



부 산 고 등 법 원

창원제2민사부

판 결

사 건 (창원)2017나24277 임금 등
 (창원)2017나24284(병합) 임금 등
 (창원)2017나24291(병합) 임금 등

원고, 피항소인

1. 김종배
창원시 마산회원구 상호로 151, 308동 303호
2. 유근식
창원시 성산구 신촌동 성원아파트 13동 101호
3. 임현기
창원시 의창구 봉곡동 178-5
4. 김 신
창원시 성산구 남양동 성원1차아파트 113동 1004호
5. 이동수
창원시 의창구 팔용로 446, 107동 514호(팔용동, 극동아파트)

원고들 소송대리인 변호사 박훈

피고, 항소인

1. 현대메티아 주식회사의 소송수계인 현대위아 주식회사
대표이사 김경배



2. 현대위스코 주식회사의 소송수계인 현대위아 주식회사

대표이사 김경배

피고들 주소 창원시 성산구 정동로 153(가음정동, 현대위아)

피고들 소송대리인 변호사 홍준호, 한은주, 김의인

제 1 심 판 결

창원지방법원 2017. 11. 16. 선고 2014가합5418, 2014가합5531
(병합), 2014가합5548(병합) 판결

변 론 종 결

2020. 7. 23.

판 결 선 고

2020. 9. 24.

주 문

1. 제1심 판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 피고는 원고 김종배에게 51,076,350원, 원고 유근식에게 43,563,422원, 원고 임현
기에게 41,697,642원, 원고 김신에게 57,976원, 원고 이동수에게 27,648,771원 및
위 각 돈에 대하여 2014. 11. 1.부터 2020. 9. 24.까지는 연 6%의, 그 다음 날부
터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

나. 원고들의 나머지 청구를 모두 기각한다.

2. 원고들과 피고들 사이에 생긴 소송 총비용 중 30%는 원고들이, 나머지는 피고들이
각각 부담한다.

3. 제1의 가항은 가집행할 수 있다.

청구취지 및 항소취지





1. 청구취지

피고는 원고 김종배에게 51,076,350원, 원고 유근식에게 43,563,422원, 원고 임현기에게 41,697,642원, 원고 김신에게 57,976원, 원고 이동수에게 28,194,660원 및 위 각 돈에 대하여 2014. 11. 1.부터 2017. 11. 16.까지 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고들은 이 법원에서 청구취지를 감축하였다).

2. 항소취지

제1심판결 중 피고들 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고들의 청구를 모두 기각한다.

이 유

1. 전제사실 및 통상임금의 재산정

가. 제1심판결의 인용

이 법원이 이 부분에 적을 이유는 아래와 같이 고쳐 쓰거나 상여금이 통상임금에 해당하는지에 관한 피고의 주장에 관하여 추가 판단하는 외에는 제1심판결 제1항(제2면 제12행부터 제37면 제12행까지, 다만 소취하로 소송종료된 제1심 공동원고들에 대한 부분은 제외) 기재와 같으므로 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

나. 고쳐 쓰는 부분

○ 제1심판결 제23면 제4행의 "울산"을 "창원"으로 고쳐 쓴다.

○ 제1심판결 제27면 제15행의 "갑 제1" 다음에 ", 2, 3"을, 제16행의 "현대메티



아" 앞에 "현대메티아 창원 공장의 단체협약에서 상여금은 결근에 대하여는 실근로일수에 따라 일할 계산하여 지급한다고 규정하고 있고,"를 각각 추가한다.

○ 제1심판결 제35면 제6행 "실제"부터 제8행까지를 "야간근로에 따른 할증율 50%를 반영하여 현대메티아 창원 공장의 주야교대제의 경우 2012년 6월 근로까지는 월 284.07시간, 2012년 6월 이후 근로부터는 월 281.35시간을, 현대위스코 주야맞교대제의 경우 월 281.35시간을 기준으로 시간급 통상임금을 산정하여야 한다고 주장한다."로 고쳐 쓴다.

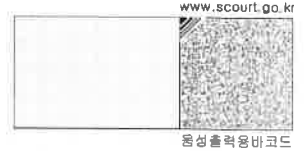
○ 제1심판결 제36면 제5행 다음에 아래의 내용을 추가한다.

『 이 경우 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때는 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 시간 수 자체를 합산하여야 하는 것이지, 가산수당 산정을 위한 '가산율'을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산할 것은 아니다(대법원 2020. 1. 22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결 참조).』

○ 제1심판결 제37면 제11, 12행을 아래와 같이 고쳐 쓴다.

『 따라서 원고들의 시간급 통상임금은 아래 계산식과 같이 ① 원고들의 기본일급(기본일당)을 1일 소정근로시간인 8시간으로 나눈 금액, ② 통상임금에 해당하는 직책수당 등 월급제 수당의 합산액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수에 해당하는 243시간으로 나눈 금액, ③ 상여기준액의 750%를 12개월로 나눈 금액을 합한 금액으로 별지 1 표 1-1 및 별지 2 표 2-1의 각 '재산정 통상시급'란 기재 각 해당 돈과 같다.

