

해외근무수당에 시간외근무수당 등이 포함되는 포괄수당 약정의 성립 가능성을 심리하지 않고 수당 전부를 통상임 금으로 본 원심을 파기한 사례

(대법원 2026. 8. 13. 선고 2025다200387 판결)

1. 사안 및 쟁점

H사 소속 근로자들은 해외 사업과 관련하여 업무를 수행하면서 국내 보수와 별도로 매월 해외근무수당을 지급받았습니다.

이들은 H사가 해외근무수당을 통상임금에서 제외하고 시간외근로수당을 지급하였다고 주장하며, 해외근무수당을 포함하여 다시 산정한 시간외근로수당과 기지급액의 차액을 청구하였습니다.

H사는 해외근무수당의 임금성·통상임금성을 다투는 한편, 해외근무수당에 시간외근무수당 등을 포함하여 지급하기로 하는 포괄수당약정이 존재한다고 주장하였습니다. 이 사건의 핵심 쟁점은 보수규정과 운영지침 등에 따라 포괄수당약정이 성립하였는지 및 해외근무수당 중 통상임금에 포함되지 않는 부분이 있는지 여부입니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 해외근무수당이 임금 및 통상임금에 해당하고, 이를 시간외근무수당 등을 포함하여 지급하기로 하는 포괄수당약정이 존재하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 이에 따라 해외근무수당 전부를 통상임금에 포함하여 산정한 시간외근로수당과 기지급액의 차액 지급을 명하였습니다.

[대법원] 대법원은 포괄수당약정이 성립하였다고 볼 여지가 있고 해외근무수당 중 통상임금에 포함되지 않는 부분도 있을 수 있다고 보아 원심판결을 파기환송하였습니다.

그 근거로 대법원은 해외근무직원 보수규정이 해외근무수당에 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴가보상금 등이 포함된다고 정하고 있고, 관련 운영지침과 파견직원 안내자료도 같은 취지로 규정하거나 설명하고 있다는 점을 들었습니다. 이러한 내용은 해외근무수당에 시간외

근무수당 등을 포함하여 지급하기로 하는 포괄수당약정의 성립을 뒷받침할 수 있다고 보았습니다.

또한 운영지침은 사업의 중요성을 감안하여 시간외근무수당을 별도로 ‘가산 지급할 수 있다’고 정하였고, 실제로도 근무시간과 관계없이 업무와 직급에 따라 월별로 정해진 시간을 기준으로 수당이 지급된 것으로 보았습니다. 따라서 별도로 지급된 금액은 법정수당이 아니라 약정가산금일 여지가 있다고 판단하였습니다.

나아가 소정근로시간을 초과한 근로 등에 대한 대가는 통상임금에 속하지 않으므로, 포괄수당약정에 따라 해외근무수당에 시간외근무수당·야간근무수당 등이 포함되어 있다면 그 부분을 통상임금으로 보기 어렵다고 판단하였습니다. 이에 따라 대법원은 포괄수당약정의 성립과 통상임금의 범위에 관한 필요한 심리를 다하지 않은 원심에 잘못이 있다고 보았습니다.

3. 의의

대상판결은 해외근무수당의 통상임금 해당 여부를 판단할 때 수당의 명칭이나 정기적인 지급 여부뿐 아니라, 해당 수당에 포함된 임금 항목의 실질과 포괄수당약정의 존재 여부를 구체적으로 살펴야 한다는 점을 강조하였다는데 의의가 있습니다.

특히 별도로 시간외근무수당을 지급하였더라도, 그 금액이 실제 근로시간에 따른 법정수당이 아니라 업무와 직급에 따라 정해진 약정가산금이라면 해외근무수당에 법정수당을 포함하는 약정과 병존할 수 있다고 보았습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cycho@shinkim.com