

창원지방법원 밀양지원

민 사 부

판 결

사 건 2013가합613 임금

원 고 1. 광정훈 (

2. 권기현 (

3. 권석중

4. 김경희

5. 김기용

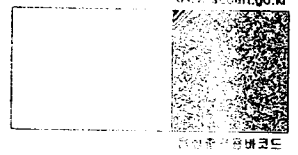
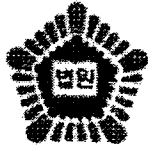
6. 김낙원

7. 김무성 (

8. 김민수

9. 김세훈





10. 김영훈

11. 김헌배

12. 남현욱

13. 박성도 (

14. 박인석

15. 박인성

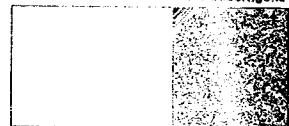
16. 박효진

17. 배동희

18. 배영균

19. 서동윤

총



20. 서두현

21. 송점우

22. 송종필

23. 신종수

24. 엄기학

25. 엄종민

26. 우원기

27. 윤진 (

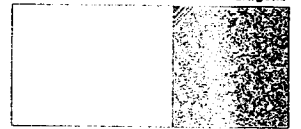
가

28. 이경렬

29. 이만수

30. 이순기





31. 이창우 (

32. 임동술

33. 임재성

34. 전덕구

35. 정문교

36. 최일환

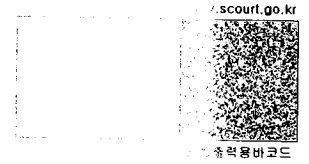
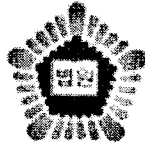
37. 하영만 (

38. 하창중

39. 홍성길 (

원고들 소송대리인 법무법인 여는





담당변호사 장종오

피 고 유한회사 레미코리아

경남 창원군 계성면 명리길 78

대표이사 최태봉

소송대리인 변호사 이제호

변 론 종 결 2014. 8. 22.

판 결 선 고 2014. 9. 19.

주 문

1. 피고는 원고들에게 별지 '원고별 청구금액' 합계란 기재 각 금원 및 이에 대하여 2014. 8. 28.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

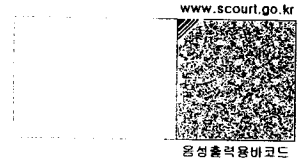
주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

가. 원고들은 자동차 전장부품의 제조, 조립업 등을 영위하는 피고 회사와 근로계약을 체결하고 피고 회사의 기술직 사원으로 근무하고 있는 근로자들로서, 전국민주노동





조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)에 소속된 사람들이다.

나. 이 사건 노동조합은 피고 회사와 2009. 9. 29. 유효기간을 계약체결일로부터 2011. 3. 31.까지로 하는 단체협약을 체결하고, 2011. 12. 27. 유효기간을 2011. 4. 1.부터 2013. 3. 31.까지로 하는 단체협약을 체결하였는데(이하 각 '2009년 단체협약', '2011년 단체협약'이라 하고, 합쳐서 '이 사건 단체협약'이라 한다), 이 사건 단체협약은 임금 및 근로시간 등과 관련하여 아래와 같이 정하였다(다만, 아래 조항은 2009년 단체협약 기준이고, 2011년 단체협약에도 이와 동일한 취지의 내용이 각 규정되어 있다.).

제30조 [임금의 정의와 구성]

① 임금이란 노동의 대가로서 근로자에게 지급되는 일체의 금품을 말하며, 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급 2. 제수당 3. 상여금 4. 기타 임시로 지급되는 금품

② 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정하여진 금액을 말한다.

③ 평균임금이란 통상임금에 초과근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당, 야간근로수당, 상여금을 합친 임금을 말한다.

제31조 [수당]

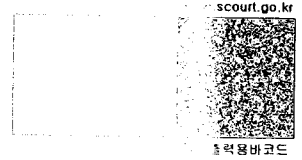
① 회사는 생산장려 명목으로 기술직 사원에게 10,000원/월의 수당을 지급하나, 통상임금으로 간주하지 않는다.

