

노동판례리뷰

개별교섭 동의기간 및 과반수 노조 결정을 위한 조합원 수 산정 기준일

- 대전지방법원 2013. 4. 17. 선고 2012가합35037 판결 -

【판결요지】

하나의 사업 또는 사업장에서 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 사용자는 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의할 수 있고, 자율적 교섭대표노동조합 결정 기한은 시행령 제14조의5에 따라 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날이 된다. 교섭대표 자율결정기간을 정하고 있는 위 조항의 취지는 교섭요구 노동조합들이 교섭대표노동조합을 자율적으로 정하거나 사용자가 개별교섭에 동의할 것인지 여부를 결정하기 위한 충분한 기간을 보장하는 한편 단체교섭이 이루어지는 시기가 부당하게 늦춰지는 것을 막고자 하는데 있다고 보이므로, 위 조항은 강행규정이라고 할 것이다. 따라서 사용자의 개별교섭 동의가 교섭대표 자율결정기간 내에 이루어지지 않는 경우 그 개별교섭 동의는 효력이 없다. 노동조합법 시행령 제14조의7 제5항은 ‘조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5 제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다’고 규정하고 있고, 시행령 제14조의5 제1항은 ‘제14조의3 제1항에 따라 사용자는 노동조합이 교섭을 요구한 경우에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 공고하고 그 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다’라고 규정하고 있다. 이에 따르면 노동조합 교섭요구 사실의 공고기간인 7일이 끝난 다음 날인 8일째에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하여야 하고, 이 확정공고일이 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 된다. 그런데 만약 사용자가 위 8일째 되는 날에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하지 아니하고 다른 날에 확정공고를 한 경우, 그 확정공고의 효력 여부는 별론으로 하고, 과반수 노동조합을 결정하는 기준일은 ‘실제로 확정공고를 한 날’이 아니라 ‘확정공고를 했어야 하는 날’이 되어야 한다.

2011년 7월 1일부터 사업(장) 단위에서 복수노조의 자유로운 설립은 보장되나, 단체교섭은 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 정하여 진행하도록 강제되고 있다(노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제29조의2 제1항 본문). 다만, 노조법은 ‘교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내’에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 개별교섭을 할 수 있도록 하고 있다(노조법 29조의2 제1항 단서). ‘교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한’은 교섭창구단일화 절차를 진행하여 교섭요구 노동조합이 확정된 날로부터 14일이 되는 날까지의 기간을 의미하고(노조법 제29조의2 제2항, 동법 시행령 제14조의6 제1항), 이러한 규정은 강행규정으로 해석되므로 사용자의 개별교섭 동의는 법령으로 정한 기간에만 가능한 것으로 해석해야 한다.

이 사건에서 피고(주)○○전장은 자동차용 모터를 생산하는 회사로서 상시근로자 607명을 사용하고 있고, 원고는 금속산업 및 금속관련산업에 종사하는 근로자를 조직 대상으로 하는 전국 단위의 산업별 노동조합이며, ○○전장 노동조합(이하 ‘소의 노조’라고 한다)은 피고 소속 근로자들을 조직 대상으로 하는 노동조합으로서, 2012. 2. 22. 노동조합 설립신고를 마친 후 원고와 함께 피고의 노동조합으로 활동하고 있다. 원고는 2012. 2. 22. 피고에게 2012년 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였고, 피고는 2012. 2. 23.부터 2012. 3. 2.까지 원고의 단체교섭 요구사실을 공고하였는데, 소의 노조는 2012. 3. 2. 피고에게 단체교섭을 요구하여, 피고는 2012. 3. 5.부터 2012. 3. 12.까지 원고와 소의 노조를 단체교섭 요구 노동조합으로 확정하여 공고하였고, 소의 노조는 2012. 3. 21. 피고에게 개별교섭을 요구하였으며, 피고는 2012. 3. 23. 위 요구에 동의하여 개별교섭을 진행하였다. 원고는 소의 노조의 개별교섭요구 및 피고의 개별교섭 요구 동의는 노조법 및 시행령에서 정한 기간을 준수하지 아니하였으므로, 그 효력이 없다고 주장한 반면, 피고는 개별교섭을 요구하거나 그에 대한 동의를 할 수 있는 기간이 ‘교섭요구 노동조합 확정 공고 기간 만료일이 경과된 날부터 14일’이므로 2012. 3. 13부터 2012. 3. 26.까지가 되고, 따라서 소의 노조의 2012. 3. 21.자 개별교섭 요청과 이에 대한 피고의 2012. 3. 23.자 동의는 적법하다고 주장하였다.

