

고정연장근로수당이 통상임금에 해당되지 않는다는 '21.11.11. 대법 판결관련

1. 서설

현재에도 포괄임금제 폐지에 대한 논란이 있는 가운데 매월 고정적으로 지급하는 고정연장근로수당이 연장·야간·휴일근로수당 및 연차미사용수당 계산기초액이 되는 통상임금에 해당하는지 여부와 관련 2021.11.11.字 선고(삼성SDI 사건) 대법원은 아래와 같이 통상임금에 해당되지 않는다고 판결한바 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 판례 : 대법2020다224739, 2021.11.11.선고

1) 판결요지

1. 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것 인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이 나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다.
2. 다음 사정들을 앞의 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 고정시간외수당이 소정근로에 대한 대가로 지급된 것이라고 보기 어렵다.
- ① 피고는 1994.3.경 이전까지 시급제 근로자와 달리 월급제 근로자에게

는 실제 평일 연장·야간근로시간을 별도로 산정하지 않은 채 기본급 20% 상당액을 '시간외수당'으로 지급한 것으로 보인다. 이와 같이 **지급된 '시간외수당'이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없다.**

② 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 어렵다.**

③ 조기출퇴근제 폐지 이후에는 '기본급 20% 상당액의 수당'이 **월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없다.**

④ 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 **위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수도 없다.**

2) 소결

대법원은 통상임금에 해당되지는 여부와 관련 판단기준에서 “~中略~ 그 임금이 ① 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 ② 정기적·③ 일률적·④ 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라 판단하여야 한다.~中略” 라고 판시하고 있는바

통상임금에 해당되는지 여부는 ①소정근로의 대가성 ②정기성 ③일률성 ④고정성의 4가지 요건을 모두 충족해야 통상임금에 해당되는데 고정연장근로수당의 경우 소정근로(근로계약에서 정한 1일 8시간)를 초과한 시간에 대한 대가로 지급하는 금품에 해당되므로 즉, 소정근로시간내 근로와는 무관하게 지급하는 것에 해당되어 **소정근로의 대가성이 부인되어 통상임금에 해당되지 않는다고 판시한 것으로 판단됩니다.**

3. 고정연장근로수당이 통상임금에 해당되지 않기 위한 조건 및 임금명세서상 고정연장근로시간수 기재여부

대법원에서는 고정연장근로수당이 소정근로의 대가가 아니므로 통상임금에 해당되지 않는다고 판시하였으나 통상임금에 해당되지 않기 위한 유의사항으로

本 대법원 판결에서는 사무직(월급제) 근로자들의 기본급의 20%(월 32시간)에 해당하는 금액을 고정시간외 수당으로 지급해왔는데 만약 회사가 해당 월 고정연장근로시간을 명시하지 않고 고정연장근로수당 금액(예: 200,000원)만 명시하여 지급하였다면 이는 고정연장근로수당이 아닌 매월 고정적으로 지급하는 정액수당으로 보아 통상임금으로 인정될 수 있사오니 현재까지 포괄임금제 폐지와 관련 논란은 있으나 고정연장근로수당을 지급하고 있는 경우에는 반드시 고정연장근로수당 금액과 그에 해당되는 고정연장근로시간을 반드시 근로계약서에 기재해야하며

2021.11.19.字 시행 임금명세서 상 고정연장근로수당이 있는 경우 연장근로시간수 기재여부와 관련 고용노동부는 11.19.字 설명자료(26쪽)에서 “고정연장근로수당 외에 추가적인 연장근로에 따른 임금이 지급되는 경우에는 해당 시간을 포함하여 계산방법을 적어야 하지만, 추가적인 연장근로가 없는 경우에는 근로계약서 및 취업규칙에 고정연장근로수당에 대한 시간이 규정되어 있다면 해당 시간을 기재하지 않을 수 있습니다.” 라고 설명하고 있는바 참조 바랍니다. 끝.

별첨 : 대법2020다224739, 2021.11.11.선고 판결문

제422호

2021. 11. 22.

노무법인 두레