제32조 [상여금]

① 회사는 상여금 지급기준(시급×240시간+66시간의 시간외수당¹⁾)에 따라 500%의 연간 정기

1) 명목은 연장근로수당이지만, 실제로 연장근로한 경우에는 별도로 연장근로수당을 지급하는 점 등에서 그 실질은 연장근로수당이 아닌 기본급 보전을 위한 기본급 성격의 약정수당이다(피고 회사도 이를 명백히 다투지 아니한다.).





상여금으로 지급한다.

- ② 상여금의 지급은 연간의 금액을 12균등 분할하여 매월의 급여일에 지급한다.
- ③ 신규입사자는 입사일 기준으로 일할 계산하여 지급한다.

제36조 [퇴직금]

- ① 회사는 조합원으로서 만 1년 이상 근속한 자가 퇴직, 해고, 또는 사망하였을 때에는 계속 근무연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 퇴직금을 정산하여 통화로 지급한다.
- ② 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우 통상임금을 기준으로 한다.

제37조 [퇴직금 중간정산]

- ① 회사는 조합원이 서면으로 퇴직금 중간 정산을 요구하면, 요구일까지 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급한다. 다만 회사는 여러 상황을 고려하여 지급일자를 연기할 수 있다.

제38조 [노동시간]

- ① 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간, 1주 5일 근무를 기준 노동시간으로 하며, 토요일은 유급휴일로 한다.

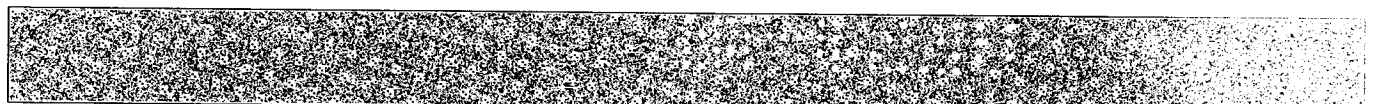
제41조 [연장, 야간, 휴일근로]

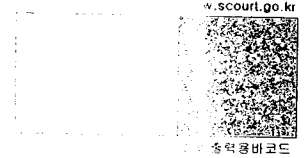
- ③ 회사는 연장·야간, 휴일노동에 대해서 통상임금의 50%를 가산 지급한다.
- ④ 회사는 휴일노동시간 중 다음 각 호의 근무시간에 대해서는 추가로 가산 지급한다.

- 1. 17:00~21:00(50%) 2. 06:00~08:00(50%)

다. 피고 회사는 2013. 8.경까지 정기상여금과 생산장려수당을 제외하고 산정한 통상임금을 기초로 원고들에게 연장·야간·휴일근로수당(이하 합쳐서 '초과근무수당'이라 한다) 또는 중간정산 퇴직금을 지급하여 왔다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1호증, 제2호증의 1, 2의 각 기재, 이 법원의 피고 회사에 대한 각 문서제출명령결과, 변론 전체의 취지





2. 당사자의 주장

가. 원고들

원고들이 받은 정기상여금, 생산장려수당은 통상임금에 포함되어야 함에도 피고 회사는 그 동안 정기상여금, 생산장려수당을 합산하지 않은 통상임금을 기초로 원고들에게 초과근무수당, 퇴직금을 지급하였으므로, 피고 회사는 원고들에게 2010. 8.경부터 2013. 8.경까지 정기상여금, 생산장려수당을 통상임금에 포함하여 재산정한 미지급 초과근무수당 및 중간정산 퇴직금으로서 별지 '원고별 청구금액' 합계란 기재 각 금액을 지급할 의무가 있다.

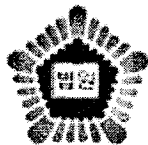
나. 피고

(1) 이 사건 정기상여금은 휴직자나 인사대기, 정직기간 중에 있는 직원에게는 지급되지 않으므로 이를 고정적으로 지급되는 통상임금이라고 볼 수 없고, 생산장려수당은 소정근로의 대가가 아니라 기술직 직원들의 사기를 진작시키기 위하여 복리후생 차원에서 지급되는 금품일 뿐이므로 통상임금에 포함되지 않는다.

