

통상임금 전원합의체 판결의 신의칙의 적용 여부에 관한 첫 하급심 판례

1. 통상임금 전원합의체 판결에서 밝힌 신의칙의 적용 여부에 관한 첫 하급심 판례가 나왔습니다.

통상임금에 관하여 대법원이 2013. 12. 18. 선고한 전원합의체 판결(2012다89399 판결)에서는 정기상여금이 통상임금의 범위에 포함될 수 있다고 판시하면서도, 근로자들이 이러한 상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정 수당의 지급을 구함으로써 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상 외의 이익을 추구하고 그로 말미암아 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다면 정의와 형평 관념에 비추어 신의칙에 위배되어 받아들일 수 없다고 판시하였습니다. 그러나 신의칙 항변의 적용 요건과 관련하여 그 기준이 명시되지 않아 구체적인 적용 범위에 관하여 실무상으로 많은 논란이 제기되고 있습니다(이에 대해서는 저희 법인의 2013. 12. 19.자 뉴스레터를 참고해 주시기 바랍니다).

그런데 최근 서울중앙지방법원 민사 제42부에서 위 전원합의체 판결의 신의칙 적용 여부를 판단한 첫 하급심 판결이 나왔습니다(서울중앙지방법원 2014. 4. 4. 선고 2012가합100222 판결).

2. 서울중앙지방법원 판결에서는 사용자의 신의칙의 항변을 받아들이지 않고, 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 법정수당을 소급 지급할 것을 요구한 근로자들의 청구를 인정하였습니다.

위 서울중앙지방법원 판결의 사례는 고용노동부의 각 지역 지방고용노동청 고용안정센터에서 취업알선 및 실업급여 지급 등의 업무를 담당하여 온 근로자들이 대한민국을 상대로 상여금이 통상임금에 해당한다며 미지급 법정 수당 등을 청구한 사안입니다. 그 사안에서, 서울중앙지방법원 민사 제42부는 대법원의 전원합의체 판결에 따라 정기상여금을 통상임금으로 인정하고, 피고 대한민국의 신의칙 항변을 받아들이지 아니하였습니다.

- 정기적, 일률적으로 지급되고 중도 입·퇴사자에 대해서도 일할계산되어 지급된 상여금은 통상임금에 해당합니다.

위 판결 사안에서는 상여금이 기본급여의 50%씩 매월 모든 근로자에게 일률적으로 지급되었고, 중도 입·퇴사자에 대해서도 해당 월의 근무일수에 따라 일할계산되어 지급되었는데, 위 판결은 대법원 전원합의체 판결에 따라 이러한 상여금은 정기성, 일률성, 고정성이라는 개념적 징표를 모두 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

- 단체협약이 존재하지 않는 경우에도 상여금을 통상임금의 산정에서 제외할 것을 묵시적으로 승인하여 합의에 이르렀다고 볼 소지가 있다고 판단하였습니다.

통상임금 전원합의체 판결의 사안과 달리 위 판결 사안은 통상임금의 범위에 관하여 해당 근로자들에게 적용되는 단체협약의 규정이 없었고, 피고의 취업규칙에 해당하는 ‘직업상담원 규정’(노동부 훈령) 및 ‘민간직업상담원 보수 지급기준’(노동부 고시)에 통상임금 범위에 관한 규정이 있었던 사안입니다.

그런데 위 판결에서 원고들은 상여금을 통상임금의 산정에서 제외할 것을 묵시적으로 승인하여 합의에 이르렀다고 볼 소지가 있다고 판시하였습니다.

- 임금인상률, 피고들이 부담하게 될 금원의 규모, 피고의 재정능력 등을 고려하여 신의칙 위반 항변을 배척하였습니다.

대법원 전원합의체 판결에서는, (i) 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 회사가 부담하게 될 추가 법정수당액과 (ii) 전년도 대비 실질임금인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치, (iii) 기업의 재정 및 경영상태 등을 고려하여 근로자 측의 추가임금청구가 신의칙에 위배되는지 여부를 살펴야 한다고 판시하였습니다.

위 서울중앙지방법원의 판결에서도 대법원의 전원합의체 판결을 반영하여 “2013년 기준 개인별 월 임금 총액 상승분은 약 6만 원 가량이며, 기존의 방식에 따라 지급된 2012년도 임금총액과 비교한 임금인상률은 약 6.3%에 불과하고, 피고가 추가로 부담하게 될 금원의 규모(원고들이 청구하는 원금 합계는 약 350,000,000원 가량임) 및 피고의 재정능력 등을 고려하여 보면, 추가로 법정 수당을 지급한다고 하더라도 피고에게 ‘당해 조직에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 존립을 위태롭게 할 만한 재정적 부담’이 야기될 개연성을 인정하기 부족하다고 판시하여 신의칙 항변을 배척하였습니다.

- 사용자가 공적 주체인 경우 일반 기업과 달리 신의칙이 더욱 엄격하게 적용됩니다.

또한 위 판결은 피고가 국가라는 점을 감안하여 일반 기업이 당사자인 경우와 비교하여 피고의 신의칙 위배 항변은 그 인정여부가 더욱 엄격하게 판단되어야 한다고 판시하였습니다. 이러한 위 판결의 주장을 확대해 보면, 공적 주체인 경우에는 일반기업보다 신의칙 적용이 보다 엄격하게 적용될 가능성이 높습니다.

3. 신의칙 항변의 구체적인 적용 범위에 대하여 향후 법원 판결의 동향을 주목해야 합니다.

대법원 전원합의체 판결에 의하여 정기상여금 등이 통상임금에 해당될 수 있다는 점에 대해서는 명확한 기준이 실시 되

었고, 그 이후의 대법원 및 하급심 법원의 판결들은 대법원 전원합의체 판결에서 제시한 기준에 따라 통상임금의 범위를 판단하고 있습니다.

그러나 신의칙의 적용과 관련해서는, 대법원 전원합의체 판결에서 그 구체적인 적용 기준이 명확하게 제시된 것이 아니고, 또한 신의칙은 이른바 일반조항으로서 구체적인 사건에 있어서 정의와 형평의 관념에 따라 개별 사안별로 판단하는 것이므로 그 기준을 일률적으로 정하기도 어려우므로, 통상임금에 관련한 신의칙의 적용 범위에 대해서는 향후 법원의 판결에 의하여 구체적으로 그 기준과 범위가 정립될 것입니다.

다만 위 서울중앙지방법원의 판결에서는 신의칙 항변은 구체적인 사안에 따라 그 적용여부가 결정이 된다는 점을 명확히 하였고 또한 신의칙의 적용 요건과 관련해서도 일응의 구체적 기준을 밝혀 준 선례로서, 이후 통상임금과 관련하여 후속 판결뿐만 아니라 현재 진행되고 있는 노사간 분쟁에 있어서도 적지 않은 영향을 미칠 것으로 예상됩니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

● 기영석 파트너 변호사	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysgj@shinkim.com
● 한상훈 변호사	TEL. 02 316 4696	E-Mail. shhan@shinkim.com
● 김종수 변호사	TEL. 02 316 1678	E-Mail. jsokim@shinkim.com
