

# 노동판례리뷰

김기선\*

## 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외사유

- 서울고등법원 2012. 7. 25. 선고 2012누432 판결 부당해고구제재심판정취소 -

### 【사실관계】

이 사건 근로자는 2002년 9월 30일부터 2007년 12월 31일까지 2개월 내지 11개월 단위로 안산시가 운영하는 공공도서관에서 근무하였고, 이후에는 안산시가 문화체육관광부로부터 인건비와 운영비의 절반을 지원받는 “공공도서관 개관시간 연장사업”을 실시하게 됨에 따라 공개채용시험을 통해 2008년 1월 2일 계약기간을 1년으로 하는 근로계약을, 2009년 1월 2일과 2010년 1월 2일에도 각각 공개채용에 합격하여 1년의 근로계약을 체결하여 근무하였다. 이 사건 근로자는 2010년 12월 31일자로 계약이 해지됨을 통보받았고, 2011년도 채용시험에 응시하였으나 채용되지 않았다.

이에 근로자는 계약 해지가 부당해고임을 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 제기하였으나 노동위원회와 1심법원(서울행정법원 2011. 12. 1. 선고 2011구합25920 판결)에서 받아들여지지 않았고 이에 항소하였다.

### 【판결의 내용】

노동위원회와 1심 법원에서 주장한 근로자 측의 핵심적 주장은 크게 두 가지이다.

첫째, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 함)에 따라 2년을 초과하여 근로하였으므로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되고, 따라서 기간 만료를 이유로 한 계약 해지는 부당해고라는 것이다.

기간제법 제4조에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보면서, 제1항 단서에서 2년을

\* 한국노동연구원 초빙연구위원(arbeit@kli.re.kr).

초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우에 대하여 규정하고 있다. 특히 기간제법 제4조 제1항 단서 제5호에서는 이러한 경우로서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”를 열거하고 있고, 기간제법 시행령 제3조 제2항 제1호에서는 위 법 조항에서 말하는 대통령령이 정하는 경우란 “고용정책기본법, 고용보험법 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”라고 규정하고 있다.

근로자의 주장에 대해 1심 법원과 대상 판결은 다음과 같은 이유를 들어 이 사건 기간제 근로자는 법령에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위해 일자리를 제공한 경우에 해당하고, 따라서 무기계약 근로자로 간주되지 않는다고 판단하였다.

- 가. 안산시가 도서관을 운영한 것은 독서를 통하여 시민의 정서를 함양하고 문화수준을 높이기 위한 것으로서 지방자치단체 등이 제공하는 사회적으로 필요한 서비스 제공에 해당한다.
- 나. 문화관광부가 국고보조금 지원을 통해 공공도서관 개관시간 연장사업을 추진토록 한 배경에는 사회서비스의 확충뿐만 아니라 일자리 창출도 포함된다.
- 다. 안산시는 위 사업과 관련하여 감사원으로부터 사회서비스 일자리창출 사업 추진실태에 대한 감사를 받았다.

둘째, 이 사건 근로자는 설령 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외사유에 해당하여 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 아니한다고 하더라도, 시가 운영하는 도서관에서 8년 넘게 계속 근무하였고, 2008년 1월부터 2010년 12월까지 3년 동안 매년 공개채용절차에 의하여 기간제 근로계약을 반복적으로 갱신하여 왔기 때문에 소정의 절차에 따라 재임용될 수 있으리라는 정당한 기대권이 있는데 계약 해지는 이러한 기대권을 침해하는 것으로서 실질적으로 부당해고라고 주장하였다.

이와 같은 근로자 측의 주장에 대하여도 1심법원과 이 사건 법원은 다음과 같은 사정을 고려할 때 재계약 체결에 대한 기대권을 인정하기 어렵다고 하여 근로자의 주장을 받아들이지 않았다.

- 가. 채용의 근거가 된 법령 등의 규정이나 계약 등에서 사용자에게 사용기간이 만료된 근로자를 재계약할 의무를 지우거나 재계약 절차 및 요건 등에 관한 근거 규정을 두고 있어서 근로자에게 소정의 절차에 따라 재계약될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 그 절차에 위반하여 부당하게 근로자를 재계약에서 제외하는 것은 실질적으로 부당해고와 동일시할 수 있으나, 이 사건 근로계약은 시에 계약직 근로자에 대한 재계약 의무를 부담시키거나 재계약의 절차와 요건을 규정하는 조항이 없다.