(2) 가사 정기상여금이나 생산장려수당이 통상임금에 포함된다고 하더라도, 이 사건 단체협약 체결 당시 이 사건 노동조합과 피고 회사는 모두 정기상여금이 통상임금에서 제외된다는 점을 전제로 하여 임금총액을 기초로 임금인상률을 결정하였고, 그 외에도 원고들을 비롯한 근로자들의 추가 법정수당 청구로 인하여 피고 회사는 중대한 경영상의 어려움에 직면할 것이 예상되므로, 이 사건 청구와 같이 원고들이 새삼 정기상여금과 생산장려수당이 통상임금에 포함된다고 주장하면서 초과근로수당 및 중간정산 퇴직금의 추가지급을 구하는 것은 신의칙에 반하여 허용될 수 없다.

3. 청구원인에 관한 판단





가. 통상임금의 판단 기준

(1) 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다. 여기서 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. 위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다.

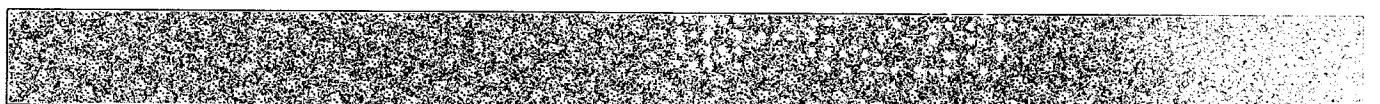
(2) ① 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사 간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분

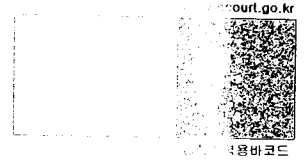




명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급 주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다. ② 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. '일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이 일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 '일정한 조건 또는 기준'은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다. ③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. '고정성'이라 함은 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말하고, '고정적인 임금'은 '임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금'이라고 정의할 수 있다. 고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

(3) 통상임금은 근로조건의 기준을 마련하기 위하여 법이 정한 도구개념이므로, 사





용자와 근로자가 통상임금의 의미나 범위 등에 관하여 단체협약 등에 의해 따로 합의할 수 있는 성질의 것이 아니다. 따라서 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사 간에 합의하였다 하더라도 그 합의는 효력이 없다 (대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

나. 정기상여금의 통상임금 해당 여부

살피건대, 갑 제2호증의 1, 2, 을 제1호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음의 사실 또는 사정들, 즉 ① 피고는 원고들을 포함한 근로자들에게 매월 급여일에 상여금을 정기적으로 지급한 사실(정기성), ② 위 정기상여금은 매년 1월 1일자로 자동호봉승급에 따라 인상되는 시급을 기준으로 한 기본급(240시간 기준)과 66시간의 시간외 수당을 합산한 금액에 500%를 적용한 상여금지급기준을 적용하여 모든 근로자들에게 일률적으로 지급된 사실(일률성), ③ 위 정기상여금은 당해 근로자의 근무강도나 근로의 질, 업적 등 추가 요소를 고려함이 없이 피고 회사에 재직하면서 근로제공을 한 사실에만 기초하여 고정적으로 지급된 사실(고정성), ④ 이 사건 단체협약 및 피고 회사의 인사관리규정은 신규입사자의 경우 입사일 기준으로 일할 계산하여 상여금을 지급한다고 규정하고, 위 인사관리규정은 인사대기, 휴직·정직기간 중에 있는 근로자에 대해서는 위 상여금을 지급하지 않는다고 규정하고 있는바, 이에 따르면 신규입사자의 경우 근로제공 일수에 비례하여 상여금을 지급받게 되고, 인사대기, 휴직·정직기간 중에 있는 사람은 피고 회사에게 소정근로를 제공하는 상황이 아니어서 상여금 지급대상이 되지 않는다는 것이므로 위 규정이 통상임금의 조건인 '일률성'이나 '고정성'을 부정할 만한 사유로는 보이지 않는 점 등을 종합하면, 피고 회사가 원고들을 비롯한 근로자들에게 매월 정기적으로 지급한 상여금은 통상임금에 포함된다고 봄이





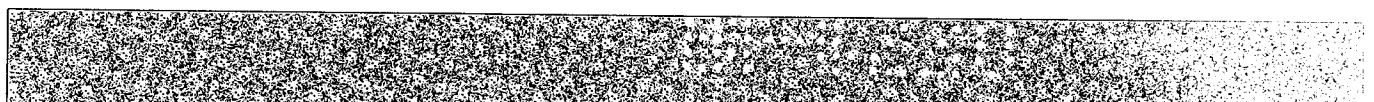
상당하다.

