더라도 근로자에게 불이익이 없고 여러 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때는 유효하다. 그러나 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달된다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다”를 그대로 인용했다.

그러면서 대법원은 “원심이 금호고속 임금협정이 근로시

간 산정이 어려운 경우에 적용되는 포괄임금제이고⁴⁾ 근로자들에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하므로 유효하다고 판단한 것은 포괄임금제에 관한 법리오해 등의 잘못이 없다”고 판시했다.

따라서 금호고속 판결은 포괄임금제의 유효성 요건에 관해 기존 판례의 태도와 같은 입장을 취하면서도 금호고속 직행버스 기사들의 포괄임금제 효력을 인정한 판결이다. 즉 판례는 2010년 이후 포괄임금제의 유효성을 엄격히 해석하는 경향이지만 포괄임금제의 효력을 인정한 금호고속 판결 등⁵⁾에서 보는 것과 같이 포괄임금제는 여전히 우리 기업 현실에서 사용자뿐 아니라 근로자에게도 이익 또는 필요성이 있는 제도로 기능하고 있다고 보인다.⁶⁾

4) 원심은 “고속버스 운수업의 특성상 동일한 버스 노선이라 하더라도 도로여건, 실시간 교통상황, 주행조건, 주행시간(예컨대, 심야시간대), 기상조건, 운행기간의 특수성(예컨대, 주말, 휴가철, 명절연휴 등 시기적 특수성) 등의 환경적 요인과 승무사원의 근무태도, 운전습관 등의 개별적 요인에 따라 실제 운행시간(근로시간)이 달라질 수 밖에 없다는 점을 고려할 때, 일일운행일보상의 출발, 도착 시간 기재를 통해 실제 근로시간을 산정하기 대단히 곤란한 점” 등을 이유로 금호고속 직행버스 운전 기사들의 근로형태는 근로시간 산정이 어려운 경우라고 판단했다.

5) 대법원은 2020.4.경에도 심리불속행 기각 판결을 통해 KBS와 노조가 체결한 포괄임금약정은 근로자에게 불이익한 내용이 아니므로 유효하다는 원심판결을 확정했다.

6) 근로시간을 측정하거나 산정하는데 많은 노력과 비용이 들 수 있고 근로시간을 산정할 수 있지만 절차가 복잡하거나 기준을 정하기 어려운 경우가 있으므로, 포괄임금제는 사용자의 경우 재정적인 예측가능성을 얻을 수 있고, 초과근로시간 수를 산정, 측정하는데 따른 비용을 줄일 수 있다. 근로자의 경우 소정근로시간을 초과하는 연장, 야간, 휴일근로를 하였고 초과근로시간이 얼마인지를 입증하기 위한 책임에서 벗어나고, 대법원이 포괄임금제가 유효하기 위해 근로자에게 불이익하지 않을 것이라는 요건을 두었으므로 대부분 사업장에서는 실제 초과근로시간보다 적지 않은 시간수를 기준으로 정액의 법정수당을 책정하는 등 경제적인 이득을 얻을 수 있는 실익이 있다. 또한 근로자들이 소득 확보 차원에서 불필요한 연장, 휴일근로를 하지 않게 되는 효과도 있고 시간수를 따지지 않고 업무성과를 올리는데 전념할 수 있는데, 이는 사용자와 근로자 양측에 모두 이익이 될 수 있다(홍준호, ‘포괄임금제의 유효성과 최소기준의 원칙’, 2019년 12월 대법원 노동법실무연구회 발표문, 16~17면).