- 나. 이 사건 근로자는 기간제 근로계약이 기간만료로 해지될 때마다 퇴직금을 지급받았고, 매년 근로자의 공개채용절차에 응시하여 왔다.
- 다. 공개채용시험을 통하여 채용된 개관연장 근로자 중 다시 계약을 체결한 사람은 이 사건 근로자를 포함하여 3명에 불과하다.

**【판결의 의의】**

기간제 근로자로서 근로한 기간이 2년을 초과하더라도 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 인정되지 않는다. 대상판결은 공공도서관의 개관시간 연장을 위한 기간제 근로가 사회적 서비스를 제공하기 위한 일자리에 해당하고, 따라서 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외사유에 해당한다고 판시한 점에 특징이 있다.

**과로와 업무상 재해**

- 청주지방법원 2012. 7. 26. 선고 2011구합2526 판결  
산재요양불승인처분취소 -

**【사실관계】**

이 사건 근로자는 인력공급업체에 고용된 후 플라스틱 용기제품을 생산하는 공장에 파견되어 의자에 앉아 사출기에서 생산된 제품을 컨베이어에 올려놓고 손으로 플라스틱 이중 캡을 직접 조립한 후 그 하자유무를 육안으로 검사하고 완성된 제품을 상자에 담은 플라스틱 캡 조립 및 포장업무를 담당하였다. 이 사건 근로자는 1주일 단위로 주·야간 교대근무를 하였는데, 주간근무의 경우에는 08:00~19:00까지, 야간근무의 경우에는 19:00~다음날 08:00까지 근무를 하였고, 평일 연장근무 내지 휴일 특근을 하였다.

이 사건 근로자는 금요일 저녁부터 토요일 아침까지 야간 교대근무를 한 후 퇴근하였는데, 일요일 오후에 가족과 자택에서 점심식사를 하다가 앉은 상태로 쓰러졌고 병원에 후송되어 뇌경색, 좌측 중대뇌동맥 폐색, 심방세동, 심부전의 진단을 받았다. 한편 이 사건 근로자는 질병이 발생하기 전 약 6년 동안 건강검진을 받지 않아 평소의 건강상태를 정확히 알 수 없는 상태였고, 다만 뇌졸중의 가족력을 가지고 있었다.

근로자는 이 사건 질병이 업무상 재해에 해당함을 이유로 산재요양급여신청을 하였으나, 근로복지공단은 이 사건 상병은 업무와 관련이 없다는 이유로 산재요양불승인처분을 하였고, 이에 소송을 제기하였다.

### 【판결의 내용】

판례에 따르면 산업재해보상보험법상의 업무상 재해로 인정되기 위해서는 그것이 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병이어야 하며, 업무와 질병 사이에는 상당인과관계가 있어야 한다. 이 사건의 주된 쟁점은 이 사건 근로자의 업무수행과 질병 사이에 상당인과관계가 인정될 수 있는가이다.

이에 대해 근로복지공단 측 청구지사 자문의는 이 사건 근로자의 업무내용 및 재해 경위를 볼 때 업무상 과로 및 스트레스가 확인되고 근로자가 기존에 동맥경화, 당뇨, 고혈압 등 위험 질환으로 치료받아 왔던 병력이 없었던 점을 고려하면 이 사건 상병은 업무와 연관되어 악화 또는 발병되었을 가능성이 있다는 소견을 제시하였다.

반면 근로복지공단의 대전 업무상질병 판정위원회는 급격한 작업환경의 변화나 업무량이 증가된 사실이 없으며, 통상적인 수준의 연장근무와 휴일근무를 수행하였으므로 뇌혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도로 과중한 업무상 부담을 받았다고 볼 수 없으므로, 이 사건 질병은 인지하지 못한 기존 질환이 자연경과로 악화되어 발병한 것으로 업무와 상당인과관계를 인정하기 어렵다는 의견을 제시하였다.

이와 같은 상반된 의학적 소견에 대해 이 사건 법원은 다음과 같은 사정을 고려하여 이 사건 근로자는 업무상 과로와 스트레스를 받아 왔으며, 이러한 업무상 과로와 스트레스로 인해 기존의 질환이 자연적인 진행속도 이상으로 급격히 악화된 것으로 볼 수 있으므로 업무상 재해에 해당한다고 판단하였다.

