

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다239984 임금

원고, 상고인 원고 1 외 4인

소송대리인 변호사 김기덕

피고, 피상고인 영신여객자동차 주식회사

소송대리인 법무법인 삼송
담당변호사 유병옥

원 심 판 결 서울북부지방법원 2017. 5. 23. 선고 2015나30648 판결

판 결 선 고 2020. 11. 26.

주 문

원심판결의 원고들 패소 부분 중 원고들의 미지급 연장근로수당 청구 부분, 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5의 미지급 퇴직금 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울북부지방법원에 환송한다.

원고들의 나머지 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상여금이 통상임금에 해당하는지 여부

원심은 피고가 단체협약에 따라 지급산정기간 중에 퇴직한 근로자에게는 지급하지 않았던 상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 월 단위 근로시간 상계약정의 효력

가. 근로기준법 제56조, 제50조 제1항, 제2항은 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 연장근로수당을 지급하여야 한다고 정하고 있다(근로기준법 제56조는 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되었으나, 연장근로수당에 관한 부분은 개정 전후에 그 내용이 달라지지 않았다). 근로기준법 제15조는 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하며, 이에 따라 무효로 된 부분은 근로기준법에서 정한 기준에 따른다고 정하고 있다.

연장근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 한 근로기준법 규정은 연장근로에 대한 임금산정의 최저기준을 정한 것이므로, 연장근로에 대한 가산임금 산정방식에 관하여 노사 간에 합의한 경우 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못할 때에는 그 부분만큼 노사합의는 무효이고, 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다 89399 전원합의체 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

(1) 피고는 2009. 8.부터 2012. 9.까지 서울특별시 버스운송사업조합과 전국자동차노

동조합연맹 서울시버스노동조합이 체결한 단체협약과 임금협정(이하 '이 사건 단체협약 등'이라 한다)에 따라 원고들을 비롯한 소속 운전기사들에게 임금을 지급하였다.

(2) 원고들에게 적용되는 이 사건 단체협약 등에서는 운전직의 근무 제도를 1일 2교대제, 주간 5일(이하 '주간근무일'이라 한다) 40시간 근로를 기본으로 하고, 격주로 이루어지는 연장근무일에는 5시간 내외의 연장근로를 하기로 정하였다.

(3) 이 사건 단체협약 등에서는 임금 산정 시간과 관련하여 주간근무일은 소정근로 8시간과 연장근로 1시간을 포함한 9시간으로, 연장근무일은 연장근로 5시간으로 정하였다(이하 '이 사건 보장시간'이라 한다). 한편 이 사건 임금협정에서는 주간근무일의 근로시간이 9시간에 미달되거나 초과되는 근로시간은 일 단위로 계산하지 않고 월 단위로 상계하고, 이 사건 단체협약에서는 연장근무일의 근로시간이 5시간에 미달하거나 초과되는 경우에도 월 단위로 상계하기로 정하였다(이하 위와 같은 근로시간 산정방식에 관한 합의를 '이 사건 월 단위 상계약정'이라 한다).

다만 피고는 원고들에게 월간 실제 근로시간이 위 보장시간에 이르지 않더라도 주간근무일의 근로에 대해서는 1시간분의 연장근로수당(시급의 150%), 연장근무일의 근로에 대해서는 5시간분의 시프트 근로수당(시급의 150%)을 지급하였다. 그리고 오전 근무자에 대해서는 2시간, 오후 근무자에 대해서는 3시간의 야간근로를 간주하고 그에 따라 야간근로수당(시급의 150%)을 지급하였다.

다. 이러한 사실관계를 위 2. 가.에서 본 법리에 비추어 살펴본다.

(1) 이 사건 월 단위 상계약정은 근무형태나 근무환경의 특성을 감안하여 노사 간에 월 단위로 연장근로시간을 정하기로 하는 다음과 같은 합의이다. ① 실제 근로시간과 관계없이 이 사건 보장시간을 기준으로 일정 시간(주간근무일의 경우 1일 1시간, 연장

근무일의 경우 1일 5시간)을 연장근로시간으로 간주한다. ② 다만 근무일별로 근로자의 실제 연장근로시간이 위와 같이 간주한 연장근로시간을 초과하더라도 곧바로 초과근로시간을 모두 추가 연장근로시간으로 인정하지 않고, 월 단위로 근로자가 이 사건 보장시간의 합계를 초과하여 연장근로를 한 경우에 그 초과 근로시간을 위와 같이 간주한 연장근로시간 외의 추가 연장근로시간으로 인정한다.