현대메티아 창원 공장	(기본일급÷8시간) ¹⁾ +{(직책수당+근속수당+생산장려수당+위생수당 중 25,000 원+본인수당+복지수당+직급수당+현장수당+보험수당+가족수당 중 5,027원+
----------------	---



(원고 김종배, 유근식, 임현기, 김신)	$\text{자격수당} \div 243\text{시간} + \{[(\text{기본일급} \times 30\text{일}) + (\text{직책수당} + \text{근속수당} + \text{생산장려수당} + \text{위생수당} \text{ 중 } 25,000\text{원} + \text{본인수당} + \text{복지수당} + \text{직급수당} + \text{현장수당} + \text{가족수당} \text{ 중 } 8,000\text{원})^2] + (\text{약정통상시급} \times 45\text{시간})\} \times 750\% \div 12\text{월} \div 243\text{시간}$
현대위스코 (원고 이동수)	$(\text{기본일당} \div 8\text{시간}) + \{(\text{직책수당} + \text{근속수당} + \text{직급수당} + \text{본인수당} + \text{복지수당} + \text{직무수당} + \text{생산장려수당} + \text{연금수당} + \text{자격수당} + \text{고열수당}) \div 243\text{시간}\} + \{[(\text{기본일당} \times 30\text{일}) + (\text{직책수당} + \text{근속수당} + \text{직급수당} + \text{본인수당} + \text{복지수당} + \text{직무수당} + \text{생산장려수당} + \text{연금수당} + \text{가족수당} \text{ 중 } 10,000\text{원}) + (\text{약정통상시급} \times 45\text{시간})\} \times 750\% \div 12\text{월} \div 243\text{시간}$

』

다. 추가 판단

1) 현대메티아 창원 공장의 상여금에 관한 판단

가) 피고의 주장 요지

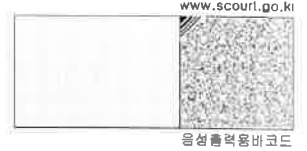
현대메티아는 창원 공장의 취업규칙 중 '지각, 조퇴 시간이 4시간을 초과할 때에는 결근 1일로 간주한다'는 규정에 따라 1일 4시간, 실제로는 2시간 미만 근무한 경우를 결근으로 보아 상여금을 지급하지 않았다. 이처럼 현대메티아 창원 공장 소속 근로자는 2시간 미만 근무한 경우에는 해당 시간에 상응하는 상여금을 지급받지 못하였고, 2시간 이상 근무라는 추가 조건을 충족해야만 상여금을 지급받았으므로, 현대메티아 창원 공장의 상여금은 대가성과 고정성을 갖추지 못하여 통상임금에 해당하지 않는다.

나) 판단

현대메티아는 단체협약에 따라 창원 공장 소속 근로자에게 상여금을 실근로 일수 기준으로 일할계산하여 지급하였다. 그런데 1일 2시간 미만 근무는 취업규칙에

1) 그 결괏값은 별지 1 표 1-1의 '기본시급'과 같다.
 2) 그 결괏값은 별지 1 표 1-1의 '약정통상수당'과 같다.





따라 결근으로 간주되고, 단체협약에 따르면 결근에 대하여 상여금을 지급하지 않기 때문에, 1일 2시간 미만 근무한 날에 대하여는 상여금을 지급하지 않았다. 그런데 이는 1일 8시간의 소정근로를 제공하지 않은 근로자에 대하여 감액의 기준을 정한 것이지 1일 2시간 이상 근무라는 추가 조건을 정한 것으로 볼 수 없다. 즉, 현대메티아 창원 공장의 상여금은 원칙적으로 1일의 근로 제공에 대한 대가로 지급되는 것이나, 현대메티아는 소정근로시간인 1일 8시간 기준을 완화하여 1일 2시간 이상의 근로를 제공하면 1일 8시간의 소정근로를 이행한 다른 근로자와 동일하게 상여금을 지급하고, 그 밖에 지각·조퇴를 한 근로자에게 소정근로의 제공 외에 추가 근무를 요구하지는 않았다.

따라서 현대메티아 창원 공장의 상여금이 1일 2시간 근무를 기준으로 지급되었다는 사정을 들어 그 대가성과 고정성을 부정할 수는 없으므로, 피고의 위 주장은 받아들이지 않는다.

2) 현대위스코의 상여금에 관한 판단

가) 피고의 주장 요지

현대위스코가 설날, 하기휴가, 추석에 지급되는 각 50%, 짝수달에 지급되는 각 100%의 상여금을 각각 정해진 달의 근로일수에 따라 일할계산하여 지급함에 따라 1일 근무에 대한 상여금의 액수가 달라지는바, 이는 소정근로에 대한 비례적 대가가 지급되는 경우가 아니어서 대가성이 인정되지 않고, 사전에 확정적으로 1일당 지급금액이 결정되어 있지 않으므로 고정성도 인정되지 않는다.