대상판결은 교섭대표 자율결정기간을 정하고 있는 취지는 교섭요구 노동조합들이 교섭대표 노동조합을 자율적으로 정하거나 사용자가 개별교섭에 동의할 것인지 여부를 결정하기 위한 충분한 기간을 보장하는 한편 단체교섭이 이루어지는 시기가 부당하게 늦춰지는 것을 막고자 하는 데 있고, 이러한 규정은 강행규정이라고 해석되므로 피고의 2012. 3. 5.자 확정공고가 유효함을 전제로 피고가 개별교섭 요구에 대한 동의를 할 수 있는 기간은 2012. 3. 5.부터 같은 달 19.까지가 되고, 그 이후에 이루어진 피고의 개별교섭 요구 동의는 효력이 없다고 판단했다. 교섭창구단일화 절차규정은 강행규정이고, 개별교섭 동

의는 교섭창구단일화의 예외라는 점을 고려하면, 예외적인 제도인 개별교섭 동의가 가능한 기간도 강행성을 가지는 것으로 엄격하게 해석하여야 한다는 점에서 대상판결의 결론은 타당하다.

한편 이 사건의 또 다른 쟁점은 노조법 제29조의2 제3항에 따른 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 언제냐는 것이다. 대상판결은 2012. 2. 23.자 교섭요구 사실 공고 및 2012. 3. 5.자 확정공고가 무효라고는 볼 수 없지만, 법문에 따를 때 원칙적으로는 교섭요구 사실 공고기간은 2012. 2. 23.부터 2012. 2. 29.까지가 되어야 하고, 확정공고는 위 교섭요구 사실 공고기간이 만료한 다음 날인 2012. 3. 1.에 이루어졌어야 하므로, 과반수 노동조합을 결정하는 기준일은 2012. 3. 1.이 된다고 판단했다. 그 논거로 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 언제인가에 따라 어느 노동조합이 과반수 노동조합인지가 결정이 되므로 그 기준일은 엄격하게 특정일로 확정될 수 있어야 하는데, 만약 실제로 확정공고를 한 날을 기준으로 삼는다면 사용자가 자의적으로 과반수 노동조합을 결정하는 기준일을 정하는 것이 가능하게 되고, 결국 노동조합 간에 형평성 문제가 발생하기 때문임을 들고 있다.

요컨대 대상판결은 노동조합 교섭요구 사실의 공고기간인 7일이 끝난 다음 날인 8일째에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하여야 하고, 이 확정공고일이 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 된다 할 것인데, 만약 사용자가 8일째 되는 날에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하지 아니하고 다른 날에 확정공고를 한 경우, 그 확정공고의 효력 여부는 별론으로 하고, 과반수 노동조합을 결정하는 기준일은 ‘실제로 확정공고를 한 날’이 아니라 ‘확정공고를 했어야 하는 날’이 되어야 한다는 점을 분명히 한 사례로서 의의가 있다. 만약 실제 교섭요구 노동조합 확정공고일을 과반수 노동조합을 결정하는 기준일로 본다면, 사용자가 특정 노동조합을 지원하거나 노사관계 지형을 유리하게 이끌기 위하여 교섭요구 노동조합 확정공고일을 늦출 수도 있다는 측면에서 그 기준일은 엄격하게 확정공고를 했어야 하는 날로 특정하는 것이 입법취지와도 부합한다 할 것이다. **KLI**

권오상(노무법인 유엔 노무사)

복수노조 간 근로시간 면제 관련 교섭대표노동조합의 공정대표의무

- 서울행정법원 2013. 4. 25. 선고 2012구합35498 판결 -

【판결요지】

1. 교섭창구단일화제도는 교섭대표가 되지 못한 노동조합의 단체교섭권을 제한하는 것이므로 그 침해를 최소화하기 위한 장치가 필요한데, 그중 하나로 도입된 것이 노조법 제29조의4에 규정된 공정대표의무로서 이는 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 공정대표의무를 부과하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하는 것이다(헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 전원재판부 결정 참조).
2. 노조법 제24조 제4항에 의하면 근로시간 면제 한도에 관하여는 조합원 수 등을 고려하도록 되어 있는바, 조합원 수에 있어 원고(교섭대표노동조합)가 참가인(교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합)의 약 20배인 데 반해 근로시간 면제 한도는 원고가 참가인의 59배에 달하는 점, 근로시간 면제 제도는 노동조합 전임자로 하여금 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동조합의 활동 및 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있는 시간을 확보하여 주기 위한 것인데, 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합의 전임자라고 해서 조합 활동에 소요되는 시간이 교섭대표노동조합의 전임자에 비해 훨씬 적다고 보기 어려운 점을 종합하면, 위와 같은 근로시간 면제시간 배분에는 합리적 이유가 없다고 판단된다. 따라서 이 사건 근로시간 면제 합의는 교섭대표노동조합인 원고와 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합인 참가인을 차별하는 것이 되므로, 이 사건 근로시간 면제 합의는 공정대표의무를 위반한 것이다.