- 가. 이 사건 근로자가 수행한 업무 자체는 비교적 단순한 업무이지만, 근무시간이 매일 11시간 내지 13시간에 이르는 장시간이었고 매월 1~2회 수행한 휴일 특근까지 포함하면 이 사건 근로자가 법정근로시간 이외에 매월 약 100시간 내외의 추가근무를 한 점,
- 나. 근로자 스스로 컨베이어의 작동 여부 및 작업속도를 조절할 수 있지만, 실제 1일 10시간을 초과하는 근무시간 중에 1회당 약 10~15분 정도의 휴식을 3회 정도밖에 가지지 못한 점,
- 다. 1주일 단위로 계속 주·야간 교대근무를 하였는데, 특히 야간근무를 할 때에는 밤샘작업을 하면서 1일 13시간 정도의 작업을 한 점,
- 라. 이 사건 질병이 발병하기 직전 1주일 동안에도 1일 13시간씩 야간근무를 한 점,
- 마. 이 사건 작업장의 온도나 냄새 등 근무환경도 열악한 편이었던 점,
- 바. 이 사건 질병 발생 직전까지 주요 발병인자로 거론되는 고혈압, 고지혈증 등으로 진료 받은 적이 없고, 술을 거의 마시지 않으며, 흡연도 하지 않는 점.

**【판결의 의의】**

업무상 재해에 해당하는지를 판단함에 있어 대법원은, “질병의 주된 발생 원인이 업무 수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이고, 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니며, 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 증거가 되었다고 보아야 하고, 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 증거가 된 경우에 포함되며, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단해야 한다”는 입장을 취하고 있다(대법원 2007.4.12. 선고 2006두4912 판결 등 참조).

이 사건은 주요 발병인자가 없음에도 ‘뇌경색, 좌측 중대뇌동맥 폐색, 심방세동, 심부전’이 발병한 것은 업무상 과로와 스트레스로 말미암아 발병하거나 기존의 질환이 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 것이라고 봄이 타당하다고 하여 업무상 재해를 판단하는 대법원 판례의 입장을 재차 확인하는 판결이라 할 수 있다.

**파견사업주의 변경과 직접고용간주**

- 서울중앙지법 2012. 8. 9. 선고 2010가합124781 판결 근로자지위확인 등 -

**【사실관계】**

서울시는 파견사업주와 도로관리사업소에 과적차량 기동단속차량 운전업무를 수행할 근로자를 파견하기로 하는 근로자파견계약을 체결하였고, 이 사건 근로자는 회사와 서울시 사이에 체결된 근로자파견계약에 따라 서울 강서, 동부, 남부의 도로관리사업소에 파견되어 2004년 8월 5일부터 2009년 2월 28일까지 과적차량 기동단속차량 운전업무에 종사하였다. 한편 이 사건 근로자가 도로관리사업소에 파견되어 업무를 수행한 약 4년 6개월의 기간 중 5차례에 걸쳐 파견사업주가 변경되었고, 이 사건 근로자는 어느 파견사업주와도 2년 이상 고용관계를 유지하지는 않았다.

이 사건 근로자는 서울시가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하였기 때문에 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘근로자파견법’이라 함) 제6조 제3항에 따라 사용기간이 2년을 초과한 시점에 직접고용이 간주되어 자신은 서울시의 무기계약직 근로자로서의 지위에 있으므로 서울시의 상근인력관리규정상의 정년인 만 58세가 되는 2009년 7월 18일까지 무기계약직 근로자로서 받았을 임금 및 퇴직금과 파견사업주로부터 실제 받은 임

금과 퇴직금의 차액, 동종·유사업무를 수행하는 기동단속반 소속 지방공무원이 받는 수당 등을 지급받아야 한다고 주장하면서 소송을 제기하였다. 이에 대해 서울시는 직접고용간주규정이 적용되기 위한 전제로서 구 근로자파견법상의 근로자파견에 해당하기 위해서는 파견근로자가 사용사업주에게 근로를 제공하는 동안 특정한 파견사업주와 고용관계를 유지하고 있어야 하는데, 이 사건 근로자의 경우에는 파견기간 중 5차례 파견사업주가 변경되면서 어느 파견사업주와도 2년을 초과한 고용관계가 유지되지 않았기 때문에 직접고용간주규정이 적용될 수 없다고 주장하였다.

### 【판결의 내용】

구 근로자파견법은 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 간주하는 규정을 두고 있었다. 구 근로자파견법 제6조 제3항의 직접고용간주규정에 대하여는 이 규정이 적용되기 위한 요건과 관련하여 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로를 사용하는 경우”가 특정 파견근로자의 파견기간의 상한인지 아니면 전체 파견근로기간의 상한인지, 파견대상업무가 중간에 변경되거나 또는 소속된 파견업체가 달라지는 경우에도 이에 해당하는지에 관해 여러 가지 해석상의 논란이 있어 왔다.