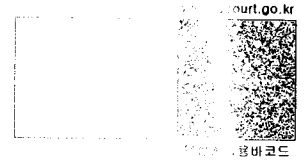
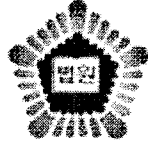
다. 이 사건 생산장려수당의 통상임금 해당 여부

살피건대, 앞서 거시한 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음의 각 사실 또는 사정들, 즉 ① 피고는 원고들을 포함한 기술직 근로자들에게 월 10,000원의 생산장려수당을 정기적으로 지급한 사실(정기성), ② 위 생산장려수당은 근로자의 근무강도나 근로의 질, 업적 등 추가요소를 고려함이 없이 모든 기술직 사원에게 일률적, 고정적으로 지급된 점(일률성, 고정성), ③ '기술직' 사원들만 위 생산장려수당을 지급받았다는 사정은 그 자체로 작업 내용, 기술과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 조건이므로 통상임금의 조건인 '일률성'의 판단에 장애가 되지 않는 점, ④ 통상임금에 해당하는지 여부는 소정근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 금품인지를 기준으로 객관적 성질에 따라 판단하여야 하므로 피고 회사가 '기술직 사원들의 생산장려 및 복리후생의 차원'에서 지급하였다는 사정은 위 판단에 영향을 미치지 아니하는 점 등을 모두 종합하여 보면, 피고 회사가 원고들을 비롯한 기술직 사원들에게 매월 10,000원씩 지급한 생산장려수당은 통상임금에 포함된다고 봄이 상당하다.

라. 소결론

위 정기상여금 및 생산장려수당을 통상임금에 포함하여 2010. 8.부터 2013. 8.까지 원고들의 초과근무수당 및 중간정산퇴직금을 재산정한 결과, 원고들이 피고 회사로부터 추가로 지급받아야 하는 미지급 수당 및 중간정산 퇴직금은 별지 '원고별 청구금액'의 각 기재와 같은 사실은 피고 회사가 이를 명백히 다투지 아니하므로, 특별한 사정이 없는 한 피고 회사는 원고들에게 별지 '원고별 청구금액'의 합계란 기재 각 금원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음날인 2014. 8. 28.부터 다 갚는 날까지 소송





촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 20%의 비율에 의한 지연손해금을 각 지급할 의무가 있다.

4. 피고 회사의 신의칙 항변에 관한 판단

가. 신의칙 적용의 법리

(1) 단체협약 등 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반하여 무효인 경우에, 무효를 주장하는 것이 신의칙에 위배되는 권리의 행사라는 이유로 이를 배척한다면 강행규정으로 정한 입법 취지를 몰각시키는 결과가 될 것이므로, 그러한 주장이 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음이 원칙이다. 그러나 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다고 하여 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춘은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

(2) 노사가 자율적으로 임금협상을 할 때에는 기업의 한정된 수익을 기초로 하여 상호 적정하다고 합의가 이루어진 범위 안에서 임금을 정하게 되는데, 우리나라의 실태는 임금협상 시 임금 총액을 기준으로 임금 인상 폭을 정하되, 그 임금 총액 속에 기본급은 물론, 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정 기간마다 지급되는 상여금(이하 '정기상여금'이라고 한다), 각종 수당, 그리고 통상임금을 기초로 산정되는 연장·야간·휴일 근로 수당 등의 법정수당까지도 그 규모를 예측하여 포함시키는 것이 일반적이다. 이러한 방식의 임금협상에 따르면, 기본급, 정기상여금, 각종 수당 등과 통상임금에 기초하여 산정되는 각종 법정수당은 임금 총액과 무관





