

[강의중 가볍게 언급한 판례 중 노동관련 잡지 등에 소개된 판례들]

실무적으로 중요한 판례이지만, 수험적으로 출제하기 쉽지 않은 판례들은 강의중에 가볍게 소개하였습니다. 하지만, 판례집에 소개돼 있는 판례들은 판결의 요지만이라도 기억하고 수험장에 가시면 좋겠습니다. 원문을 그대로 복붙한 것이므로, 외부에서 활용하지는 마세요.

<법률신문 : 진창수 변호사>

1. 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 연차휴가일수(대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결)

가. 사안

피고는 2017년 8월 1일부터 2018년 7월 31일까지 1년간 원고가 운영하는 노인요양복지시설에서 요양보호사로 근무하면서 15일의 연차유급휴가를 사용하였다. 피고는 1년의 기간제 근로계약이 종료되자 원고에게 11일분의 미사용 연차휴가수당을 요구하였는데, 원고가 이를 거부하자 노동청에 진정을 제기하였다. 이후 원고는 노동청의 지도에 따라 피고에게 11일분의 미사용 연차휴가수당을 우선 지급한 후 피고를 상대로 부당이득반환청구소송을 제기하였다.

나. 판결요지

연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다. 따라서 연차휴가를 사용할 권리 또는 미사용 연차휴가수당을 청구할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다. 그렇다면 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 보아야 한다.

다. 해설

근로기준법이 2017년 11월 28일 법률 제15108호로 개정되면서 제60조 제3항(최초 1년간의 근로에 대하여 매월 1일의 연차휴가를 포함하여 연간 15일의 연차휴가를 부여하되, 근로자가 매월 1일의 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다는 취지)이 삭제되었다. 근로기준법 제60조 제3항이 삭제됨으로써 최초 1년간의 근로에 대한 연차휴가일수를 어떻게 산정할 것인지에 대하여 고용노동부는 종래 '연차휴가는 1년 간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하므로 취득하자마자 퇴직(즉 1년 기간 만료일에 퇴직)하더라도 미사용 연차휴가에 대하여 수당을 청구할 수 있다'는 입장이었으므로, 1년의 근로계약기간이 종료된 경우 근로자에게는 매월 발생하는 연차휴가 1일(총 11일)과 1년의 근로기간이 종료된 후 발생하는 15일을 합산하여 26일의 연차휴가가 발생한다는 결론에 이르게 된다.

그러나 대상판결은 연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 판시하였는데, 이는 대법원이 '만 61세가 되는 해의 12월 말일이 정년인 경우' 만 61세가 되는 해의 12월 31일 근로관계는 당연히 종료하고, 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대

가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다고 판시한 사례와 동일한 취지의 결론이다 (대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결). 즉 퇴직 직전 마지막 해에 제공한 근로에 대하여는 연차휴가청구권 자체가 발생하지 아니하므로 미사용 연차휴가에 대한 보상청구권도 존재할 수 없게 된다.

대상판결은

- ① 연차휴가를 사용할 권리 또는 미사용 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공할 경우 발생하는 것으로서 연차휴가 사용 시가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당하는 점,
- ② 근로기준법 제60조 제3항이 삭제된 이유는 최초 1년간 연차휴가를 사용한 경우 그 다음 해 연차휴가가 줄어드는 것을 방지하기 위한 것으로 보일 뿐이고, 이를 1년차 근로를 마친 근로자에게 장기근속 근로자보다 과다한 연차휴가(총 26일)를 부여하겠다는 취지로 보기는 어려운 점,
- ③ 1년차 근로자에게 26일의 연차휴가를 부여한다는 해석론은 근로기준법 제60조 제4항이 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일로 제한하고 있는 규정에도 반하는 점 등을 고려한 것으로 보인다.

2. 임금인상 소급분의 통상임금성(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결)

가. 사안

피고는 노동조합과 매년 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 임금인상 합의와 함께 그 인상된 기본급을 4월 1일(이하 '소급기준일')로 소급하여 적용하기로 약정해 왔다. 피고는 매년 위 합의에 따라 소급기준일부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 그 기간에 해당하는 임금인상분(이하 '임금인상 소급분')을 임금협상 타결 이후의 급여 지급일에 일괄 지급하여 왔다. 다만 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았다.

나. 판결요지

근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 임금인상이 소급적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없고, 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하고, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다.