나) 판단

현대위스코의 상여금은 3개월 이상 근속한 근로자에게 업적이나 성과에 관계 없이 지급되었고, 그 지급률(연간 상여기준액의 750%), 지급시기(짝수달에 각 100%씩,



하기 휴가, 설날, 추석에 각 50%씩), 계산방법[일반직 사원: 기본급+상여포함수당, 생산직:(기본일당×30)+상여포함수당+(통상시급×45시간)]이 사전에 확정된 것으로서 고정성을 갖추었다. 또한, 소정근로시간에 근로를 제공할 경우 그 대가로 지급받은 것이므로 대가성도 인정된다. 설날, 하기휴가, 추석에 각 50%의 상여금이, 짝수달에는 각 100%의 상여금이 각 지급대상기간의 실근무일수에 따라 일할계산 지급되었더라도, 연중 계속 근로자의 경우 연 750%의 상여금 전액을 지급받고, 연중 퇴사자의 경우 퇴직일까지의 지급률을 재산정하여 기지급율과 차이가 있을 경우 이를 정산하므로, 결국 실제 소정근로 1일에 지급받게 되는 상여금의 액수가 달라진다고 보기 어려워 소정근로의 대가성을 부정할 수 없다.

따라서 현대위스코의 상여금이 대가성과 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다는 피고의 위 주장도 받아들이지 않는다.

2. 미지급 법정수당 및 중간정산 퇴직금 청구에 대한 판단

가. 원고 김종배, 유근식, 임현기, 이동수의 미지급 연장·야간·휴일근로수당 청구

1) 근로시간 산정 시 휴게시간 제외 여부

가) 당사자들의 주장 요지

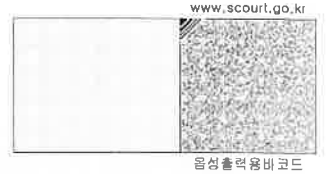
원고들이 휴게시간을 포함한 근로시간을 기초로 연장근로수당 등을 재산정하여 미지급금을 청구한 데 대하여, 피고는 원고들이 휴게시간 동안 실제로 충분히 휴식을 취하고 근무하지 않았다는 이유로 휴게시간을 제외한 실근로시간을 기준으로 연장근로수당 등을 산정하여야 한다고 주장한다.

나) 판단



앞서 인정한 사실, 을 제26, 27, 28호증의 각 기재 및 영상에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, ① 현대메티아는 단체협약 제47조에 따라 현대메티아 창원 공장 소속 근로자에게 매 2시간마다 10분, 하절기(6월 1일부터 8월 31일까지)에는 오전, 오후 각 15분(야간 근무자는 정취 근무 후 15분)의 휴게시간을 부여한 사실, ② 현대위스코는 단체협약 제45조에 따라 현대위스코 소속 근로자에게 매 2시간마다 10분, 하절기(7월 1일부터 9월 15일까지)에는 오전 15분, 오후, 야간 각 20분의 휴게시간을 부여한 사실, ③ 현대메티아와 현대위스코는 공장 내·외부에 근로자를 위한 휴게공간을 마련하여 둔 사실은 인정된다.

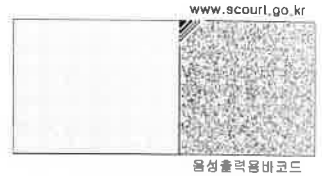
그러나 노사 간에 실제 근로시간과 관계없이 일정 시간을 근로시간으로 간주하기로 합의하였다면 사용자로서는 근로자의 실제 근로시간이 합의시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는다(노사 간에 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간으로 간주하기로 합의한 경우, 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 합의한 시간에 미달하더라도 합의한 시간을 기준으로 연장근로수당 또는 휴일근로수당을 산정하여야 하는지에 관한 대법원 2019. 8. 14. 선고 2018다244631 판결 참조). 전제사실에 의하면, 현대메티아 창원 공장의 단체협약상 1일 소정근로시간은 8시간인데(제45조 제1항), 이 8시간은 시업부터 종업까지의 9시간 중 중식시간에 해당하는 1시간만을 제외한 것으로 휴게시간을 포함한 시간이고, 휴게시간은 유급으로 인정되며(제47조 제1항), 현대위스코의 단체협약에는 중식, 야식 시간을 제외한 계속근로 휴식시간은 근로시간으로 간주한다고 규정되어 있는바(제45조 제3항), 이는 현대메티아와 현대위스코가 근로자와 사이에 휴게시간을 근로시간으로 간주하는 합의를 한 것이므로 휴게시간이 실제 근로시간에 해당



하지 않는다는 이유로 근로시간을 다룰 수 없다. 또한, 현대메티아와 현대위스코는 원고들에 대하여 위 10분 내지 20분의 휴게시간을 공제하지 않은 근로시간을 기준으로 연장근로수당 등을 지급하여 왔는데, 이러한 수당 지급방식 역시 휴게시간을 근로시간을 간주한 합의에 따른 것이다.

나아가 다음과 같은 법리와 사정에 비추어 보면, 피고가 제출한 증거들만으로는 위 휴게시간을 원고들을 비롯한 생산직 근로자들이 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 해방되어 실질적으로 자유로이 이용할 수 있는 시간이라고 인정하기에도 부족하다.

