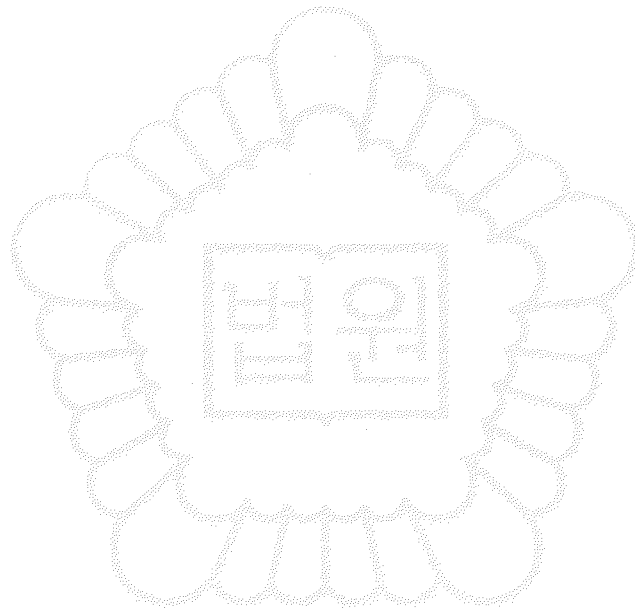




2011다86287

판 결 서



대 법 원



대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2011다86287 임금

원고, 상고인 양태근

소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 권두섭, 신인수, 송영섭, 김태욱

피고, 피상고인 주식회사 케이이씨

서울 서초구 마방로10길 5(양재동)

대표이사 박정소

소송대리인 법무법인 씨에스

담당변호사 김철영

소송대리인 아이앤에스 법무법인

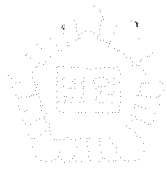
담당변호사 조영길, 최성진, 정희선

원 심 판 결 서울중앙지방법원 2011. 9. 8. 선고 2011나20736 판결

판 결 선 고 2014. 2. 13.

주 문





원심판결 중 하기휴가비 청구에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울중앙지방법원 합의부에 환송한다.

나머지 상고를 기각한다.

이 유

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

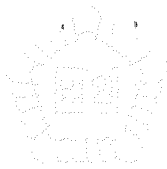
1. 하기휴가비 청구 부분에 관한 상고이유에 대하여

가. 원심은, 원고 소속의 판시 노동조합과 원고의 사용자인 피고가 체결한 단체협약에서 하기휴가비의 지급과 관련하여 '지급기준일인 그해 7월 15일 현재 재직 중인 근로자에 한하여 연 1회 하기휴가비를 지급하되, 지급기준일 현재 휴직 중인 근로자에게는 하기휴가비를 지급하지 않는다.'는 내용의 규정을 두고 있는 사실, 위 노동조합은 2010년도 하기휴가비의 지급기준일인 2010. 7. 15.을 포함하여 같은 해 6월부터 8월까지 파업을 하였고, 원고도 위 파업에 참가한 사실을 인정하였다. 이어서 원심은, 파업에 참가한 근로자는 근로제공의무 등 주된 권리·의무가 정지되고 이와 대가관계에 있는 임금청구권이 발생하지 않는다는 점에서 휴직 중인 근로자와 동일한 지위에 있으므로, 위 파업에 참가한 원고는 하기휴가비 지급 대상에서 제외되는 '지급기준일 현재 휴직 중인 근로자'에 해당한다고 판단하여, 원고의 하기휴가비 지급 청구를 배척하였다.

나. 그러나 위와 같은 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

단체협약서와 같은 처분문서는 특별한 사정이 없는 한 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고, 한편 단체협약은 근로자의



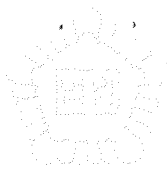


근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 근로자의 경제적, 사회적 지위를 향상할 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 체결하는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없다(대법원 1996. 9. 20. 선고 95다20454 판결, 대법원 2005. 9. 9. 선고 2003두 896 판결 등 참조). 그리고 파업 등 쟁의행위는 헌법과 법률에 따라 보장된 근로자의 권리행사로써 정당한 쟁의행위를 이유로 근로자를 부당하거나 불리하게 처우하는 것은 법률상 금지되어 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제4조, 제81조 제5호 등).

원심판결 이유에 의하더라도, 원고는 1992년 고용된 후 원심에 이르기까지 계속 피고 회사에서 근무하였고, 한편 이 사건 단체협약에서 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게 하기휴가비를 지급하도록 규정하며 지급기준일 현재 휴직 중인 근로자를 그 지급 대상에서 제외하고 있을 뿐, 지급기준일 현재 파업 중인 근로자에 대하여 하기휴가비를 지급하지 않는다는 규정을 따로 두고 있지 않음을 알 수 있다.