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제29조의4는 교섭대표노동조합과 사용자에게 공정대표의무(교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 되는 의무)를 부과하고 있고, 그 위반에 대한 노동조합의 시정신청과 노동위원회의 시정명령을 규정하고 있다. 한편 노조법 제24조, 제24조의2 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 2010. 7. 1.부로 시행된 근로시간 면제 한도 고시(2010. 5. 14. 노동부 고시 제2010-39호)에 의하면, 조합원의 규모가 500~999명인 경우 면제시간 한도는 최대 6,000시간이다.

대상판결 사건의 쟁점은 근로시간 면제에 관한 교섭대표노동조합과 사용자 간의 합의가 합리적 이유 없이 소수 노동조합을 차별한 것이어서 공정대표의무에 반하는지 여부이다. 사건의 구체적 내용은 다음과 같다. 이 사건 소외 법인 A는 상시 근로자 1,076명을

사용하여 기술보증 및 기술평가를 중점 지원하는 정부출연기관이고, 원고는 A 소속 근로자 631명을 조합원으로 하고 있는 노동조합(전국금융산업노동조합 A지부)이며, 피고보조 참가인(이하 ‘참가인’이라 한다)은 A 소속 근로자 중 전문직 분야에 종사하는 근로자를 대상으로 2011. 7. 25. 설립된 조합원 32명의 노동조합이다. 노조법 소정 절차에 따라 교섭 대표노동조합이 된 원고는 2011. 12. 29. A와 2011년 단체협약에 대한 보충협약(이하 ‘보충협약’이라 한다)을 체결하였고, 그중 근로시간 면제에 관한 부분의 내용은 노조법에 따른 근로시간 면제 한도를 연간 6,000시간으로 정하되, 그 가운데 5,900시간(풀타임 2명, 파트타임 1명)은 원고의, 100시간(파트타임 1명)은 참가인의 각 근로시간 면제 한도로 한다는 것이다. 같은 날 원고와 A는 참가인이 2011. 8. 8. 요구한 교섭안에 대한 별도의 단체 교섭 합의를 체결하였는데, 그중 참가인의 근로시간 면제에 관한 부분의 내용은 위 보충협약의 내용과 같다(이하 ‘이 사건 근로시간 면제 합의’라고 한다).

참가인은 이 사건 근로시간 면제 합의가 노조법상의 공정대표의무에 위반된다고 주장하면서 관할 지방노동위원회에 시정명령 신청을 하였고, 관할 지방노동위원회는 참가인의 주장을 받아들여 공정대표의무 위반임을 확인하고, 원고와 A에게 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로시간 면제 합의와 관련된 단체교섭의 내용에 대하여 재교섭할 것을 명하는 시정명령을 하였다. 이러한 초심판정에 불복하여 원고와 A는 각각 중앙노동위원회에 재심 신청을 하였으나, 중앙노동위원회는 각 재심 신청을 모두 기각하였고, 이에 원고는 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

법원은 원고와 참가인 간 근로시간 면제시간 배분에 합리적 이유가 없기 때문에 이 사건 근로시간 면제 합의는 공정대표의무를 위반한 것이고, 이와 결론을 같이한 이 사건 재심판정은 적법하다고 보아서 원고의 청구를 기각하였다. 합리적 이유가 없다는 판단의 주된 이유로 법원은 조합원 수에서 원고가 참가인의 약 20배(631명 : 32명)인 데 반해 근로시간 면제 한도는 59배(5,900시간 : 100시간)에 달하는 점, 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합의 전임자라고 해서 근로시간 면제의 대상이 되는 조합 활동에 소요되는 시간이 교섭대표노동조합의 전임자에 비해 훨씬 적다고 보기 어려운 점 등을 제시하고 있다(판결요지 2).

