SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

외지근무보조비의 임금성을 부정하고, 항만운영직 5급에 대한 명절상여금 차별 및 중간정산 퇴직금에 대한 근로기준법상 지연손해금 적용을 모두 부정한 사례

1. 사안 및 쟁점

I사의 기능직 및 일반직 근로자들인 원고들은, 명절상여금, 가정의 달 상여금, 직무급, 개인연금보험료, 식대, 외지근무보조비 등이 통상임금 또는 평균임금에 해당한다고 주장하면서 미지급 법정수당과 퇴직금 차액을 청구하였습니다. 이 사건에서는 특히 ① 외지근무보조비의 임금성, ② 항만운영직 5급에 대하여 4급 이상과 다른 기준으로 명절상여금을 지급한 것이 차별적 처우에 해당하는지 여부, ③ 재직 중 지급된 중간정산 퇴직금에 대하여 근로기준법상 연 20% 지연손해금이 적용되는지 여부가 문제되었습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 서울고등법원은 외지근무보조비가 전출에 따라 가족과 떨어져 근무하면서 별도 주거지를 임차해야 하는 경우 그 비용 일부를 보전하는 금원이라고 보아 임금성을 부정하였습니다. 또한 항만운영직 5급은 장차 상위 직급으로의 승진이 예정된 직급으로서 사회적 신분에 해당하지 않고, 5급과 상위 직급 사이의 업무 범위나 책임이 본질적으로 동일하다고 볼 자료도 부족하다는 이유로, 명절상여금 산정기준을 달리한 것을 차별적 처우로 인정하지 않았습니다.

원심은 중간정산 퇴직금에 대한 지연손해금 부분과 관련하여 근로기준법 제37조 제1항과 시행령 제17조는 퇴직 시 지급되는 임금 및 퇴직급여에 대한 청산의무를 전제로 한 규정이고, 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금에까지 이를 적용할 수는 없다고 보아, 중간정산 퇴직금에 대해서는 근로기준법상 연 20%가 아니라 소송촉진 등에 관한 특례법상 지연손해금률을 적용하였습니다.

[대법원] 대법원은 원심 판단을 그대로 유지하였습니다. 먼저 외지근무보조비에 대하여, 특수한 근무환경에서 직무를 수행함으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 일부 변상하기 위하여 지급되는 실비변상적·복리후생적 금원에 해당하므로, 근로의 대가로 지급되는 임금이라고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

또한 대법원은 항만운영직 5급은 장차 4급 이상으로 승진할 것이 예정되어 있어 '사회적 신분'에 해당하지 않고, 항만운영직 5급과 4급 이상의 업무 범위나 책임, 권한 등이 본질적으로 동일한지를 알 수 있는 자료도 없다고 보아, 명절상여금 산정기준을 달리한 것이 취업규칙 위반이나 헌법 제11조, 근로기준법 제6조 위반의 차별적 처우에 해당한다는 주장을 받아들이지 않았습니다.

나아가 대법원은 근로기준법 제37조 제1항의 지연손해금(연 20% 지연이율)은 퇴직 등으로 근로관계가 종료될 경우 지급하여야 하는 임금 및 퇴직급여제도에 따른 일시금의 청산지체에 대한 제재라고 설명하였습니다. 그러나 중간정산 퇴직금은 근로자의 재직 중 지급되는 것으로서 퇴직금 등과 달리 14일 이내의 청산의무에 관한 규정을 두지 않았고, 중간정산 퇴직금은 일정한 사유가 있는 경우에 한하여 근로자와 사용자의 중간정산 합의에 따라 지급되는데, 그 지연 지급을 사유로 경제적 제재를 가한다면 사용자가 근로자의 중간정산 요구를 승낙할 유인을 약화시켜 퇴직금 중간정산제도의 실효성을 저해할 우려도 있는 점 등을 이유로 중간정산 퇴직금에 대한 지연손해금을 계산할 때에는 근로기준법에 따른 연 20%의 지연이율이 적용되지 않는다고 판시하였습니다. 이에 따라 원고들의 상고는 모두 기각되었습니다.

3. 의의

본 판결은 정기적으로 지급되는 금원이라고 하더라도 그 지급 목적과 구조에 따라 실비변상적 성격이 인정되면 임금성이 부정될 수 있음을 다시 확인하였다는 데 의의가 있습니다.

또한 이 판결은 근로기준법 제6조의 차별적 처우에 관한 판단과 관련하여, 장차 상위 직급으로의 승진이 예정된 직급 자체는 원칙적으로 고정된 사회적 신분으로 보기 어렵고, 동일 직군 내 하위 직급이라는 사정만으로 상위 직급과의 차별이 곧바로 위법하다고 평가되지는 않는다는 점도 분명히 하였습니다.

아울러 중간정산 퇴직금 차액 청구 사건에서 지연손해금률을 어떻게 볼 것인지에 관한 기준을 제시하였다는 점에서도 의미가 있습니다. 대법원은 퇴직 시 지급되는 퇴직금과 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금을 동일하게 보아 일률적으로 근로기준법에 따른 연 20% 지연손해금을 적용할 수는 없고, 중간정산 퇴직금에는 별도의 법리가 적용된다는 점을 명확히 하였습니다.

관련구성원

기영석
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

이세리
변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

조찬영
변호사

02-316-4109
cyocho@shinkim.com

박성기
변호사

02-316-4280
skipark@shinkim.com

김종수
변호사

02-316-1678

윤혜영
변호사

02-316-4491

jsokim@shinkim.com

hyyun@shinkim.com

송우용
변호사

02-316-1696
wysong@shinkim.com

김종현
변호사

02-316-1721
johkim@shinkim.com

장재혁
변호사

02-316-4031
jhchang@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.