① 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다[(대법원 2017.



12. 5. 선고 2014다74254 판결, 대법원 2018. 9. 28. 선고 2017다53210, 153227(병합), 53234(병합) 판결 참조].

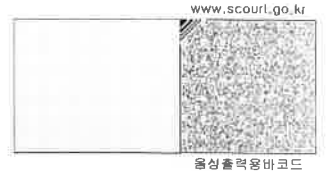
② 생산직 근로자에게 2시간의 근로시간마다 부여되는 10분 내지 20분의 짧은 휴게시간은 공장 규모와 동시에 휴게시간을 부여받는 생산직 근로자의 인원수 등을 고려할 때, 생산직 근로자가 기본적 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간일 뿐, 근무장소에서 벗어나거나 여가·수면을 취하는 등 이를 자유롭게 이용하는 데에는 근본적으로 한계가 있을 수밖에 없다. 또한, 생산직 근로자는 자연스럽지 않은 자세에서 짧지 않은 시간 동안 일정한 업무를 반복해서 처리하는바, 이러한 근로제공 이후 육체적으로 소진된 노동력을 회복하거나 보충하기 위해서는 일정 시간의 작업 중단이 반드시 필요하고, 짧은 작업 중단(휴게) 이후 곧이어 다음 작업이 진행되는 점에서, 생산직 근로자에게 부여된 10분 내지 20분의 작업 중단 시간은 제품의 하자 발생을 방지하고 고품질의 자동차를 효율적으로 대량생산함과 아울러 작업집중을 통한 산업재해 예방에 반드시 필요한 최소한의 것이다.

따라서 연장근로수당 등 산정의 기초가 되는 근로시간에서 휴게시간을 제외하여야 한다는 피고의 주장은 받아들이지 않는다.

2) 노조 전임자(원고 유근식)의 추가 연장근로수당 청구 거부

가) 피고의 주장

노조 전임자에게 실제 근로와 관계없이 일정 시간에 대하여 매월 고정적으로 지급된 연장근로수당은 노사합의에 따른 약정수당이고, 근로기준법에 따라 재산정하여 지급할 의무가 있는 법정수당은 아니므로, 노조 전임자인 원고 유근식은 연장근로수당을 추가 청구할 수 없다.



나) 관련 법리

① 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라고 한다) 제24조 제4항에 의하면, 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

② 근로시간 면제 제도의 규정 내용, 취지, 관련 규정 등을 고려하면, 근로시간 면제 대상으로 지정된 근로자(이하 '근로시간 면제자'라고 한다)에 대한 급여는 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사 업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준과 비교하여 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 근로시간 면제에 따라 사용자에게 제공한 것으로 간주되는 근로의 대가로서, 그 성질상 임금에 해당하는 것으로 봄이 타당하다(대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결 참조).

③ 노동조합법 제24조 제4항에서 근로시간 면제자에게 임금의 손실 없이 근로시간 면제대상 활동을 수행할 수 있도록 보장한 취지는 궁극적으로 노동조합의 활동이 위축되지 않도록 하려는 데 있고, 면제가 허용되는 근로시간을 소정 근로시간으로 엄격히 제한하면 일반 근로자로 근무하는 경우와 비교하여 임금의 손실이 불가피할 수 있으므로, 면제할 수 있는 근로시간을 반드시 소정 근로시간으로 한정할 것은 아니다(대법원 2018. 5. 15. 선고 2018두33050 판결 참조).



다) 판단

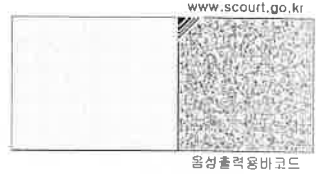
갑 제3, 9호증, 을 제24호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 보면, 현대메티아가 근로시간 면제자인 유근식에게 지급한 연장근로수당은 약정통상시급이 아니라 상여금 등을 포함하여 재산정한 시간급 통상임금을 기초로 산정되는 것이 타당하므로 피고의 위 주장은 받아들여지지 않는다.

① 현대메티아 창원 공장 단체협약의 제2장은 자유로운 노조 활동의 보장을 위한 회사의 각종 의무를 규정하면서 특별히 노조 전임자의 처우와 관련하여 제11조는 조합업무 전담자를 둘 수 있으며(제1항), 노조 전임자의 신분, 기타 처우 일체는 일반 종업원과 동일하게 하고(제2항), 전임기간 중의 임금은 회사가 지급하며(제3항), 전임을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없도록(제4항) 규정하고 있다.