대상판결의 의의와 한계는 다음과 같다. 첫째, 노조법에 따른 근로시간 면제 한도의 범위 내에서 노동조합 간 면제시간의 배분에 관한 교섭대표노동조합과 사용자의 합의가 공정대표의무 위반에 해당한다고 본 첫 판결례이다. 이 사건에서 법원은 교섭대표가 되지 못한 노동조합의 단체교섭권에 대한 침해를 최소화하기 위한 장치의 하나가 공정대표의무라고 본 헌법재판소의 결정을 판단의 전제 법리로 삼았다(판결요지 1). 둘째, 교섭대표노동조합과 소수 노동조합 간 조합원 수의 차이에 비하여 근로시간 면제 한도의 차이가 현저한 경우(이 사건 원고와 참가인의 각 근로시간 면제 한도를 조합원 1인당 면제시간 수

로 환산하면 9.35시간 대 3.13시간으로 원고의 면제시간은 참가인의 3배에 달한다)에는 합리적 이유가 있다고 보기 어려워 공정대표의무 위반으로 판단될 가능성이 크다는 점을 시사한다. 셋째, 대상판결은 교섭대표노동조합과 소수 노동조합 간 면제시간의 차이가 어느 정도의 범위 내인 경우에 합리적인 것으로 볼 수 있는지에 관한 기준을 제시하고 있지 않다는 점에서 한계가 있다. 조합원 수에 비례한 면제시간의 배분은 합리적이라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 반드시 그러한 배분만이 합리적이라고 단정할 수는 없다. 대사용자 관계에서 교섭대표노동조합이 갖는 지위와 역할을 고려할 때, 조합원 수에 비례하지 않는 불균형한 배분도 조합 활동 보장의 측면에서 수인 가능한 일정 범위 내라면 합리적이라고 할 수 있기 때문이다. 따라서 조합원 규모에 비해 현격한 차이가 있는 불합리한 배분과 조합원 규모에 비례하는 배분 사이에 위치하는 공정한 배분의 기준을 모색하는 것이 향후의 과제이다.

한편 이 사건처럼 노동위원회가 공정대표의무 위반이라고 보아서 교섭대표노동조합과 사용자에게 재교섭 명령을 하더라도 교섭대표노동조합 또는 사용자 어느 일방이 그 명령의 적법성을 계속 다투면서 이행하지 않는 경우 노동위원회의 시정명령은 공정대표의무에 위배되는 불합리한 차별을 현실적으로 시정하는 효과를 달성할 수 없기 때문에 시정명령의 실효성 제고 방안을 강구할 필요가 있다. **KL**

조용만(건국대학교 법학전문대학원 교수)

수련의에게 주휴일 부여

- 대전지방법원 2013. 5. 3. 선고 2012고정2258 판결 -

【판결요지】

K대학교병원을 운영하는 사용자인 K학원 이사장이 K대학교병원에서 근무한 수련의 C에게 약 11개월 동안 최소한 6회에 걸쳐 1주일에 평균 1회 이상의 주휴일을 주지 않아 근로기준법 위반죄로 100만 원의 벌금형이 선고된 사례

근로기준법은 제55조는 “사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다”고 규정한다. 이 휴일을 주휴일이라 한다. 흔히 일요일을 주휴일로 하지만 다른 요일을 주휴일로 주어도 무방하다. 근로기준법 제55조를 위반하면 형사처벌을 받는다(제110조 제1호, 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금).

대학병원의 수련의도 근로기준법에 따라 보호되는 근로자이다(대법원 2001. 3. 23. 선고 2000다39513 판결 참고). 수련의에게도 주휴일은 주어야 한다.

그럼에도 대상판결의 사건에서 피고인은 수련의에게 주휴일을 제대로 줄 수 없는 사정으로 1) 수련의는 전문의 자격을 취득하기 위하여 일정한 기간 동안 수련을 받는 자로서 그 기본적인 지위는 피교육생이며 근로자로서의 지위는 부수적인 것이므로 근로기준법을 완화하여 적용하여야 하고, 2) 수련병원과 수련의의 특수성에 비추어 매주 1회 이상의 유급휴일을 부여하는 것은 매우 어려우므로 근무기간을 통틀어 평균적으로 1주 1회 이상의 유급휴일이 부여된 경우에는 근로기준법 제55조를 준수한 것으로 보아야 한다고 주장했다.

