



고정시간외수당(고정OT)은 통상임금에 해당하지 않는다 고 본 사례 (대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739 판결)

대법원은 피고회사의 고정시간외수당이 통상임금에 해당한다고 본 원심판결을 파기하였습니다.

원심판결은 (i) '고정시간외수당'은 '7·4제'의 정착을 위하여 근로자들에게 지급된 '자기계발비'에서 명칭이 변경된 것인 점, (ii) '자기계발비'는 오후 4시 퇴근 및 그 이후 시간의 자기계발을 강조하면서 지급된 금원으로 초과근로의 대가로 볼 수 없고, 초과근로에 대한 법정가산수당을 지급받고 있던 시간제 근로자들에게도 동일하게 지급되었던 금원인 점, (iii) 월급제 근로자들의 근무형태 자체가 평일 연장·야간근로가 당연히 예상되었던 것으로 보기 어려운 점, (iv) 월급제 근로자들의 경우에도 피고의 취업규칙에는 기본급, 고정시간외수당과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등 법정가산수당을 지급하도록 명백히 규정하고 있는 점 등에 비추어 '고정시간외수당'은 소정근로의 대가로 지급된 것으로 판단하였습니다.

그러나 대법원은 (i) 피고는 1994.3.경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보이는데, 이와 같이 지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없는 점, (ii) 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 '시간외수당'의 명칭이 '자기계발비'로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 '기본급 20% 상당액의 수당'의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어려운 점, (iii) 조기출퇴근제 폐지 이후에는 '기본급 20% 상당액의 수당'이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없는 점, (iv) 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수 없는 점 등을 근거로 피고회사의 고정시간외수당이 소정근로에 대한 대가로 지급된 것이라고 보기 어렵다고 판시하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

박성기

변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.