② 노조 전임자가 사용자의 동의를 받아 단체교섭 관련 업무를 수행한 시간은 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다하지 않은 한 사용자에게 대한 관계에서 근로를 제공한 것으로 간주된다. 피고는 원고 유근식이 2013년 10월부터 2014년 4월까지³⁾ 근로시간 면제자로서 연장근로시간을 인정받아 연장근로수당을 받아왔다고 주장하는바, 위 기간 동안 원고 유근식의 평일연장근로시간⁴⁾이 월 평균 59.5시간인 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다. 이는 원고 유근식과 같은 현대메티아 창원 공장 보전반 사원의 연장근로시간이나 원고 유근식이 근로시간을 면제받지 않은 기간의 연장근로시간과 비슷한 수준으로, 동종 업무에 종사하는 동일 직급 근로자의 연장근로 실태와 그에 따른

3) 피고는 2019. 8. 20.자 준비서면의 참고자료 5의 표1-1 미지급법정수당내역에 2013년 10월부터 2014년 4월까지 원고 유근식을 근로시간 면제자로 표시하였다.
4) 별지 1 표 1-1의 '평일연장'란의 2013년 10월 57시간, 2013년 11월 60시간, 2013년 12월 58.5시간, 2014년 1월 58.5시간, 2014년 2월 57시간, 2014년 3월 63시간, 2014년 4월 63시간.





급여 수준을 반영한 것으로서 현대메티아의 생산직 근로자들이 매월 수행한 연장근로 시간에 비해 과다한 것으로 보이지 않는다.

③ 피고의 주장대로 노조 전임자에 대하여 약정통상시급에 기초하여 산정한 연장근로수당만을 지급하는 경우, 노조 전임자가 노동조합 업무를 수행한 시간을 근로 시간으로 인정하면서도 이를 연장근로시간의 산정에 있어서는 달리 보는 것이 되는데 이와 같이 해석할 이유가 없다. 또한, 피고가 원고 유근식과 동종·유사 업무에 종사하는 동종·유사 직급의 근로자에 대하여 상여금 등을 통상임금에 포함하여 연장근로수당을 재정산하여 지급할 의무를 부담하는 이상, 앞서 본 단체협약의 불이익처우 금지 규정에 따라 노조 전임자에게도 같은 기준으로 연장근로수당을 재정산하여 미지급금을 지급해야 한다.

3) 연장근로시간 산정 시 연차휴가 등 비근로시간의 제외 여부

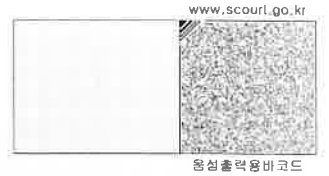
가) 피고의 주장

원고 이동수는⁵⁾ 연차휴가 등으로 인하여 실제 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않은 경우에도 연차휴가일에 8시간의 소정근로를 제공한 것으로 보아 연장근로수당(평일연장수당)을 청구하였다. 그러나 연차휴가 사용 등으로 인하여 실제 근로시간이 1일 8시간을 초과하지 않은 경우에는 연장근로수당을 청구할 수 없다.⁶⁾

나) 판단

5) 피고는 2019. 12. 2자 석명준비명령에 대한 답변에서 현대메티아 창원 공장 소속 근로자인 나머지 원고들의 경우에는 연장근로수당 산정에 있어 비근로시간이 제외되지 않은 오류는 없다고 자인하였다.

6) 피고는 현대위스코 소속 근로자들이 1주 40시간 근무에 미치지 못함에도 불구하고 연장근로수당을 청구하였다는 취지의 주장도 하였으나, 이는 원고들이 이 법원에서 청구감축한 주 40시간 초과 연장근로 가산 수당(휴일근로가산할증) 청구와 관련된 것이지 원고 이동수의 연장근로수당 청구와는 관련 없다. 만일 피고의 주장이 1일 총 근로시간이 8시간을 초과하더라도 1주일의 총 근로시간이 40시간 이내인 경우에는 연장근로수당을 청구할 수 없다는 것이라면, 근로기준법 제50조에 따라 1주일의 총 근로시간이 40시간 이내라도 특정일의 근로시간이 8시간을 초과하거나 특정일의 근로시간이 8시간 이내라도 그 주의 총 근로시간이 40시간을 초과하면 시간외근로에 해당한다고 보아야 하므로 이유 없다. 그렇게 보지 않으면 근로기준법이 1일 근로시간 이외에 1주간 근로시간을 따로 제한한 입법목적과 취지를 완전히 몰각시키는 결과가 되기 때문이다.



근로기준법 제50조에서 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일에 8시간, 1주일에 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있는바, 여기서 말하는 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받아 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실근로시간을 말한다(대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 판결 참조). 따라서 원고 이동수가 연차휴가 등으로 실제 근무하지 않은 시간은 근로시간에 포함될 수 없으므로, 이를 제외하고 1일 8시간을 초과한 경우에만 연장근로수당을 청구할 수 있다.⁷⁾

원고 이동수는 아래 표 기재 일자에 각 반월차휴가를 사용하고 단체협약상 보통근무시간이 종료된 17:00부터 3시간의 근무를 한 사실⁸⁾은 당사자 사이에 다툼이 없다.⁹⁾ 원고 이동수는 위 각 3시간의 근무를 연장근로시간으로 산정하여 연장근로수당을 청구하였으나, 1일 총 근로시간이 7시간(=소정근로 4시간+시간외 근무 3시간)에 불과하여 1일 총 근로시간이 8시간을 초과하지 못하였으므로 그 종업시간이 언제인지와 관계없이 연장근로수당을 지급받을 수 없다. 따라서 아래 표 기재 일자의 반월차 사용 후 시간외 근무시간은 해당 월의 평일 연장근로시간에서 제외하고 연장근로수당(평일 잔업수당)을 산정하여야 한다.