그러나 주휴일은 근로기준법의 규율 내용에서 중요성이 높다. 병원이라는 사업의 특성이나 수련과정이라는 업무의 특성을 고려하더라도 그 때문에 주휴일을 제대로 주지 않아도 된다고 여겨서는 안 된다. 대상판결은 “① 수련의도 근무시간 동안 환자의 생명·신체에 중요한 영향을 미칠 수 있는 진료 및 치료행위를 하게 되므로, 적절한 휴식을 통하여 정신적·육체적으로 건강한 상태에서 근무를 할 필요성이 다른 근로자에 비하여 오히려 더욱 크다고 할 수 있는 점, ② 적법한 시간외근무, 당직근무, 주휴일 변경 제도 등을 통하여도 병원의 업무계속성을 충분히 유지할 수 있을 것으로 판단되는 점, ③ 수련의라고 하여 주휴일을 부여하지 않고 계속 근로를 하여야 하는 수련 목적상의 이유가 있다고 보기도 어려운 점 등을 종합하여 보면, 수련의에게도 근로기준법 제55조는 원칙대로 적용되어야 한다”고 판단하였다.

또한 주휴일로 충분히 휴식하기 위해서는 매주 쉬어야 하는 것이지 나중에 몰아서 쉬는 것은 부적당하다. 대상판결은 “근로기준법 제55조에서 정하고 있는 유급 주휴일 제도는 근로자의 피로를 회복시킴으로써 노동의 재생산을 꾀하고 생산성을 유지하기 위하여 정신적·육체적 휴식을 취하도록 하는 것으로, 원칙적으로 반드시 1주일에 1일 이상 유급휴일이 주어져야 하고, 월이나 연 단위로 통산하여 주는 것은 허용되지 않는다”고 판단했다.

대상판결은 지극히 당연한 판결이지만, 실제로 대학병원에서 수련의에게 주휴일을 제대로 주지 않는 경우가 빈번하다. 기본적인 근로조건이 제대로 지켜지지 않는 것에 대해 사회인식의 변화가 필요하다.

근로기준법 위반은 민사소송을 통해 해결될 수도 있지만 주휴일이 제대로 부여되지 않았다는 점에 대해 주휴일수당의 지급을 청구하는 민사소송이 제대로 제기될지도 의문이지만 그러한 민사소송에 의해 앞으로 주휴일이 제대로 주어지도록 시정될지는 더욱 의문이다.

그러기에 근로기준법은 행정감독과 형사처벌을 법준수의 수단으로 한다는 점이 중요하다. 이 사건은 진정에 의해 형사소송으로 전개되었는데, 근로자로부터 주휴일에 관한 진정이 있어야 비로소 행정감독이 이루어질 뿐이라면 그 역시 문제가 있다. 주휴일이 주

어지는 근로기준법 질서가 모든 산업관계에서 제대로 지켜지기 위해서는 감독기관인 고용노동부의 적극적으로 행정감독을 하려는 의지가 중요하다.

이 대상판결의 사건에서 피고인은 학교법인의 이사장이다. 노동법상으로는 이사장이 대학병원을 운영하는 사용자이므로 그가 근로기준법을 위반한 책임을 지는 것이 당연하다. 그렇지만 대학병원에서 수련의에게 주휴일을 제대로 부여하지 않은 잘못은 병원장, 병원사무국장 등에게 있을 수도 있겠다. 병원사업의 종사자들에게도 근로기준법 질서가 중요한 법질서로 받아들이는 인식을 확대하기 위해서라도 고용노동부의 적극적인 행정 감독이 필요하다. **KL**

김홍영(성균관대학교 법학전문대학원 교수)

상여금의 통상임금성 판단

- 의정부지법 2013. 4. 19. 선고 2012가합50704(A공단사건) -
- 인천지법 2013. 5. 9. 선고 2012가합4912(B고속사건) -

【판결요지】

근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다.

- ① A공단의 상여금 지급조건과 방식 : A공단의 고용규정에 따라 매년 3월, 6월, 9월, 12월 현재 3개월 이상 계속 근무한 상근직 근로자에게 각 월 기본급의 100퍼센트의 상여금을 지급하였고, 상여금 지급일 현재 사직자에게는 상여금을 지급하지 않음.
- ② B고속의 상여금 지급조건과 방식 : 1년 이상 근속자에 대하여 기본급과 근속수당을 합산한 금액의 700%를 1년 동안 6회로 나누어 지급하되, 지급일 현재 재직자에 한하여 지급월 직전 2개월을 산정기간으로 삼아 지급하고(예 : 3월에 지급하는 경우, 1, 2월을 산정기간으로 삼음), 매년 1월과 9월에는 기본급과 근속수당을 합산한 금액의 150%를, 3, 5, 7, 11월에는 기본급과 근속수당을 합산한 금액의 100%를 지급함. 상여금 지급일 이전 2개월 중 1개월(30일) 이상 무급자에 대하여는 일할 계산하여 상여금을 지급하고, 입사일로부터 3개월 미만 근무자는 상여금을 지급받지 못하며, 입사일로부터 3개월 이상 6개월 미만 근무자는 상여금의 30%를, 입사일로부터 6개월 이상 12개월 미만 근무자는 상여금의 65%를 지급받음.
- ③ 통상임금 해당성에 대한 판단 : A공단사건에서 법원은 위 상여금의 통상임금성을 인정한 반면, B고속사건에서 법원은 위 상여금의 통상임금성을 인정하지 않음.

