

통상임금 사건에 대한 신의칙 적용에 관한 최근 판결의 동향

1. 통상임금 관련 최근 판례 및 그 주요 내용

대법원의 2013. 12. 18. 통상임금에 대한 전원합의체 판결(2012다89399 판결)에서는 정기상여금이 통상임금의 범위에 포함될 수 있다고 판시하면서도, 근로자들이 이를 토대로 추가적인 법정 수당의 지급을 구함으로써 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 관하여는 실무상으로 많은 논란이 제기되고 있습니다.

이에 저희 법인은 2014. 4. 23.자 뉴스레터를 통하여 통상임금 전원합의체 판결의 신의칙 적용 여부에 관한 첫 하급심 판결(서울중앙지방법원 2014. 4. 4. 선고 2012가합1000222 판결)을 소개해 드린 바 있습니다.

- 서울중앙지방법원 2014. 4. 4. 선고 2012가합1000222 판결 - 정기상여금에 대하여 신의칙 항변을 배척한 판결

해당 판결에서는 피고가 대한민국이었는데, 피고가 국가라는 점을 감안하여 일반 기업이 당사자인 경우와 비교하여 그 신의칙 위배 항변의 인정여부가 더욱 엄격히 판단되어야 한다고 판시하며 신의칙 항변을 배척하였습니다.

그 이후 계속하여 통상임금 사건에 대한 신의칙 적용에 관하여 하급심 및 대법원의 판결들이 이어지고 있어 이를 간략히 소개해 드립니다.

- 서울남부지방법원 2014. 4. 18. 선고 2012가합23000 판결 - 정기상여금 외의 임금에 대해서는 신의칙 항변을 배척한 판결

본 사건에서 법원은 근속수당, 격려금, 교통비, 식대, 직책수당 등의 임금항목이 통상임금에 해당한다고 판단하고, 나아가 회사의 신의칙 항변에 대하여, 전원합의체 판결에서는 정기상여금에 한하여 특별히 신의칙의 적용가능성을 인정하는 것이고 해당 사건의 임금항목은 정기상여금에 해당하지 않으므로 위 임금항목을 통상임금에서 제외하는 합의

는 근로기준법에 위반하여 무효라고 보아 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

- 광주지방법원 순천지원 2014. 4. 23. 선고 2011가합3368 판결 - 회사의 중대한 경영상 어려움을 인정하여 신의칙 항변을 받아들인 판결

본 사건에서 법원은 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 보면서도, ① 회사가 최근 2년에 걸쳐 2천만 원, 8천만 원의 당기순이익을 냈을 뿐 그 전 2년 동안에는 당기순손실을 기록한 점, ② 정기상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 회사가 추가로 부담하는 인건비가 당기순이익의 몇 배에 이를 것으로 추정되는 점을 들어 '회사의 중대한 경영상의 어려움'을 인정할 수 있다고 보아 회사의 신의칙 항변을 인정하였습니다.

- 서울중앙지방법원 2014. 5. 29. 선고 2012가합33469 판결 - 회사의 중대한 경영상의 어려움을 인정하지 아니하여 신의칙 항변을 배척한 판결

본 사건에서 법원은 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하고, 회사의 신의칙 위반 항변에 대해서는 ① 비록 2013년에 당기순손실을 기록하기는 했으나 그 전 3년간은 당기순이익을 내고 있었고, ② 매출액이 지속적으로 상승하고 있으며, ③ 상여금을 통상임금에 포함시키더라도 그 추가부담액이 기존에 부담하던 인건비의 1.3%에 불과한 점 등을 들어 추가청구를 인정하더라도 회사에 중대한 경영상의 어려움이 발생한다고 볼 수 없다고 보아 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다.

- 대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다116871 판결 - 회사의 중대한 경영상의 어려움에 대한 추가 심리를 명한 판결

본 사건에서 대법원은 정기상여금에 관하여 통상임금에 해당한다고 보고, 이에 대한 회사의 신의칙 위반 항변에 대해서 ① 정기상여금이 단체협약에서 정한 통상임금 산정 기초 임금의 연 700%에 달하는 점, ② 생산직 근로자만 11,000여 명에 달하는 점, ③ 연장, 야간, 휴일근로 등 초과근로가 상시적으로 이루어지는 점을 들어 회사에 중대한 경영상의 어려움을 인정할 여지가 있다고 판시하면서, 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 회사가 부담할 추가 법정수당액 및 근로자들의 실질임금 인상률, 회사의 재정 및 경영상태 등에 관하여 추가 심리가 필요하다는 이유로 항소심으로 파기환송하였습니다.

2. 통상임금과 관련한 일련의 판결들의 의미

앞서 본 일련의 판결들은 모두 전원합의체 판결의 법리를 기초로 그 적용범위를 구체화하고 있습니다. 아직까지 신의칙의 적용 요건 및 범위에 관하여 확립된 법리가 있다고 보기는 어려우나 위 판결들을 종합하여 보면, 아래와 같은 경향을 보이고 있습니다.

- (i) 신의칙 위반의 항변이 가능한 임금항목은 '정기상여금'에 국한될 가능성이 많아 보입니다. 이는 정기상여금에 한하여 신의칙이 적용된다고 하였던 전원합의체판결에 대한 대법원 보도자료의 태도를 따른 것으로 풀이됩니다.

- (ii) 2012다116871 대법원 판결의 경우 원고가 4명에 불과하다는 점에 비추어 볼 때, 본 판결의 취지는 신의칙 적용의 요건으로서 회사의 중대한 경영상의 어려움은 청구금액이 아닌 해당 판결이 회사 전체 인건비에 미칠 영향을 기준으로 판단하는 것으로 이해됩니다.
- (iii) 하급심 판결례들은 대법원 전원합의체 판결에 따라 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 회사가 부담할 추가 법정수당액 및 근로자들의 실질임금 인상률, 회사의 재정 및 경영상태 등을 심리하여 신의칙 적용 여부를 판단하고 있으며, 특히 추가될 인건비 부담과 회사의 당기손익률 등이 주요한 지표로 사용되고 있는 것으로 판단됩니다.

법무법인 세종의 통상임금팀에서는 통상임금과 관련한 분쟁 및 임금구조개선에 관한 자문 등 관련 법률문제에 대해 전문적이고도 심도깊은 자문을 제공하고 있습니다. 통상임금과 관련하여 궁금하신 점이 있으면 법무법인 세종의 통상임금팀에게 문의해 주시기 바랍니다.

● 홍세렬 파트너변호사	TEL. 02 316 4220	E-Mail. srhong@shinkim.com
● 이병한 파트너변호사	TEL. 02 316 4208	E-Mail. bhlee@shinkim.com
● 기영석 파트너 변호사	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysgj@shinkim.com
● 김종수 변호사	TEL. 02 316 1678	E-Mail. jsokim@shinkim.com

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim



SHIN&KIM
법무법인 세종

The content and opinions expressed within SHIN & KIM's regular newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.
<http://www.shinkim.com>