[원고 이동수의 반월차휴가 사용일의 시간외 근무 및 평일 연장근로시간의 산정]

(단위 : 시간)

일자	반월차 (A)	시간외 근무시간(B)	1일 총 근로시간 (1일 8시간 - A+ B)	원고 산정 월 평일연장근로 시간	인정되는 월 평일 연장근로시간
2011. 11. 17.	4	3	7	48 (B 포함)	45 (B제외)
2013. 12. 12	4	3	7	45 (B 포함)	42 (B제외)

7) 원고 이동수는 지각, 조퇴, 외출의 경우에는 그 시간을 공제하여 실근로시간을 기준으로 연장근로시간을 산정하여 연장근로수당을 청구하였다(원고들의 2020. 5. 9.자 제출 CD 별지 3 표 3-2 및 표 3-5).

8) 원고 이동수의 연차 휴가 등 사용일과 시간 외 근무시간은 별지 2 표 2-3의 각 해당란 기재와 같다.

9) 원고들의 2020. 5. 9.자 제출 CD 별지 3 표 3-5와 피고의 2019. 8. 20.자 준비서면의 참고자료 5의 표 3-5.



2014. 4. 18.	4	3	7	40 (B 포함)	37 (B제외)
--------------	---	---	---	-----------	----------

4) 토요일 근로에 대한 휴일근로수당의 지급 여부

이 법원이 이 부분에 적을 이유는 제1심판결 제4의 가. 3)항(제47면 제19행부터 제49면 제4행까지) 기재와 같으므로, 민사소송법 제420조 본문에 의해 이를 그대로 인용한다.

5) 미지급 연장·야간·휴일근로수당의 계산

가) 미지급 연장·야간·휴일수당은 아래 계산식과 같이 산정되고, 이에 따라 피고가 원고 김종배, 유근식, 임현기, 이동수에게 지급해야 할 미지급금을 산정하면 별지 1 표 1-1의 '미지급 야근·특근·휴일연장·평일잔업수당'란 및 별지 2 표 2-1의 '미지급 평일연장·휴일근로·휴일연장·심야수당'란 기재 각 해당 돈과 같고, 그 합계액은 원고 김종배 48,140,293원, 원고 유근식 42,345,809원, 원고 임현기 41,697,642원, 원고 이동수 27,648,771원이다.

	현대메티아 창원 (원고 김종배, 유근식, 임현기)	현대위스코 (원고 이동수)
미지급 평일연장근로수당 =시간급 통상임금×평일연장근로시간×150%-기지급 연장근로수당	미지급 평일잔업수당 =재산정 통상시급×지각조퇴외 출시간을 공제한(평일)연장근로시간×150%-평일잔업	미지급 평일연장수당 = 재산정 통상시급×지각조퇴외출시간을 공제한시간외(평일연장)근로시간×150%-평일연장
미지급 야간근로수당 =시간급 통상임금×야간근로시간×50%-기지급 야간근로수당	미지급 야근수당 =재산정 통상시급×(야근시간-심야21~22시간)×50%-야근수당	미지급 심야수당 =재산정 통상시급×(휴일심야+평일심야-21~22시 심야시간)×50%-심야수당



미지급 휴일근로수당 =시간급 통상임금×휴일근로시간×150%-기지급 휴일근로수당	미지급 특근수당 =재산정 통상시급×휴일근무×150%-특근(주)	미지급 휴일근로수당 =재산정 통상시급×휴일근로×150%-휴일근로
미지급 휴일연장근로수당 ¹⁰⁾ =시간급 통상임금 × 휴일연장근로시간(휴일 8시간 초과 근로시간)×200%-기지급 휴일연장근로수당	미지급 휴일연장수당 =재산정 통상시급×지각조퇴외출시간을 공제한 (휴일)연장근로시간×200%-휴일연장	미지급 휴일연장수당 =재산정 통상시급×지각조퇴외출시간을 공제한 시간외(휴일연장)근로시간×200%-휴일연장

나) 피고는 위 원고들에게 법정 지급의무를 초과하여 근로시간에 해당하지 않는 휴게시간에 대하여도 급여를 지급하였으므로, 미지급 법정수당을 재산정함에 있어 휴게시간에 대하여 지급하였던 수당을 공제하여야 한다고 주장한다. 그러나 앞서 본 바와 같이 휴게시간은 근로시간에 해당하므로 이와 다른 전제에 있는 피고의 위 주장 역시 받아들이지 않는다.

나. 원고 김신의 미지급 연차수당 청구

상여금 등을 포함하여 통상임금을 재산정함에 따라, 피고가 원고 김신에게 지급하여야 할 미지급 연차수당은 아래 계산식과 같이 산정된다. 그 금액은 별지 1 표 1-2의 '미지급 연차수당'란 기재와 같이 57,976원이다.