이 사건은 이러한 문제 중에서 사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하였지만 이 기간 중 파견근로자가 소속된 파견업체가 변경된 경우에도 직접고용간주규정이 적용될 수 있는지가 다투어진 사안이다. 즉 이 사건에서는 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립된 것으로 보기 위해서는 사용사업주가 특정한 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용하는 것으로 충분한 것인지, 아니면 이에 더하여 파견근로자와 특정 파견사업주 사이에 계속적으로 고용관계가 유지되고 있어야 하는지가 쟁점이었다.

이에 대해 대상 판결은 다음과 같은 점을 근거로 구 근로자파견법상의 직접고용간주규정은 사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하고 있는 한 파견근로자가 어느 파견사업주이든 사용사업주와 동일시할 수 없는 독립적 사업체에 고용되어 있으면 충분하고 특정 파견사업주와 고용관계가 유지되고 있어야 할 필요는 없다고 하여 전자의 입장이 타당한 것으로 판단하였다. 이에 따라 이 사건 법원은 서울시와 파견근로자 사이에는 2년의 파견기간이 만료된 날의 다음날인 2006년 8월 5일부터 직접고용관계가 성립되고, 이 경우 근로관계의 기간은 대법원이 2007두22320 전원합의체 판결에서 밝힌 바와 같이 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기간의 정함이 없는 것으로 보았다.

가. 구 파견법상의 직접고용간주 규정은 사용사업주가 파견기간에 관한 제한 규정을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위를 규제하는 규정으로서 사용사업주와 파견근로자 사이의 관계가 그 규제의 초점인 점,

- 나. 구 파견법 제6조 제3항의 문언상으로도 ‘사용사업주가 특정한 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용’할 것을 요건으로 삼고 있을 뿐 ‘파견근로자와 특정 파견사업주 간의 고용관계 유지’를 그 요건으로 삼고 있지 않은 점,
- 다. 구 파견법의 전체적인 체계와 그 입법취지를 고려할 때 구 파견법 제2조 제1호에서 ‘근로자파견’을 정의하면서 ‘파견사업주가 근로자와 고용관계를 유지’할 것을 요구하는 취지는 ‘사용자-근로자’ 2자 간의 직접고용이라는 근로관계의 원칙적 모습과 구별하여 근로자파견은 ‘파견사업주-근로자-사용사업주’ 3자 간에 이루어지는 간접고용관계 중 한 형태임을 분명히 한 것일 뿐이므로, 파견근로기간 동안 파견사업주가 변동되지 않고 고정되어 있을 것을 그 개념적 징표로 삼을 이유는 없는 점.

한편 대상판결은 직접고용이 간주되는 경우 파견근로자의 근로조건과 관련해서는 최근 일련의 하급심 판결과 마찬가지로(서울고등법원 2012. 1. 13. 선고 2010나32278 판결; 광주지방법원 2012. 6. 29. 2011가합15294 판결 참조), 2006년 8월 5일 신규 채용되었음을 전제로 이 사건 근로자와 동일 또는 유사한 업무를 수행하면서 근로기간은 기한의 정함이 없는 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 적용되는 것으로 판단하였다.

**【판결의 의의】**

대상 판결은 사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하였으나 파견기간 중 파견근로자의 소속 파견업체가 변경된 경우에도 직접고용간주규정이 적용될 수 있는지가 다투어진 최초의 사건으로 보인다. 대상 판결은 이에 대해 구 근로자파견법의 법률문언, 법률체계 및 입법취지로부터 이러한 경우에도 사용사업주와 파견근로자 간에 직접고용관계가 성립되는 것으로 보는 것이 타당하다고 판단하였다는 데 큰 의의가 있다.

**포괄임금제의 성립여부 및 유효성**

- 광주지방법원 2012. 8. 17. 선고 2011가단79826 판결 임금 -

**【사실관계】**

이 사건 근로자들은 청소용역업체에 고용되어 광주광역시 도시철도공사 지하철역사 내에서 청소업무를 수행하였다. 이 사건 근로자들은 주간조의 경우 연간 총 13일의 휴일근로를, 야간조의 경우에는 1일 8시간의 근무시간 중 7시간은 야간근무를 하였고, 이에 대한 대가로 회사로부터 주간조 근로자들은 연장근로수당 월 20,220원만을, 야간조 근로

자들은 야간근로수당 월 253,875원만을 지급받았다.

