

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2007다73277 임금
원고, 상고인 별지 원고들 목록 기재와 같다.
원고들 소송대리인 변호사 권영국
피고, 피상고인 피고 주식회사
소송대리인 법무법인 화우 담당변호사 이윤정 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2007. 9. 21. 선고 2006나100181 판결
판 결 선 고 2009. 12. 24.

주 문

원심판결 중 원고 4, 원고 39, 원고 26, 원고 45의 각 패소 부분 중 2003. 5. 12.부터 같은 해 5. 22.까지의 기간에 대한 임금 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

위 원고들의 나머지 상고와 위 원고들을 제외한 나머지 원고들의 상고를 모두 기각한다.

원고 4, 원고 39, 원고 26, 원고 45를 제외한 나머지 원고들의 상고비용은 위 나머지 원고들이 부담한다.

이 유

1. 원고들의 미지급 추석상여금과 체력단련비 청구에 관하여

가. 구 「근로기준법」(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부 개정되기 전의 것) 제54조는 “사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다”라고 규정하고, 구 「근로기준법시행령」(2007. 6. 29. 대통령령 제20142호로 전부 개정되기 전의 것) 제25조는 “법 제54조의 규정에 의한 유급휴일은 1주간의 소정 근로일수를 개근한 자에게 주어야 한다”고 규정하여, 근로자가 1주일의 기간을 기준으로 최소한 1일간은 근로하지 않도록 주휴일을 부여하고 있다. 그리고 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의하면, “5월 1일을 근로자의 날로 하고 이 날을 근로기준법에 의한 유급휴일로 한다”고 규정하고 있다. 또한 단체협약·취업규칙·근로계약에 의하여 국경일 등을 유급 또는 무급휴일로 따로 정할 수 있다. 계속된 근로일의 도중에 마련되어 있는 위 각 ‘휴일’은 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 근로를 제공하지 아니하는 날을 말하는 것으로, 오늘날 근로기준법상의 휴일제도는 연속된 근로에서의 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위하여 마련된 것이다. 나아가 ‘유급휴일’이란 위 휴일제도의 취지를 살려 근로자가 이를 충분히 활용할 수 있도록 해 주기 위하여 임금의 지급이 보장되어 있는 휴일, 즉 휴식을 취하더라도 통상적인 근로를 한 것처럼 임금이 지급되는 날을 말하는 것이다. 이러한 휴일 및 유급휴일 제도를 규정한 규범적 목적에 비추어 보면, 근로의 제공 없이도 근로자에게 임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공하여 왔고, 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 당연히 전제되어 있다고 볼 것이다. 그러므로 개인적인 사정에 의한 휴직

등으로 인하여 근로자의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자가 근로 제공을 하지 아니한 휴직기간 동안에는 달리 특별한 사정이 없는 한 근로 제공 의무와 대가관계에 있는 근로자의 주된 권리로서의 임금청구권은 발생하지 않는바, 이러한 경우에는 휴직기간 등에 포함된 유급휴일에 대한 임금청구권 역시 발생하지 않는다고 보아야 한다.

한편 쟁의행위시의 임금 지급에 관하여 단체협약이나 취업규칙 등에서 이를 규정하거나 그 지급에 관한 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 아니하는 한, 근로자의 근로 제공 의무 등 주된 권리·의무가 정지되어 근로자가 근로 제공을 하지 아니한 쟁의행위 기간 동안에는 근로 제공 의무와 대가관계에 있는 근로자의 주된 권리로서의 임금청구권은 발생하지 않는다고 하여야 한다(대법원 1995. 12. 21. 선고 94다 26721 전원합의체 판결 등 참조).

쟁의행위 기간 중 법률관계가 위와 같다면, 앞서 살펴본 유급휴일에 대한 법리는 휴직 등과 동일하게 근로자의 근로 제공 의무 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하는 쟁의행위인 파업에도 적용된다 할 것이므로, 근로자는 파업기간 중에 포함된 유급휴일에 대한 임금의 지급 역시 구할 수 없다 할 것이다.

원심판결 및 원심이 인용한 제1심 판결에 의하면, 원고들(이하, 원고들 중 원고 4, 원고 39, 원고 26, 원고 45를 ‘원고 노동조합 전임자’라 하고, 위 원고들을 제외한 나머지 원고들을 ‘원고 조합원’이라 한다)을 조합원으로 하는 ○○ 노동조합(이하, ‘노동조합’이라 한다)은 2003. 5. 23. 파업을 시작하여 2003. 9. 5. 파업을 종료하였고, 그 쟁의행위 기간 중에 파업을 종료하였다가 그 이후 다시 시작하는 등으로 파업을 중단한 적이 없는 사실과 쟁의행위시의 임금 지급에 관하여 단체협약이나 취업규칙 등에서 이를 규정

하거나 그 지급에 관한 당사자 사이의 약정이나 관행이 없을 뿐만 아니라 피고의 상여금 지급 및 공제방식이 결근 등과 같은 공제사유가 있을 때 휴일을 제외한 실제 결근 일수에 따라 상여금을 공제하는 방식에 의하는 노동관행조차 인정하기 어려운 사정을 알 수 있다.

이러한 사실관계를 앞서 살펴본 법리에 비추어 보면, 원고들이 파업기간 중 포함된 무급휴일에 대한 상여금 지급을 구할 수 없음은 물론이고, 나아가 파업기간 중 포함된 유급휴일에 대한 임금청구권의 행사로서 그에 대한 상여금 지급을 구할 수 없다 할 것이다.

