

단체협약상 성과상여금 지급 대상자인 ‘현재 재직하고 있는 자’는 ‘회사에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자’를 의미하므로, ‘휴직자’를 그 지급대상에서 제외할 수 없다고 본 사례

(대법원 2024. 10. 8. 선고 2024다259443 판결, 원심 부산지방법원 2024. 6. 12. 선고 2023나65822 판결)

1. 사안의 개요

피고는 여객자동차 운수회사이고, 원고는 피고 소속 시내버스 운전기사입니다. 피고와 원고가 조합원으로 가입한 노동조합이 체결한 단체협약에는 성과상여금 지급기준을 ‘성과상여금 지급기준일 현재 재직하고 있는 자’로 규정하고 있는데, 피고는 2022년도 6회차 성과상여금 지급기준일인 2022. 12. 10. 당시 원고가 병가휴직 중이었다는 이유로 해당 성과상여금을 지급하지 않았습니다. 이에 원고는 회사에게 미지급 성과상여금의 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심(부산지방법원 2024. 6. 12. 선고 2023나65822 판결)은 단체협약 성과상여금 조항의 ‘지급기준일 현재 재직하고 있는 자’란 ‘지급기준일 현재 피고에 소속되어 근로관계를 유지하고 있는 자’를 의미하고, 지급기준일 기준으로 ‘휴직자’라고 하여 그 지급대상에서 제외할 수 없다”고 판단하여 원고의 청구를 인용하였습니다. 구체적 근거로, (i) 단체협약이 중도퇴사자의 경우 상여금 지급대상에서 제외한다는 명시적인 규정을 두고 있는 반면, 병가휴직자의 경우 상여금 지급대상에서 제외한다는 규정을 두고 있지 않음에도 불구하고, ‘현재 재직하고 있는 자’에 병가휴직자를 제외한다고 해석하는 것은 명문규정을 근로자에게 불리하게 해석하는 것으로서 허용되지 않는 점, (ii) 원고에 대한 재직증명서에 재직기간이 병가휴직 기간을 포함하여 기재된 점, (iii) 단체협약 중 하계휴가비 관련 규정은 ‘근무실적이라 함은 실제 출근하여 근무(승무)한 날을 말한다’고 규정하여 별도의 ‘근무실적’이라는 용어를 사용하고 있는바, 성과상여금 규정에 대해서만 ‘재직’에 대해 ‘실제 승무(근로제공)’로 축소해석하는 것은 부당한 점 등을 들었습니다.

[대법원] 피고가 상고하였으나, 대법원은 소액사건으로서 상고이유가 소액사건심판법에서 정한 상고이유에 해당하지 않는다는 이유로 상고를 기각하였습니다.

3. 의의

위 대법원 판결의 원심은 단체협약 규정을 근로자에게 불리하게 변형하여 해석해서는 안 되고, 협약 당사자 사이에 문언 해석에 관해 견해가 엇갈리는 경우 문언의 내용, 단체협약이 체결된 동기와 경위, 양 당사자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙, 사회일반의 상식과 거래 통념에 따라 합리적으로 해석해야 한다는 단체협약의 해석 원칙(대법원 2007. 6. 1. 선고 2005다37574 판결 등)에 따른 것입니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

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