이 사건 근로자들은 휴일근로수당·야간근로수당의 경우 근로기준법에 따라 통상임금의 50%를 가산해서 지급해야 함에도 불구하고 회사가 이에 미치지 못하는 수당만을 지급했으므로 그 차액을 지급해야 한다고 주장하면서 소송을 제기하였다. 이에 대해 회사 측은 휴일·야간근로를 하는 것을 전제로 기본급과 각종 수당을 포함하여 정액의 임금을 지급하기로 하는 포괄임금제 방식의 근로계약을 체결하였으므로 별도의 수당을 지급할 의무가 없다고 주장하였다.

### 【판결의 내용】

포괄임금제란 사용자와 근로자 사이에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 법정수당까지 포함된 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 기본임금을 미리 산정하면서 법정 제 수당을 구분하지 아니한 채 일정액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간수에 상관없이 지급하기로 한 임금지급계약을 말한다.

우선 포괄임금제가 인정될 수 있기 위해서는 사용자와 근로자 사이에 포괄임금제에 대한 약정이 있어야 한다. 이 사건의 쟁점은 회사와 이 사건 근로자들 사이에 포괄임금제 약정이 체결된 것으로 볼 수 있는지 여부에 있다.

대법원은 최근의 판결에서 포괄임금제의 성립여부에 대한 명시적 합의가 인정되지 않는 경우 포괄임금제 성립 여부의 판단기준을 제시한 바 있다. 이에 따르면, “포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지 여부는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의 내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야” 하고, “비록 개별 사안에서 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상된다고 하더라도 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 정하고 있는 경우는 포괄임금제에 해당하지 아니한다고 할 것이고, 단체협약 등에 일정 근로시간을 초과한 연장근로시간에 대한 합의가 있다거나 기본급에 수당을 포함한 금액을 기준으로 임금인상률을 정하였다는 사정 등을 들어 바로 포괄임금제에 관한 합의가 있다고 선불리 단정할 수는 없다.”고 보았다(대법원 2009.12.10. 선고 2008다57852 판결).

이와 같은 대법원 판결에 기초하여 이 사건 법원은 다음과 같은 점을 들어 청소용역회사와 근로자들 사이에는 포괄임금제에 대한 약정이 있다고 보기 어렵다고 판단하였다.

가. 근로계약서에서 근로시간을 1일 8시간, 주 40시간을 원칙으로 하고 그에 대한 임금을 정하였다.

나. 취업규칙에서 시간외근로수당, 휴일근로수당 등 각종 수당에 관하여 별도로 정하고 있다.

- 다. 회사와 전국비정규직여성노조 사이에 체결된 단체협약에서 야간수당에 관하여 별도로 정하고 있다.
- 라. 급여명세서에도 기본급과 수당이 명확히 구분되어 있다.
- 마. 지하철 역사 청소 업무가 그 특성상 근로시간의 산정이 용이하지 않다거나 근로의 제공이 간헐적으로 이루어지기 때문에 휴식시간이나 대기시간이 많아 노동력의 밀도가 낮은 감시·단속적 업무에 해당한다고 보기 어렵다.

한편 더 나아가 이 사건 법원은 포괄임금제의 합의가 있었다고 보더라도 이와 같은 포괄임금제의 합의는 유효하지 않다고 판단하였다.

최근 대법원은 근로시간의 산정이 가능한 포괄임금제 사건에서 근로기준법상의 규율에 비추어 불이익하다면 포괄임금제로서의 효력이 인정될 수 없음을 명확히 한 바 있다. 즉 “감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”는 것이다(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결).

이러한 대법원의 입장에 기초하여 이 사건 법원은, 지하철 청소업무가 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우에 해당한다고 볼 수 없고, 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정에 대한 주장·입증이 없으며, 근로기준법에 따라 계산한 수당에 미치지 못함이 명백하여 근로자에 불이익하기 때문에, 회사 사이에 포괄임금제에 대한 약정이 성립된 것으로 보더라도 포괄임금제에 의한 임금지급계약부분은 무효이므로 그 차액에 해당하는 법정수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

### 【판결의 의의】

최근 대법원은 포괄임금제의 성립여부 및 유효성을 예외적으로 인정하려는 입장에 있다. 즉 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우, 근로계약이나 단체협약, 취업규칙 등에 연장·야간·휴일근로수당의 구분이 없는 경우, 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우, 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우 등이다. 이 사건 판결은 포괄임금제의 성립 여부 및 유효성에 관한 최근 대법원의 입장과 일맥상통하는 판결이라 할 수 있다. **KLI**