최근 통상임금대란이라고 표현할 수 있을 정도로 통상임금에 대한 관심이 뜨거웠다. 그러한 통상임금과 관련하여, ①과 ②에서 정리한 두 사건은 같은 상여금이라는 항목의 임금을 두고 한 사건은 통상임금성을 인정한 한편, 다른 사건은 통상임금성을 부정한 사건으로 비교해 볼 필요가 있을 것으로 보인다.

주지하는 바와 같이, 상여금의 통상임금성 판단에 대하여 법원의 판단은 대개 부정적이었다. 통상임금의 판단기준과 내용을 밝힌 리딩케이스로 잘 알려진 서울대병원사건(대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결)도 상여금에 대해서는 통상임금성을 부정하였다. 그리고 이후 대법원은, 다른 수당과 관련하여서는 그 판단의 폭을 넓혀가는 추세였음에도 불구하고, 상여금에 대하여 일관되게 통상임금성을 부정하여 왔다. 그러한 경향에서 벗어난 것이 금아리무진사건(대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결)이다. 서울대병원사건과 금아리무진사건의 사실관계는 다음과 같았다.

④ 서울대병원 상여금 지급조건과 방식 : 예산의 범위 안에서 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수지급일에 각각 상여금 지급일 현재 기본급의 100%를 지급. 다만 입사 1개월 미만인 자에게는 지급되지 않고, 근속기간이 3개월 미만인 자와 휴직·정직·직위해제처분 등으로 상여금 지급기간 중 그 직무에 종사하지 아니한 자(업무상 부상으로 휴직한 경우를 제외한다), 근속기간이 3개월 이상인 자로서 상여금 지급기간의 2분의 1 미만을 근무하고 퇴직한 자에 대하여는 근무일수를 근거로 일할계산하여 지급.

⑤ 금아리무진 상여금 지급조건과 방식 : 단체협약 제27조에서 ‘상여금이 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무시 350%, 3년 이상 근무시 550%, 8년 이상 근무시 650%, 12년 이상 근무시 750%를 지급’하되, ‘상여금 지급은 분기별로 지급하며 매분기 말까지 재직할 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다’고 규정.

④의 사실관계는 ②와 상당히 유사하다. 상여금이 정기적으로 지급되기는 하였지만, 상여금을 받을 수 있는 근로자와 없는 근로자가 구분되었고, 상여금의 액수 또한 근로자의 근무상황에 따라 변동될 여지가 있었다. 그러므로 판례의 표현을 빌리자면, “실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다”고 판단할 여지가 있는 것이다.

⑤의 사실관계는 ①과 유사하다. 즉 실제의 근무성적과는 상관없이 상여금이 정기적이고 일률적으로 일정한 근속연수를 충족한 근로자에게 지급된 것이다. 차이가 있다면 ①에서는 퇴직자에게 상여금이 지급되지 않았고, ⑤에서는 퇴직자에 대하여 월별로 계산하여 지급되었다는 점이다.

이러한 차이를 두고 봤을 때 상여금의 통상임금성에 대한 대법원의 판단 기준이 크게

바뀐 것은 아닌 것으로 보인다. 통상임금을 처음으로 정의한 대법원 1978. 10. 10. 선고 78다1372 판결(“실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 구애됨이 없이 고정적이고 평균적인 일반임금, 즉 기본적인 임금과 이에 준하는 고정적으로 지급되는 수당의 1일 평균치”) 이래 통상임금은 실제의 근무성과는 상관없이 근로자들에게 고정적으로 지급되는 임금이었고, 임금의 고정성을 보다 구체화한 것이 1982년 개정된 근로기준법시행령 제31조에서의 ‘정기성과 일률성’이었으며, 이 판단기준에 기초하여 몇 가지 수당과 관련하여 입장변화를 보이기는 하였지만, 기본적으로 판례는 변함없이 통상임금을 변동이 없는 ‘정기적·일률적으로 지급된 고정적 임금’으로 이해하는 것이다.

