노동판례

주요노동판례

윤문희*

1. 노동위원회에 부당해고 구제신청중이라도 회사가 해고처분을 취소하고 원직복귀명령을 내렸다면 이에 따라 근무하여야 한다 - (주) 아라리오 산업 사례(서울행법 2003. 9. 5. 선고, 2003구합5471 판결)

사건개요

원고는 (주) 아라리오 산업(이하 '참가인 회사'라고 한다)에 1988. 12. 1. 입사하였다가 1992. 2. 29. 퇴사한 후 1996. 10. 16. 다시 입사하여 터미널관리부장으로 근무하던 중 2002. 4. 9. 해고(이하 '이 사건 해고'라고 한다)되었다.

참가인 회사는 2001. 12. 6. '기구조직 통합 및 폐업에 따른 구조조정'을 위한 이사회를 개최하여 브로드웨이극장을 폐업하고 터미널관리팀을 터미널관리과로 조직을 축소하여 총무팀 산하에 두는 조직개편을 하기로 결정한 후 2001. 12. 10. 터미널관리부장인 원고를 해고하였다.

이에 대하여 원고는 2002. 1. 29. 충남지방노동위원회에 부당해고구제신청에 참가인 회사는 위 해고에 절차상 하자를 인식하고 2002. 3. 18. 위 해고를 취소하고 복직발령을 하였다. 그러나 원고는 위 노동위원회의 판정에 따르겠다고 하면서 3회에 걸친 참가인 회사의 출근통지를 받고도 계속 결근하였다. 이에 대하여 충남지방노동위원회는 원고의 복직사실을 확인하고 구제신청에 대한 실익이 없으므로 구제신청을 취하하고 복직하여 근무할 것을 권유하였으나, 원고가 이를 거부하고 위 노동위원회의 판정을 받기를 희망하여 위 노동위원회는 같은 날 위 구제신청에 대하여 각하판정을 하였다. 원고는 위 각하판정 후 참가인 회사로부터 2회의 출근통지를 더 받은 다음 2002. 4. 4. 출근하였다.

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

이에 참가인 회사는 2002. 4. 8. 인사위원회를 개최하여 17일간의 무단결근과 회사와 대표이사의 명예훼손, 회사의 서류를 무단으로 복사하여 유출한 행위 등[1]을 사유로 하여 취업규칙에 따라 원고를 징계해고하기로 의결하였고, 2002. 4. 9. 원고에게 이를 통보하였다.

이에 원고가 이 사건 해고가 부당해고라고 주장하면서 참가인 회사를 피신청인으로 하여 충남지방노동위원회에 구제신청을 제기하자, 충남지방노동위원회는 정당한 해고임을 이유로 2002. 8. 30. 위 구제신청을 기각하는 결정을 하였고, 중앙노동위원회도 같은 취지로 판단하여 2003. 1. 27. 원고의 재심신청을 기각하는 이 사건 재심판정을 하였다.

판결요지

해고된 자가 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하였다고 하더라도 회사에서 해고처분을 취소하고 복직발령을 한 이상 근로자는 이에 따라 출근하여 근무하여야 할 의무가 있다 할 것이다. 그러므로 원고가 참가인 회사의 해고취소처분 및 복직명령에도 불구하고 무단결근한 것과 회사서류를 무단으로 복사하여 유출한 행위는 참가인 회사의 취업규칙에 위반되는 행위로 징계사유에 해당한다.

해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 정당성이 인정된다. 사회통념상 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 그로 인한 기업의 위계질서가 문란의 위험성 등 기업질서에 미칠 영향 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 이 사건의 해고의 경우에는 앞서 살펴본 바와 같이 징계사유들을 종합적으로 고려하여 볼 때, 원고의 책임있는 사유로 더 이상 고용관계를 지속시킬 수 없을 정도에 이르렀다고 할 수 있다.

따라서 참가인 회사가 원고에 대한 징계수단으로서 해고를 선택한 것이 그 재량권의 범위를 현저히 벗어났다고 보기는 어렵다.

---

1) 원고는 참가인 회사의 주주인 김○일, 김○일이 참가인 회사와 참가인 회사의 대표이사이자 대주주인 김○일을 상대로 제기한 대전지방법원 천안지원 98가합4197호 주주지위확인등 소송과 관련하여 참가인 회사의 급여현황, 지출 및 수입대체결의서, 사용인감대장, 법인사용인감대장 등의 서류사본을 회사의 허가없이 위 김○일에게 제공하여 법정에서 증거로 제출하게 하였다.