다. 해설

통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적으로 지급되고, 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되어야 하며, 지급 여부나 지급액이 사전에 고정적으로 확정되어 있어야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결). 그런데 임금지급기

가 지난 후에 지급되는 임금의 경우 사전에 지급이 확정되어 있지 아니하므로 고정성 요건을 충족할 수 없었고, 이에 다수의 하급심 사례에서 단체협약에 따른 소급적인 임금인상의 경우 인상액은 고정성이 없는 임금으로 판단하는 경우가 적지 아니하였다. 그러나 대법판결은 임금인상이 소급적용되었다고 하더라도 임금인상 소급분이 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금이고, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고(이는 사용자의 입장에서 임금인상이 소급 적용되어 소정근로의 대가로서 임금인상 전 법정 통상임금에 추가로 합산될 것이라는 사정을 예측할 수 있었다고 볼 수 있다), 임금인상 소급분이 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 지급되는 성질의 것이라면 고정성 요건을 충족한다고 판단하였다. 엄밀하게 보면 임금인상 전 근로를 제공할 당시에는 향후 단체협약을 통하여 임금인상이 예상된다고 하더라도 구체적인 인상액까지 확정되어 있다고 보기는 어려우나, 대법원은 대법판결을 통하여 사전적인 확정적 의미를 인상의 가능성까지 포함하여 넓힌 것으로 평가할 수 있다.

<인권과 정의 : 2021년 노동법 중요판례평석(유성재)>

1. 통상임금과 신의칙(대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결)

가. 사실관계

이 사건 사용자(피고)는 단체협약에 따라 상여금을 지급해 왔고, 지급률과 지급시기 등 세부사항은 따로 정하고 있었다. 이 사건 사업장의 2012년 급여세칙은 연간 800%의 기간상여를, 설날과 추석에 각각 50%의 명절상여를, 12월말에 100%의 연간상여를 지급하도록 하고 있으며, 기간상여와 명절상여는 적용대상 기간 동안 근무분에 대해서 일할 계산하여 지급하도록 하고 있다. 그러나 퇴직한 근로자에게는 명절상여를 지급하지 않았으며, 명절상여를 받지 못한

근로자가 근무일수에 상응하는 명절상여를 지급할 것을 요구하거나 이의를 제기한 적이 없었다. 사용자는 상여금이 통상임금에 포함되지 않는 것으로 보고 이를 제외하고 계산한 연장근로수당, 야간근로수당 등 법정수당을 근로자들에게 지급하였다. 이 사건 사업장에서 퇴직한 근로자 10명은 사용자를 상대로 통상임금을 산정하면서 ‘상여금’을 누락하였음을 이유로 통상임금에 상여금을 반영하여 재산정한 법정수당과 퇴직금 등의 차액을 지급할 것을 청구하는 소송을 제기하였다. 재판과정에서 사용자는 근로자들의 청구가 받아들여지면 중대한 경영상의 어려움을 맞게 되거나 그 존립을 위태롭게 할 상황에 처하게 될 것이 분명하므로 근로자들의 청구는 신의칙에 위반된다고 주장하였다.

나. 쟁점

이 사건에서는 상여금의 통상임금성과 근로자들의 청구가 신의칙에 위배 되는지 여부가 문제가 되었지만, 이 글에서는 근로자들의 청구가 신의칙에 반하는지 여부에 대해서만 언급하기로 한다. 2013년 대법원(9)은 통상임금에 관한 전원합의체 판결에서 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 노사합의가 무효가 되어 근로자들이 상여금을 통상임금에 포함하여 법정수당을 다시 계산하여 사용자에게 그 차액을 청구할 수 있다고 하여도, 이러한 청구가 신의칙에 반하는 경우에는 이를 허용할 수가 없다고 하였다. 그러나 대법원이 신의칙을 이유로 청구권이 제

한되는 경우에 대한 기준을 명확하게 제시하지 않아 유사한 사건에 대하여 하급심들이 서로 다른결론을 내려 혼란이 야기되기도 하였다. 이러한 문제점은 2019년 대법원10)이 “신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다”고 판결을 하면서 조금이나마 해소되었다. 하지만 ‘엄격하게 판단’한다는 것이 구체적으로 무엇을 의미하는지에 대한 의문은 여전히 남아 있었다.

다. 사건 경과 및 판결 요지

근로자들의 청구에 대하여 1심인 울산지방법원11)은 상여금의 통상임금성을 인정하고, 원고들의 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 보아 원고들의 청구를 일부 인용하였다. 2심인 부산고등법원12)은 상여금 중 명절상여는 통상임금에 해당하지 않고, 나아가 근로자들의 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 보아 원고들의 청구를 기각하였다. 근로자들의 청구가 신의칙에 위배 되는지와 관련하여 대법원13)은 “근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위배 되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다”고 하여, 2019년 대법원의 입장을 재확인 하였다. 나아가 대법원은 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가법정수당의 청구로 “기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다”고 하면서, 원심이 이 사건 사용자의 “일시적인 경영악화만이 아니라, 기업의 계속성이나 수익성, 경영상 어려움을 예견하거나 극복할 가능성이 있는지도 고려해서 추가 법정수당 청구의 인용 여부를 판단했어야 한다”고 하면서 원고들의 이 사건 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 하였다.