이렇게 보았을 때 ①의 A공단사건과 ⑤의 금아리무진사건에서 상여금은 “지급일 현재 재직 중이라는 조건을 충족하는 모든 상근직 근로자에게 실제의 근무성과는 상관없이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금”이지만, ②의 B고속사건과 ④의 서울대병원사건에서 상여금은 “근로자들이 상여금 지급일까지 근무하였는지 및 1년의 근속기간을 충족하였는지 등과 같은 실제 근무성과에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지는” 비고정적 임금이 된다.

위와 같은 비교를 통해 알 수 있는 것은 법원의 통상임금성 판단 기초로서의 ‘고정성’이란 ‘지급조건에 예외 없는 고정’인 듯하다. 즉 통상임금이란 직후 통상임금의 의미를 이를 적절하게 표현한 한 기사의 서술에 따르자면, (예외 없이) “일정한 조건을 채우기만 하면 (고정성) 모든 노동자에게(일률성) 매달 정기적으로 지급되는(정기성) 돈”인 것이다.¹⁾

이 고정성을 더욱 강화시키는 것은, ⑤의 금아리무진사건에서와 같이 퇴직자에게도 근무기간 중 발생한 임금분을 보전하여 주는 것이다. 이는 그 임금이 근로에 대한 대가로서, 정기적이고 일률적으로 지급된 고정적 임금을 명백하게 의미하는 것이기 때문이다(④의 서울대병원사건에서도 퇴직자에게 근무기간 중의 상여금이 보전되기는 하였지만 근무기간 중의 상여금 지급 자체가, 법원의 판단에 기초하였을 때, 고정적이지 않았기 때문에 통상임금성이 부정되었다는 차이가 있다). 그런데 ①의 A공단사건에서 상여금은 퇴직자에게는 지급되지 않았다. 엄밀하게 판단하면 이 조건은 기존 판례의 입장에서 보았을 때 상여금의 고정성을 약화시키는 요인임에도 의정부지법은 통상임금성을 인정하였다. 향후 이 사건의 추이에 주의를 기울일 필요가 있을 듯하다. **KL1**

박은정(인제대학교 법학과 부교수)

1) 이종태, 「GM, 한국정부에 ‘갑질’하다」, 『시사IN』 제298호(2013. 6. 1.)에서 발췌한 내용이다. 다만 기사는 여기에서 정기성을 ‘매달’이라고 했지만, 정확하게 이를 표현하려면 ‘매달’에 의미를 두지 않아야 할 것이다. 본문에서 언급한 서울대병원사건 판결 이후 “근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다”는 것이 현재 판례의 입장이기 때문이다.

고속버스 주행수당제의 유효성

- 광주지방법원 2013. 5. 10. 선고 2010가합13321 판결 -

【판결요지】

근로시간이 아닌 운행거리에 비례하여 연장수당, 야간수당을 지급하기로 약정한 임금협정[km 수당]은 포괄임금협정에 해당한다고 할 것인데, 버스 승무사원의 근로형태가 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라고 봄이 상당하며 또 버스 승무사원의 근로형태가 감시적 단속적 근로에 해당한다고 인정할 만한 증거도 없으므로, 근로기준법에 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없고, 근로자들에게도 불이익하여 무효이다.

광주고속버스터미널에서 금호고속을 타고 동서울터미널까지 가는 데 대략 3시간 30분이 걸린다. 2013년 7월 11일 12시 30분에 광주에서 출발한 금호고속은 15시 56분에 동서울터미널에 도착했다. 3시간 26분 걸린 것이다. 그러면 운전기사가 근로한 시간도 3시간 26분인가? 광주터미널에서 버스가 출발하기 전에 약 10분 정도 승강장에서 버스가 대기하는데, 이 시간은 운전기사의 근로시간으로 계산되는 것일까? 또 승강장에 버스를 대려면 그 전에 주차장에서 버스를 몰고 나와야 할텐데, 그 운행 시간은 근로시간에 포함되어야 하지 않을까? 중간에 휴게소에서 15분 정도 쉬는데 이 시간은 휴게시간일까? 동서울터미널에서 승객들이 다 내리고 나면 기름 넣고 청소 하고 잠시 쉬었다가 다시 광주 가는 승객들을 태워서 내려갈텐데, 이 시간들은 근로시간일까? 사고가 나거나 해서 차가 막히면 5시간도 걸리고 6시간도 걸리고 할텐데, 그러면 근로시간도 5시간, 6시간이 되는 것인가?