2. 정기적·일률적으로 지급되지 않은 중식대는 통상임금에 해당하지 않는다 - 기아자동차(주) 사례(대법원 2003. 10. 9. 선고, 2003다30777 판결)

사건개요

1997. 4. 이전부터 소외 아시아자동차공업(주)(이하 '소외회사'라 한다)에서 기술직 또는 기능직으로 근무하여 왔고, 소외회사는 1999. 6. 30. 피고회사(기아자동차(주))에 합병되었다.

소외회사는 기능직 근로자들에 대하여 다음과 같은 기능직사원 급여관리세칙(이하 '세칙'이라 한다)을 적용하여 왔다. 세칙에는 가족수당(부양가족 4인까지 지급, 수혜대상은 부, 모, 처, 자), 현물급여를 원칙으로 하는 중식대(본사 기타 현물급여가 불가능한 지역의 근무자는 월 37,500원을 별도 품의 후 지급), 복지수당을 지급하도록 규정하고 있다. 또한 1996. 5. 1. 단체협약은 통상임금이 기본급, 직책수당, 자격수당, 근속수당, 보건위생비, 복지수당, 본인수당, 직급수당, 휴일보조금, 기타 노사간 합의한 사항을 포함하는 것으로 규정하고 있다.

소외회사는 1997. 4.부터 월고들의 각 퇴직시까지 통상임금의 기초로 하여 산정되어 소외 회사가 통상임금에 포함하여야 할 복지수당, 가족수당, 중식대를 임의로 제외하여 각 수당을 적게 지급하였다고 주장하고 기능직, 기술직의 구분없이 미지급 제수당의 지급을 구하였다.

또한 원고들은 소외 회사가 원고들의 퇴직금 산정에 있어 평균임금에 제외된 복지수당, 가족수당, 중식대 이외에 매년 16만원씩 지급받는 선물비를 제외하고 산정하여 적게 계산된 퇴직금의 차액의 지급을 구하였다.

판결요지

원칙적으로 통상임금에 속하는 임금이라고 할 수 있는 것은 근로 또는 총근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로 정기적·일률적으로 지급되는 것을 말한다. 따라서 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당되지 않는다.

그러나 평균임금의 산정의 기초가 되는 임금 총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금품으로, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것은 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함된다. 다만, 근로자가 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행에 있어 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 실비

변상적 금원 또는 사용자가 지급의무 없이 은혜적으로 지급하는 금원 등은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함되지 아니한다.[2)]

퇴직금 산정에 있어서 그 기초가 되는 평균임금에 연장, 야간, 휴일근로수당과 연·월차 수당의 산정에서 복지수당, 가족수당, 중식대를 통상임금에 포함시키지 않아 미지급된 제수당을 구하는 원고들의 주장에 대해서는 다음과 같은 이유로 정당하지 않다. 본사건의 소외회사의 기능직사원의 급여관리 세칙에 의한 중식대의 지급은 현물급여를 원칙으로 하고 본사 기타 현물급여가 불가능한 지역의 근로자에 한하여 별도의 품의 후 지급하도록(월 37,000원) 규정하고 있다. 그러나 원고 중 일부(30인 중 5인)가 퇴직 전 재직 당시 중식대를 현금으로 지급받은 사실이 있다고 하여도 현금으로 중식대를 지급받은 원고들 외에 나머지 근로자들에게 중식대가 현물로 정기적, 일률적으로 지급되었고, 현물로 중식대를 지급받도록 되어 있는 근로자가 식사를 하지 않을 경우 식사비에 상당하는 금품을 별도로 제공받았다는 사실을 인정할만한 증거가 없다. 따라서 소외회사가 일부 원고들에게 지급한 중식대는 정기적·일률적으로 지급하기로 한 고정임금으로 보기 어렵기 때문에 통상임금에 해당한다고 할 수 없다.