미지급 연차수당=재산정 연차수당-기지급 연월차수당¹¹⁾
 * 재산정 연차수당=(근로기준법상 최대연차휴가일수인 25일의 범위 내에서 원고 김신에게 발생한 연차일수 - 실제 사용한 연차일수)×재산정 통상시급×8시간

다. 원고 김종배, 유근식의 미지급 중간정산퇴직금 청구

상여금 등을 포함하여 통상임금을 재산정함에 따라, 위 원고들의 퇴직금 산정 요

10) 휴일 8시간 초과 근로에 대한 수당을 의미한다.
 11) 별지 1 표 1-3의 '총지급액'이다.



소인 평균임금에 포함되는 법정수당의 미지급금이 발생하였으므로, 이를 반영하여 아래 계산식과 같이 위 원고들의 미지급 중간정산퇴직금을 산정한다. 그 금액은 별지1 표 1-3의 '미지급 퇴직금'란 기재와 같이 원고 김종배 2,936,057원, 원고 유근식 1,217,613원이다.

미지급 퇴직금=재산정 퇴직금-기지급 퇴직금
 * 재산정 퇴직금=재산정 평균임금[=기지급 평균임금+{(평균임금 산정 기간 동안의 미지급 법정수당)÷(평균임금 산정기간의 총 일수¹²⁾}]¹³⁾×30일×근속년수¹⁴⁾

3. 피고의 상계항변에 대한 판단

가. 피고의 주장 요지

피고는 원고들에게 근로기준법상 기준보다 유리하게 연차수당을 지급하였으므로, 원고들은 피고에게 피고의 연차수당 기지급액 중 근로기준법상 기준을 초과하는 금액을 반환할 의무가 있다. 따라서 피고는 연차수당 초과 지급금 상당의 부당이득반환채권으로 원고들의 이 사건 청구 채권과 상계한다.

나. 판단

을 제23, 24호증의 각 기재에 의하면, 현대메티아와 현대위스코는 원고들에게 단체협약에 따라 근로기준법이 정한 연차휴가일수를 상회하는 연월차휴가일수를 부여하고 미사용 연월차휴가일수에 대하여 연차수당 및 근로기준법이 규정하고 있지 않은 월차수당을 지급한 사실, 이에 따라 원고들은 현대메티아와 현대위스코로부터 근로기준법에 따라 산정되는 연차수당¹⁵⁾보다 많은 금액의 연월차수당¹⁶⁾을 지급받은 사실은 인

12) 별지 1 표 1-3의 '급여일수'이다.
 13) 별지 1 표 1-3의 '미지급임금에 대한 평균임금(일)'에 기재된 값과 같다.
 14) 별지 1 표 1-3의 '근속율'이다.



정된다.

그러나 원고들에게 지급된 연차수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 계산한 연차수당보다 많다고 하더라도, 근로기준법이 정한 기준은 임금 등 근로조건에 관한 최저기준을 정하려는 취지에서 마련된 것에 불과하므로 근로기준법에서 정한 기준보다 유리한 조건으로 급여를 지급하는 것은 근로자의 임금청구권 등을 보장함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키고자 하는 근로기준법의 취지에 반한다고 볼 수 없다. 또한, 현대메티아와 현대위스코가 단체협약 등에 따라 원고들에게 법정기준을 초과하여 지급한 연차수당은 노사 간 약정에 따라 지급된 것으로서 법률상 원인이 없다고 할 수 없으므로 부당이득으로 볼 것도 아니다.

따라서 피고의 원고들에 대한 부당이득반환채권이 존재함을 전제로 한 피고의 상계 항변은 더 나아가 살필 필요 없이 이유 없다.

4. 피고의 신의칙 위반 항변에 대한 판단

가. 제1심판결의 인용

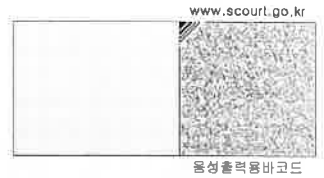
이 법원이 이 부분에 적을 이유는 아래와 같이 추가 판단하는 외에는 제1심판결 제3항(제37면 제13행부터 제43면 제14행까지, 다만 소취하로 소송종료된 제1심 공동원고들에 대한 부분은 제외) 기재와 같으므로 민사소송법 제420조 본문에 의해 이를 그대로 인용한다.

나. 추가 판단

노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 아니한다는 전제로,

15) 별지 1 표 1-3 및 별지 2 표 2-2의 각 '재산성 연차수당'이다

16) 별지 1 표 1-3 및 별지 2 표 2-2의 각 '지급총액'이다.



정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써, 사용자에게 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있다.

나만 근로관계를 규율하는 상행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 기업을 경영하는 주체는 사용자이고, 기업의 경영 상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있으므로, 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 그것이 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287판결 참조).