하게 별개 독립적으로 결정되는 것이 아니라 노사 간에 합의된 임금 총액의 범위 안에서 그 취지에 맞도록 각 임금 항목에 금액이 할당되고, 각각의 지급형태 및 지급시기 등이 결정된다는 의미에서 상호 견련관계가 있는 것이다. 그런데 우리나라 대부분의 기업에서는 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제 아래에서, 임금협상 시 노사가 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 실무가 장기간 계속되어 왔고, 이러한 노사합의는 일반화되어 이미 관행으로 정착된 것으로 보인다.

(3) 앞서 본 바와 같은 방식의 임금협상 과정을 거쳐 이루어진 노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다고 오인한 나머지 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 앞서 본 임금협상의 방법과 경위, 실질적인 목표와 결과 등은 도외시한 채 임금협상 당시 전혀 생각하지 못한 사유를 들어 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다면, 이는 종국적으로 근로자 측에까지 피해가 미치게 되어 노사 어느 쪽에도 도움이 되지 않는 결과를 가져오므로 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반하고 도저히 용인될 수 없음이 분명하다. 그러므로 이와 같은 경우 근로자 측의 추가 법정수당 청구는 신의칙에 위배되어 받아들일 수 없다(위 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

나. 이 사건의 판단

위 법리를 기초로 이 사건에 관하여 살피건대, 우선 이 사건 단체협약 체결 과정이나 그 외 임금협상 절차에서 임금총액을 기준으로 임금 인상 폭을 정하는 방식의 임금





협상을 함으로써 노사 간에 '정기상여금은 통상임금에서 제외된다'는 합의가 전체적인 임금을 정하였다고 볼 만한 아무런 증거가 없다(피고 회사는 위와 같이 임금 총액을 기준으로 한 임금협상 방식이 관행으로 정착된 이상 이러한 방식의 임금협상이 이루어진 사실이 당연히 추정되고, 오히려 원고들이 그 반대사실을 입증하여야 한다는 취지로 주장하나, 이와 같이 볼 아무런 법률적 근거가 없고, 신의칙 위반을 주장하기 위한 위 요건사실을 적극적으로 주장·입증할 책임은 피고 회사에게 있다 할 것이다. 오히려 갑 제4호증의 1 내지 4의 각 기재에 의하면, 이 사건 노동조합과 피고 회사는 '서랍 인상율'에 대하여 합의를 한 사실이 인정되고, 임금 총액, 즉 회사의 전체 인건비 부담에 대하여 합의하고 기본급을 정한 사실을 인정할 자료가 없다.).

또한 39명의 원고들이 청구하고 있는 금액은 미지급 수당 526,431,444원, 미지급 퇴직금 33,880,039원 합계 560,311,483원인데, 피고 회사의 당기순이익은 2010년 약 69억 9,000만 원, 2011년 약 64억 9,000만 원, 2012년 약 117억 9,000만 원, 2013년 약 100억 5,000만 원에 이르러 추가 지급하여야 할 임금 액수가 피고 회사의 순이익 등에 비하여 과다하다고 볼 수 없는 점, 원고들을 포함한 총 근로자가 300여 명에 이르나 원고들 외에 추가지급의무가 없는 연봉직 근로자가 160여 명, 외국인 근로자가 26명에 이르는 점, 추가지급의무가 있는 근로자들의 경우에도 시효소멸한 임금 부분도 상당한 점 등을 감안하면, 원고들의 추가 미지급 초과근무수당 및 중간정산퇴직금 청구로 인하여 피고 회사가 예측하지 못한 재정적 부담을 짐으로써 중대한 경영상의 어려움을 초래하게 된다거나 기업의 존립이 위태롭게 된다고 인정할 수 없고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서 피고 회사의 위 항변은 이유 없다.





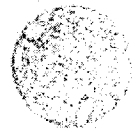
5. 결론

그렇다면 원고들의 이 사건 청구는 모두 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사

한영표

한영표



판사

이준민

이준민



판사

김은엽

김은엽

