



해외근무수당이 통상임금에 해당한다고 판단한 사례(서울중앙지방법원 2023. 6. 23. 선고 2020가합587442 판결)

원고를 포함한 해외근무직원들은 피고회사의 보수규정에서 정한 보수와 별도로 해외근무수당을 현지화폐로 지급받았으며, 피고는 해외근무수당을 제외하고 통상임금을 산정하여 원고들에게 시간외근로수당을 지급하였습니다. 이에 원고들은 피고에게 해외근무수당을 통상임금에 포함하여 산정한 시간외근로수당과 기지급한 시간외근로수당의 차액 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

법원은 1) 해외근무수당이 임금인지, 2) 해외근무수당이 통상임금에 해당하는지를 판단하였습니다. 먼저 1) 해외근무수당이 임금인지에 관하여 ① 해외근무수당과 파견여비가 구분되어 있는 점, ② 해외근무수당을 ‘복리후생’ 항목이 아닌 ‘보수’ 항목으로 규정하고 있는 점, ③ 피고회사가 해외에서 수행하는 사업의 난이도, 근무환경, 열악한 생활편의시설 등을 고려할 때 해외근무수당은 특수한 지역에서의 장기간 근무하는 어려움을 보상하기 위하여 근로의 대가로 지급된 금원이라는 점을 고려할 때, 해외근무수당은 근로의 대상으로 근로자에게 계속적정기적으로 지급되고 지급에 관하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 임금에 해당한다고 판단하였습니다.

2) 해외근무수당이 통상임금인지에 관하여는 “어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적일률적이고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다”는 판례법리(대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012다89399, 전원합의체 판결)에 근거하여, 해외근무직원들이 해외에서 소정근로를 제공하지만 하면 실제로 근무한 일수나 근무성과 관계없이 계속적정기적으로 직급에 따라 일률적인 금액이 지급되었고, 해외근무수당은 환율변동에 따라 실지급액에 다소 증감변동이 있을지라도 지급이 확정되어 있으므로 고정적 임금에 해당하기 때문에 해외근무수당은 소정근로의 대가로 정기적일률적이고정적으로 지급되는 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석
변호사

02-316-4021

박성기
변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com