이런저런 사정을 다 따져서 고속버스 운전기사의 근로시간을 정확하게 계산한다는 것은 어찌보면 불가능에 가까워 보인다. 그래서일까? 금호고속과 노동조합은 근로시간이 아니라 운행거리에 비례하여 임금을 지급하는 협정을 체결한다. 이른바 “km 수당”이라고 부르는 주행수당제이다. 고속도로 운행은 킬로미터당 45.14원, 국도는 킬로미터당 48.14원이다. 일일근로시간을 12시간(기준근로시간 8시간 + 연장근로 3시간 + 야간근로 1시간)으로 약정한 다음, km 수당을 기준근로시간 8시간에 해당하는 주행수당 55%와 연장근로 3시간에 해당하는 31% 그리고 야간근로 1시간에 해당하는 14%의 금액으로 구성한다. 가령, km 수당이 100원이면 그중에 기본주행수당이 55원, 연장수당이 31원, 야간수당이 14원이라는 말이다. 금호고속과 노동조합은 이 km 수당과 기본급을 합하여 통상임금으로 규정하는 임금협정을 체결하였다. 언뜻 보면 광주와 서울 사이의 거리는 정해져 있으니까 이러한 임금 지급 방법이 좀 더 객관적이고 합리적인 것처럼 보인다.

그러나 법원은 이러한 임금협정은 포괄임금협정에 해당한다고 보면서, 그 유효성 판단과 관련하여 2010년 5월 13일 대법원 판결(2008다6052)에서 제시한 법리를 인용하고 있다. 이에 따르면 다음과 같다. 첫째, 원칙적으로 포괄임금협정은 근로시간의 계산이 어려운 경우에만 인정된다. 둘째, 근로시간의 계산이 가능한 경우에도 근로자에게 불이익이 없는 한 포괄임금협정이 인정된다.²⁾ 법원은 일명 “타코메타”라고 부르는 운행기록계의 사용 등에 비추어 볼 때 고속버스 운전기사의 근로 형태는 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라고 보았다. 그러므로 이 경우 포괄임금협정이 유효하려면 근로자에게 불이익이 없어야 하는데, 법원은 이 포괄임금협정이 근로자에게 불이익하다고 판단하였다. 요컨대, km 수당제는 포괄임금협정에 해당하는데 고속버스 운전기사의 근로는 근로시간 계산이 어려운 경우가 아니고 근로자에게 불이익을 주는 것이므로 무효라는 것이다.

고속버스 운전기사의 근로시간을 산정하는 것이 가능하다고 했으므로 이제 위에서 질문했던 각각의 시간이 과연 근로시간에 포함되는지 여부를 판단할 차례이다. 우선, 출발지 터미널 준비시간은 근로시간에 포함되어야 하고, 이때 단순하게 승강장에 대기하는 시간만이 아니라 터미널 내 이동 시간도 고려되어야 한다. 광주버스터미널의 경우 15분이 근로시간으로 인정된다. 그중 10분이 승강장 대기 시간이다. 그리고 도착지 터미널에서 다음 운행을 위하여 준비하고 대기하는 시간도 비록 단체협약에서 휴계시간으로 정해놓았다고 하더라도 근로자가 자유롭게 이용할 수 없다면 휴계시간이 아니라 근로시간이다. 법원은 출도착 준비시간과 휴계시간을 모두 근로시간으로 인정한 다음 이에 근거하여 임금을 산정해야 한다고 판시하였다.

예전에 시외버스 운전기사의 근로시간을 산정하는 것이 어렵기 때문에 포괄임금협정을 체결하는 것이 유효하다고 했던 1990년 11월 27일 대법원 판결(90다카6934)가 있었는데, 이번 광주지법 판결과 비교해 보면 기술 혁신이 노동법에 어떻게 영향을 미치는지를 알 수 있어 흥미로운 점이 있다. **KLI**

박제성(한국노동연구원 부연구위원)

2) 그런데 사실은 근로시간의 계산이 어려워 포괄임금협정이 인정되는 경우에도 근로자에게 불이익이 없어야 한다는 단서가 붙어 있기 때문에, 사실상 포괄임금협정의 유효성은 근로자에게 불이익을 주는가 여부에 달려 있는 셈이며, 근로시간 산정이 가능한가 여부는, 근로시간의 계산이 가능한 경우 비록 근로자에게 불이익이 없더라도 포괄임금협정이 유효하지 않다고 하지 않는 한, 사실상 무의미한 요건이 되고 만다.