위 약정에 따르면 근로자는 이 사건 보장시간의 월간 합계를 초과하여 연장근로하였음을 증명하여 추가 연장근로시간을 인정받을 수 있고, 임금 산정 시간을 실제 근로시간에 따라 정산하기로 합의를 했다고 해서 그것만으로 이를 무효라고 단정할 것은 아니다.

(2) 그런데 이 사건 월 단위 상계약정은 월 단위로 합산한 실제 근로시간을 근무일수에 따라 계산한 이 사건 보장시간의 월간 합계와 비교하여 연장근로수당을 추가로 지급할 연장근로시간을 계산하는 방법을 취하고 있다. 이와 같이 임금 산정의 대상이 되는 근로시간이 소정근로시간인지 또는 연장근로시간인지를 구분하지 않은 채 전체 근로시간만을 단순 비교하여 연장근로시간을 계산한 결과 실제 연장근로시간 중 소정근로시간과 중첩되어 상쇄되는 부분이 발생하는 경우, 그 부분에 대해서는 통상시급에 해당하는 금액만이 임금으로 산정되므로, 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해야 한다는 근로기준법 제56조 제1항이 정한 기준에 미달하게 된다.

비록 이 사건 단체협약 등에서 야간근로수당과 관련해서는 근로기준법이 정한 기준보다 근로자를 유리하게 대우하였다고 볼 수 있고, 월 단위로 합산한 실제 근로시간이 근무일수에 따라 계산한 이 사건 보장시간의 월간 합계에 미치지 않는 달에도 피고가 근로자들에게 이 사건 보장시간에 해당하는 임금을 모두 지급한 사정이 인정된다고 하

더라도, 이는 연장근로수당에 관한 이 사건 월 단위 상계약정이 근로기준법에 위반된다는 결론에 영향을 미치지 않는다.

(3) 결국 이 사건 월 단위 상계약정에 따라 산정한 연장근로수당이 근로기준법 규정에 따라 계산한 금액에 미치지 못할 때에는 그 한도에서 위 상계약정이 근로기준법에 위반되어 무효이다.

라. 그런데도 원심은 이 사건 월 단위 상계약정이 무효가 되는 경우가 있는지 여부를 월별로 구체적으로 살펴보지 않은 채, 이 사건 월 단위 상계약정만을 분리하여 무효로 한다면 양 당사자의 전체적인 이익을 고려한 임금협정의 취지를 훼손할 수 있다는 점 등을 이유로 이 사건 월 단위 상계약정이 전부 유효하다고 판단하였다. 이러한 판단에는 근로기준법상 연장근로수당 산정 방식과 근로기준법 제15조에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

한편 원심은 주간근무일, 연장근무일을 구분하지 않은 채 월 단위로 합산한 실제 근로시간을 근무일수에 따라 계산한 이 사건 보장시간의 월간 합계와 비교하는 방식으로 이 사건 월 단위 상계약정을 적용하였다. 그러나 주간근무일의 경우 이 사건 임금협정에서 정하고 있고, 연장근무일의 경우 이 사건 단체협약에서 따로 정하고 있어 이 사건 월 단위 상계약정은 주간근무일과 연장근무일을 구분하여 연장근로시간의 상쇄 대상을 동일한 근무일별로 한정하는 것으로 해석할 여지가 있으므로, 이에 관해서도 심리할 필요가 있다.

3. 파기의 범위

원심판결의 원고들 패소 부분 중 원고들의 미지급 연장근로수당 청구 부분에는 위에

서 본 파기사유가 있다. 한편 환송 후 원심에서 위와 같은 파기취지를 고려하여 미지급 연장근로수당 청구의 인용 범위가 달라지는 경우 이를 평균임금으로 하는 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5의 미지급 퇴직금 청구의 인용 범위도 달라질 여지가 있으므로, 위 원고들의 패소 부분 중 미지급 퇴직금 청구 부분도 미지급 연장근로수당 청구 부분과 함께 심리·판단할 필요가 있어 파기되어야 한다.

4. 결론

원심판결의 원고들 패소 부분 중 원고들의 미지급 연장근로수당 청구 부분, 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5의 미지급 퇴직금 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고들의 나머지 상고를 모두 기각하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이동원
-----	-----	-----

주 심	대법관	김재형
-----	-----	-----

대법관	민유숙
-----	-----

대법관	노태악
-----	-----