원고들은 이와 반대의 전제에서 파업기간 중에 포함된 휴일에 대한 상여금의 지급을 주장하는 것인바, 이를 배척한 원심판결의 결론은 정당하다.

이에 관한 원고들의 상고이유 주장은 이유 없다.

나. 원심은, ‘피고는 원고 조합원들에게 임시조합원 총회기간인 2003. 5. 20.부터 같은 해 5. 22.까지 사이의 기간 동안 미지급된 임금 상당액을 지급할 의무가 있다’고 판시한 후 위 3일의 기간에 대하여 기존의 급여를 기준으로 산정한 상여금을 포함한 임금의 지급을 명하였다.

그런데 원심이 인용한 제1심 판결에 의하면, 피고와 노동조합 사이에 2003. 9. 8. 체결된 2003년 임금협약서에서 2003. 3. 1.부터 소급해서 동업3사와 기존의 임금격차 15%를 인상하여 지급(이하, 위 금원을 ‘소급인상분’이라 한다)하기로 합의한 사실을 알 수 있다.

그러나 원고 조합원들이 이 사건 소로써 파업기간인 2003. 5. 23.부터 같은 해 9. 5.까지의 특정된 기간에 대한 소급인상분만을 구하고 있을 뿐이고, 위 2003. 5. 20.부터

같은 해 5. 22.까지 사이의 기간에 대하여는 소급인상분을 구하지 아니하였으므로, 원심판결에 원고 조합원들의 상고이유 주장과 같은 판단유탈의 위법이 없다.

2. 원고 노동조합 전임자의 급여청구권에 대하여

가. 원심은, 이 사건 단체협약 제23조 제1호 내지 제3호는 노동조합 전임자를 근로계약상 본래의 근로 제공 업무에 종사하는 일반조합원보다 불리한 처우를 받지 않도록 하는 범위 안에서 노동조합 전임자에게 일정한 급여를 지급하기로 한 것으로, 노동조합 전임자를 일반조합원보다 더욱 유리하게 처우하는 것은 이 사건 단체협약의 규정을 둔 목적이나 취지에 비추어 볼 때 노사 쌍방이 당초 의도한 바와 합치하지 아니한다 할 것이어서, 일반조합원들이 무노동 무임금의 원칙에 따라 사용자로부터 파업기간 중의 임금을 지급받지 못하는 경우에는 노동조합 전임자도 일반조합원과 마찬가지로 사용자에게 급여를 청구할 수 없다는 내용으로 해석함이 상당하므로, 원고 노동조합 전임자들은 사용자인 피고에 대하여 일반조합원과 마찬가지로 파업기간 중의 급여를 청구할 수 없다고 판단하였다.

이러한 원심의 판단은 관련 규정 등과 이 사건 기록에 비추어 정당한 것으로 수긍할 수 있다.

원심판결에는 원고 노동조합 전임자들의 상고이유 주장과 같은 단체협약의 해석 및 노동조합 전임자가 지급받은 금원에 관한 법리오해의 위법이 없다.

나. 원심은 원고 노동조합 전임자들의 청구와 관련하여, 2003. 5. 12.부터 같은 해 5. 22.까지의 기간은 파업이 이루어진 것으로 볼 수 없으므로 피고는 원고 노동조합 전임자들에게 위 기간인 11일간의 임금을 지급하여야 할 것이라고 판시하면서, 위 11일의 기간에 대하여 기존의 급여를 기준으로 상여금을 포함하지 아니한 임금의 지급을 명하

였다.

원심판결이 원고 노동조합 전임자들에 대하여 위 11일의 기간 동안의 임금을 산정함에 있어 소급인상분을 반영하지 아니하였으나, 다른 한편 원고 노동조합 전임자들이 이 사건 소로써 그들에 대한 소급인상분의 임금은 구하지 아니하였으므로, 원심판결에는 원고 노동조합 전임자들의 상고이유 주장과 같은 판단유탈의 위법이 없다.

다. 그러나 원심판결에 의하더라도 피고가 원고들을 포함한 근로자에 대하여 지급하여야 하는 급여에는 기본급 이외에도 기준급의 총 800%에 해당하는 각종 상여금이 포함되어 있어, 임금을 산정함에 있어서는 기본급 등 이외에도 상여금을 참작하도록 하고 있음을 알 수 있다.

그럼에도 원심은 위와 같이 상여금 부분을 전혀 고려하지 아니한 채 기본급 등 만에 의하여 2003. 5. 12.부터 같은 해 5. 22.까지의 기간에 대한 임금을 산정하였으니, 이러한 원심판결에는 임금의 산정에 관한 법리를 오해한 위법이 있고 이는 판결에 영향을 미쳤음이 분명하다.

원고 노동조합 전임자들의 상고이유 주장 중 이 점을 지적하는 부분은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 노동조합 전임자들에 대한 각 패소 부분 중 2003. 5. 12.부터 같은 해 5. 22.까지의 기간에 대한 임금 부분을 파기하여, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하고, 원고 노동조합 전임자들의 나머지 상고와 위 원고들을 제외한 나머지 원고들의 상고를 모두 기각하기로 하며, 원고 노동조합 전임자들을 제외한 나머지 원고들의 상고비용은 위 나머지 원고들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 양창수 _____

 대법관 양승태 _____

주심 대법관 김지형 _____

 대법관 전수안 _____

원 고 들 목 록

생략