

# 대법원 2016다10131

## 임금 사건 보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

대법원(주심 대법관 조희대)은 2018. 12. 27. (주)다스 소속 근로자들인 원고들이 회사를 상대로 미지급 법정수당과 중간정산퇴직금을 청구한 사건에서 피고 (주)다스의 상고를 기각하여, “피고가 지급한 정기상여금은 정기적·일률적·고정적으로 지급되어 소정근로의 대가인 통상임금에 해당하고, 단체협약에서 통상임금의 범위에서 제외한 정기상여금을 통상임금에 산입하여 재산정한 법정수당과 중간정산퇴직금의 추가지급을 구하더라도 신의칙에 위반되지 않는다”는 이유로 원고들의 청구를 인용한 원심판결을 확정하였음(대법원 2018. 12. 27. 선고 2016다10131 판결)

### 1. 사안의 내용 및 소송 경과

#### ■ 사안의 내용

- 원고들은 피고와 근로계약을 체결한 기능직 근로자로서 전국금속노동조합다스지회에 소속되어 있는데, 피고의 급여규정과 단체협약(2010년 및 2012년)상 통상임금의 범위에 정기상여금은 제외되어 있음
- 원고들은 피고에게 2010. 8.부터 2013. 12.까지 정기상여금을 산입한 통상임금으로 재산정한 법정수당 및 위와 같이 재산정한 법정수당을 반영한 중간정산퇴직금을 지급할 의무가 있다고 주장하면서 위 각 금액에서 기지급받은 금액을 차감한 금액의 지급을 구하였음

#### ■ 소송 경과

- 제1심 : 원고들 일부 승소

● 원심 : 원고들 승소 (청구취지 변경)

- 피고는 통상임금 및 연장근로 15시간을 기준으로 750%(2010년 단체협약) 또는 800%(2012년 단체협약)에 해당하는 정기상여금을 매년 짝수 월의 특정일자와 명절(설날과 추석)에 분할하여 정기적으로 지급하였음
- 위 정기상여금은 기능직 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있음
- 따라서 위 정기상여금은 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로서 소정근로의 대가인 통상임금에 해당함
- 한편 이 사건 소송결과에 따라 예상되는 피고의 추가부담금액과 피고의 당기순이익 규모를 감안할 때, 이 사건 청구로 인하여 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 되어 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있다고는 보기 어려움

● 피고가 상고를 제기함

## 2. 대법원의 판단

▣ 사건의 쟁점

- 피고가 지급한 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 및 단체협약에서 통상임금의 범위에서 제외한 정기상여금을 통상임금에 산입하여 재산정한 법정수당 등을 청구하는 것이 신의칙에 위반되는지

▣ 판결의 결과

- 원심 판단을 수긍하여 피고의 상고를 기각하였음

▣ 판단의 근거는 원심과 같음

### 3. 판결의 의의

■ 대법원은 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결에서 아래와 같이 판결하였음

● “신의성실의 원칙(이하 ‘신의칙’이라고 한다)은, 법률관계의 당사자는 상대방의 이익을 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리를 행사하거나 의무를 이행하여서는 아니 된다는 추상적 규범을 말하는 것으로서, 신의칙에 위배된다는 이유로 그 권리행사를 부정하기 위해서는 상대방에게 신의를 공여하였거나 객관적으로 보아 상대방이 신의를 가지는 것이 정당한 상태에 이르러야 하고 이와 같은 상대방의 신의에 반하여 권리를 행사하는 것이 정의관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르러야 한다. 단체협약 등 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반하여 무효인 경우에, 그 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 그 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다(대법원 2001. 5. 29. 선고 2001다15422, 15439 판결 참조). 위에서 본 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖춘은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다”

■ 이 사건에서 대법원은, 단체협약에서 통상임금의 범위에서 제외된 정기상여금을 근로자가 통상임금에 다시 산입하여 재산정한 수당과 중간정산퇴직금의 추가지급을 구하더라도 신의칙에 위배되지 않는다고 본 원심의 판단이, 위 전원합의체 판결에서 제시한 기준에 위배되지 않았음을 확인하였음

■ 다만, 이 사건에서 대법원은 위 전원합의체 판결 이후 새로운 법리나 판

단기준을 판시한 것은 아님