



고속버스운전기사와 그 사용자 사이에 연장야간근로에 관한 포괄임금약정은 성립하였으나, 휴일근로에 관한 포괄임금약정은 성립하였다고 보기 어렵다고 한 사례

(대법원 2022. 2. 11. 선고 2017다238004 판결)

이 사건은 원고인 고속버스 운전기사들이 피고 버스회사를 상대로 원고와 피고 사이에 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 포괄임금약정이 존재하지 않으므로, 원고들의 통상임금을 다시 산정하여야 하고, 피고회사가 원고들에게 ‘재산정된 통상임금에 근거하여 산출된 미지급 수당’을 추가적으로 지급하여야 한다고 주장한 사안입니다. 원심은 원고와 피고 사이에 연장, 야간, 휴일근로 각각에 대한 포괄임금약정이 성립하였음을 인정하여 원고들의 청구를 기각하였습니다.

대법원은 연장, 야간근로와 관련해서는 (i) 원고들이 소속된 노조회와 피고회사가 체결한 2011년 임금협정에 “임금내역은 운송업의 특수한 근무내용, 근무형태, 근무시간을 감안하여, 법정 제 수당을 포함한 포괄역산 방식의 체계를 유지한다. 노선수당은 근무실적에 따라 발생하는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당을 포괄한 수당이며, 노선수당을 지급함에 있어서 실제 근로시간과의 차이에 대하여는 노·사간 이익을 제기치 않기로 한다”라고 규정된 점, (ii) 2011년도 임금협정에 따라 피고가 연장근로수당, 야간근로수당 명목으로 지급하는 돈은 실제 연장근로시간, 야간근로시간의 수와 상관없이 운행실적에 따라 산출된 노선수당을 사전에 합의한 비율대로 나누어 역산하는 방식으로 결정될 뿐이고, 여기에 피고가 운영하는 버스운송사업의 특수한 근무내용, 근무형태, 근무시간 등을 함께 고려하면, 2011년도 임금협정은 연장근로수당, 야간근로수당에 관한 포괄임금약정을 포함하고 있는 것으로 볼 수 있는 점 등을 근거로 원고들의 청구를 기각하였습니다.

반면, 휴일근로와 관련해서는 (i) 휴일근로수당은 2011년도 임금협정 및 피고의 임금지급 실무상 앞서 본 것과 같은 노선수당에 기초하여 산출된 것이 아니라 노선수당과는 별도로 지급되어 온 것으로 보이는 점, (ii) 휴일근로수당은 위 임금협정에서 정한 소정 근로일수 18일을 초과한 날마다 1일당 8시간의 근로에 대해 기본시급에 150%의 가산율을 고려하여 산정되었는바, 위 임금협정은 시간급의 개념을 출발점으로 두고 휴일근로수당의 액수를 위 시간급을 기준으로 산정한 점 등의 사정을 고려할 때 휴일근로수당에 관하여는 포괄임금약정이 성립하였다고 보기 어렵다고 판시하여 원고들의 청구를 일부 인용하고, 해당 범위 내에서 원심 판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

박성기

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com