



미사용연차수당을 포함하는 포괄임금약정이 연차휴가권을 박탈한다고 볼 수는 없고, 포괄임금 약정이 무효라고 하더라도 무효가 되는 부분은 포괄임금에 포함된 연차수당이 근로기준법에 따라 산정한 연차수당에 비해 적은 부분에 한정된다고 판단한 사례

(대법원 2023.11.30. 선고 2019다29778 판결)

피고는 건설업을 영위하는 회사이며, 원고는 피고 회사에서 재직하다가 퇴직한 근로자들입니다. 원고와 피고는 근로계약을 체결하면서 ‘근로자가 원하는 경우에 한하여, 법정수당이 미리 포함(기본 55.90%, 유급주휴 11.30%, 휴일 19.60%, 연장 10.60%, 연차2.60%)된 포괄일당에 출역공수를 곱하여 월급을 산정 지급한다’, ‘근로자는 포괄역산제 방식에 근거 법정수당을 별도로 산정하지 않고 포괄일당 x 출역공수로 월급이 산정 지급되는 것에 동의한다’는 내용을 포함하였고, 원고들은 위 근로계약에 서명하였습니다. 이후 원고들은 피고가 미사용 연차휴가에 상응하는 미사용연차수당을 지급하지 않았다고 주장하며 미사용 연차수당과 이에 대한 지연손해금 지급을 청구하였습니다.

원심은 원고와 피고가 체결한 포괄임금약정은 감시단속적 근로 등과 같이 근로시간 산정이 어려운 경우가 아닌 한 허용될 수 없으므로 포괄임금 약정에서 연차수당을 포함한 부분 전부가 무효이고 따라서 피고는 원고가 지급을 청구한 미사용 연차수당 전액을 지급해야 한다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 연차수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연차수당을 일당 임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며, 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수는 없다는 기존 판례(대법원 1998. 3. 24. 선고 96다24699 판결) 법리를 언급하면서, 원고들의 근로시간을 산정하기 어렵다고 볼 수 없다고 하더라도 포괄임금 약정에서 연차수당을 포함한 부분 전부가 무효가 되는 것은 아니고 월급에 포함되어 지급된 연차수당액이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 정당한 연차수당액에 미달한 부분에 한해서만 근로자에게 불이익하여 무효가 되는 것이라고 판단하였습니다.

따라서 대법원은 포괄임금 약정 중 연차수당을 포함시킨 부분 전부가 무효라고 판단한 원심 판단에는 포괄임금 약정의 효력에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 보아 원심 판결을 파기 환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com