또한 정기노사협의회의 합의에 따라 매년 지급하여 온 선물비의 제외에 따른 차액의 지급을 구하는 주장에 있어서는 증거의 기재만으로는 소외회사가 원고들에게 근로의 대가로 정기적, 일률적으로 매년 16만원의 선물을 지급하였다든지 그러한 관례가 성립되었다고 인정하기 부족하고 이를 인정할 증거가 없으므로 통상임금에 포함시킬 수 없다.

3. 명칭여하를 불문하고 전직원에게 일률적·정기적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 속한다 - 한국고속철도건설공단 사례(대법원 2003. 10. 23. 선고, 2003다40859 판결)

사건개요

원고(선정당사자)와 나머지 선정자들(이하 '원고 등'이라고 한다)은 각 피고 공단에서 근무하는 근로자들임과 동시에 피고와 단체협약 및 임금협약을 체결한 한국고속철도건설공단노동조합(이하 공단노동조합이라고 한다)의 조합원들이다.

피고는 공단노동조합과 사이에 체결한 단체협약 및 임금협약에 따라 1998. 11. 1.부터 2001. 12. 31.까지 피고의 전직원을 대상으로 교통보조비, 월동보조비, 효도휴가비(이하 교통비 등이라고 한다)를 각 지급하여 왔다. 효도휴가비의 경우 설날과 추석 때

2) 대법원 2003. 4. 22. 선고 2003다10650 판결 참조.

각 기본급의 50%씩을 지급하여 왔고, 월동보조비의 경우 매년 11월 보수지급일에 50,000원씩을 지급하여 왔으며, 교통보조비의 경우 1998. 11.부터 1999. 11.까지는 월 50,000원씩을, 1999. 12.에는 월 70,000원씩을, 2000. 1.부터 2001. 12.까지는 월 100,000원씩을, 각 매월 보수지급일에 일률적으로 지급하여 왔다.

피고는 통상임금에 교통비 등을 포함시키지 않고 원고 등의 시간외근무수당과 월차수당, 연차수당(이하 '시간외수당 등'이라고 한다)을 계산하여 지급하여 왔다. 이에 따라 위 교통비 등을 모두 통상임금에 포함시켜 계산한 원고 등의 시간외수당 등 금액과 원고 등이 실제로 피고로부터 지급 받은 시간외수당 등 금액의 차액이 발생하였고, 원고는 이에 대하여 2002. 12. 21.부터 완제일까지 연 25%의 비율에 의한 금원의 지급을 구하는 소를 제기하였다.

판결요지

근로기준법시행령 제6조 제1항은 근로기준법 소정의 통상임금을 "근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말한다" 고 규정하고 있다. 따라서 원칙적으로 근로자에게 소정 근로 또는 총 근로의 대상으로 지급되는 금품으로 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것은 통상임금에 속하는 임금이라고 할 것이다. 그러므로 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적, 일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다. 또한 소정 근로시간의 근로에 직접적으로 또는 비례적으로 대응하여 지급되는 임금이 아니라 하더라도, 그것이 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급되는 임금이 아니라고 할 수 없으므로, 그런 사유만으로 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 없다 할 것이다.[3)]

피고는 공단노동조합과 체결한 단체협약 제81조 제2항에서는 '통상임금의 범위에는 기본급, 전산수당, 기술수당, 현금출납수당, 감사수당, 방호수당, 운전수당, 연구수당, 장기근속수당, 가족수당, 위험수당, 법정선임수당, 급식보조비가 포함된다'고 규정하고 있으므로, 교통비 등은 그 범위에 포함되지 않는다고 주장한다. 그러나 단체협약 제81조 제2항에서 통상임금의 범위에 포함될 수당 등을 제한적, 열거적으로 규정하고 있지 아니하며, 위 조항의 취지가 교통비 등을 통상임금의 범위에서 제외하기로 약정한 것이라 하더라도, 객관적 성질상 근로기준법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 같은 법 제22조 제1항 소정의 같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 합의로서 무효라고 할 것이다.[4)]

---

3) 대법원 1996. 2. 9. 선고, 94다19501 판결 참조

따라서 효도휴가비 등이 통상임금에 속한다고 판단한 원심[5] 정당하고 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같은 채증법칙 위배, 심리미진, 법리오해 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

4) 대법원 1997. 6. 27. 선고, 95누17380 판결; 대법원 1994. 5. 24. 선고, 93다5697 판결 각 참조.

5) 서울지법 2003. 7. 2. 선고, 2003나6254 판결.