을 제2, 19, 29, 30, 31호증의 각 기재에 의하면, 2012년부터 2018년까지 피고의 매출액, 매출이익, 영업이익, 현금 및 현금성 자산, 이익잉여금 등이 아래 표 기재와 같은 사실이 인정된다. 이에 의하면 피고의 영업이익과 당기순이익이 2016년부터 감소하고 있기는 하다.





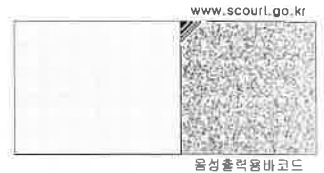
<피고 재무실적 요약표>

(단위 : 백만 원)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
매출액	6,253,825	6,287,025	6,816,996	7,743,358	7,159,699	6,965,533	7,205,700
매출이익 (매출이익률)	684,886 (11.0%)	683,963 (10.9%)	691,451 (10.1%)	753,744 (9.7%)	504,960 (7.1%)	248,050 (3.6%)	240,152 (3.3%)
영업이익 (영업이익률)	468,238 (7.5%)	466,591 (7.4%)	457,600 (6.7%)	495,428 (6.4%)	248,463 (3.5%)	-796 (0.0%)	-6,522 (-0.1%)
당기순이익 (당기순이익률)	363,794 (5.8%)	375,115 (6.0%)	404,704 (5.9%)	339,106 (4.4%)	158,713 (2.2%)	-72,596 (-1.0%)	-4,421 (-0.1%)
부채비율	124.9%	96.0%	99.8%	99.5%	90.0%	102.8%	102.6%
영업활동 현금흐름	466,583	511,878	397,505	530,418	511,244	98,720	-156,527
현금 및 현금성자산	278,389	239,304	420,077	463,484	655,032	757,433	177,137
이익잉여금			2,089,640	2,407,457	2,540,353	2,447,884	2,412,703

그러나 피고가 재무제표 작성 시 상여금 등이 통상임금에 포함되어 법정수당을 추가 지급해야 할 것에 대비하여 2015년 약 885억 원, 2016년 약 1,039억 원, 2017년 약 1,467억 원, 2018년 약 1,648억 원을 총당부채로 계상한 사실도 인정되는바, 2016년부터 2018년까지의 영업이익과 당기순이익의 각 수치는 위와 같은 총당부채가 반영된 것이고, 총당부채를 반영한 후에도 피고의 2015년부터 2018년까지의 현금 및 현금성 자산이 적게는 약 1,771억 원에서 많게는 약 7,574억 원에 이르며, 이익잉여금도 적게는 약 2조 4,074억 원에서 많게는 약 2조 5,403억 원에 이르는 점을 고려하면, 상여금 등이 통상임금에 포함되어 피고가 원고들에게 법정수당 등을 추가 지급하는 의무를 부담하게 되더라도 피고에게 중대한 경영상의 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태로워질 것으로는 보이지 않는다.





또한, 원고들과 제1심 공동원고들 총 431명은 이 사건 소로 약 227억 원을 청구하였으나, 426명의 제1심 공동원고들이 소를 취하함으로써 이 법원이 원고들 5명에 대하여 인용하는 미지급 법정수당 등의 합계액은 1억 6,000만여 원에 불과하다. 피고가 제1심 공동원고들과 소취하 조건으로 인당 평균 2,099만 원(1심 판결 원금의 31.3%에 100만 원 내지 800만 원을 합산한 금액)을 지급하는 내용의 합의를 함에 따라 거액의 합의금이 지급되었거나 지급될 예정인 것으로 보이기는 하나, 이로 인하여 피고가 현재 중대한 경영상의 위기를 겪고 있다거나 기업의 존립이 위태롭게 되었다고 볼 만한 자료도 없다.

따라서 피고의 신의칙 위반 항변은 받아들이지 않는다.



5. 결론

그렇다면 피고는 원고 김종배에게 미지급 연장·야간·휴일근로수당 48,140,293원과 중간정산퇴직금 2,936,057원 합계 51,076,350원, 원고 유근식에게 미지급 연장·야간·휴일근로수당 42,345,809원과 중간정산퇴직금 1,217,613원 합계 43,563,422원, 원고 임현기에게 미지급 연장·야간·휴일근로수당 41,697,642원, 원고 김신에게 미지급 연차수당 57,976원, 원고 이동수에게 미지급 연장·야간·휴일근로수당 27,648,771원 및 위 각 돈에 대하여 미지급 법정수당 및 중간정산퇴직금의 지급기일 이후로서 원고들이 구하는 2014. 11. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2020. 9. 24.까지는 상법이 정한 연 6%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조, 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정 부칙 제1조, 제2조 제1항, 구



소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2019. 5. 21. 대통령령 제29768호로 개정되기 전의 것)이 정한 연 15%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

따라서 원고들의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 모두 기각하여야 하는바, 제1심판결은 이와 결론을 일부 달리하여 부당하므로 이 법원에서의 원고들의 청구감축과 피고의 항소를 일부 받아들임에 따라 제1심판결을 위와 같이 변경한다.

재판장	판사	남양우	<u>남 양 우</u>	
	판사	조미화	<u>조 미 화</u>	
	판사	김윤석	<u>김 윤 석</u>	