위와 같은 사정을 앞에서 본 법리와 관련 규정의 내용에 비추어 살펴보면, 원고는 이 사건 파업으로 말미암아 단지 피고와의 근로관계가 일시 정지되었을 뿐 그 근로관계 자체가 종료되었다고 할 수는 없으므로 이 사건 단체협약에서 하기휴가비의 지급 대상으로 정한 '지급기준일 현재 재직 중인 근로자'에 해당하고, 한편 파업과 휴직은 근로관계가 일시 정지되어 그 기간에 상응하는 만큼 근로자의 임금청구권이 발생하지 않는다는 측면에서 일부 공통점이 있을 뿐 그 취지와 목적, 근거 등에서 엄연히 구별되는 별개의 개념이므로, 원고가 하기휴가비의 지급기준일에 파업에 참가하였다고 하여 이 사건 단체협약상 하기휴가비의 지급 대상에서 제외되는 '지급기준일 현재 휴직 중인 근로자'에 해당한다고 볼 수는 없다.





음성출력용바코드

그런데도 원심은 그 판시와 같이 파업과 휴직이 법률효과 측면에서 가지는 일부 공통점만을 들어 원고가 이 사건 단체협약상 하기휴가비의 지급 대상에서 제외되는 '지급기준일 현재 휴직 중인 근로자'에 해당한다고 단정한 나머지, 2010년도 하기휴가비의 대상 기간 중 파업 기간을 제외한 나머지 기간의 일수에 비례한 만큼의 하기휴가비 지급을 구하는 원고의 청구를 배척하였으니, 이러한 원심의 판단에는 하기휴가비의 지급 대상과 단체협약의 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유의 주장은 이유 있다.

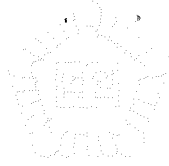
2. 법정수당 차액 청구 부분에 관한 상고이유에 대하여

가. 근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당 등의 산정기준 및 평균임금의 최저한으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로(도급근로자의 경우에는 총 근로)의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다. 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금도 그것이 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다.

그리고 고정적인 임금이라 함은 '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'을 말하므로, 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 임금은 고정성을 갖춘 것으로 볼 수 있다.

여기서 말하는 조건은 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에 그 성취 여부가 아직 확정되어 있지 않은 조건을 말하므로, 특정 경력을 구비하



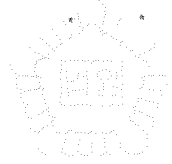


거나 일정 근속기간에 이를 것 등과 같이 위 시점에 그 성취 여부가 이미 확정되어 있는 기왕의 사실관계를 조건으로 부가하고 있는 경우에는 고정성 인정에 장애가 되지 않지만, 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 그 특정시점에 재직 중일 것이 임금을 지급받을 수 있는 자격요건이 된다. 그러한 임금은 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 아니하는 반면, 그 특정시점에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 아니하고 모두 이를 지급하는 것이 일반적이다. 그와 같은 조건으로 지급되는 임금이라면, 그 임금은 이른바 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여한 것으로 보아야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결, 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 의하면, 이 사건 단체협약에서 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게만 하기휴가비 및 설·추석상여금을 지급하도록 규정하고 있고, 이에 따라 피고는 지급기준일 전에 퇴사한 근로자에 대하여는 지급기준일 전에 근로를 제공하였다고 하더라도 하기휴가비 또는 설·추석상여금을 전혀 지급하지 아니하였음을 알 수 있고, 기록상 이러한 피고의 조치에 대하여 노동조합이나 근로자들이 특별히 이의를 제기하였다고 인정할 자료는 없다.

위와 같은 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 하기휴가비 및 설·



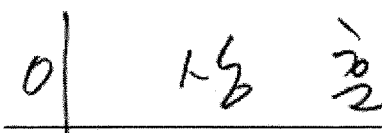
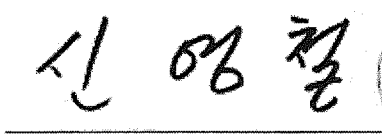
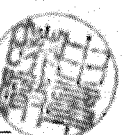


추석상여금은 단체협약에 의하여 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 그 지급기준일에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금으로서, 위와 같은 불확실한 조건이 그 지급의 자격요건이 되는 것이므로 통상임금의 징표로서의 고정성이 결여되었다고 할 것이다.

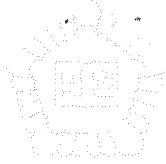
같은 취지에서 원심이 이 사건 하기휴가비 및 설·추석상여금은 고정성 등을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하고, 이에 따라 위 각 임금이 통상임금에 해당함을 전제로 연장·야간·휴일 근로수당 등 법정수당의 차액을 구하는 원고의 이 부분 청구를 배척한 것은 정당하다. 원심판결에 상고이유에서 주장하는 바와 같이 상여금 지급기준 또는 통상임금 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 없다.

3. 결론

원심판결 중 하기휴가비 청구에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하며, 나머지 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이상훈		
	대법관	신영철		
	대법관	김용덕		



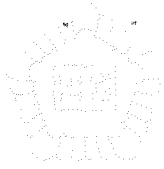


주 심 대법관

김소영

7/2 1/2 19/6





정본입니다.

2014. 2. 13.

대법원

법원사무관 이정성



※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.