

November 15, 2021

## 고정OT의 통상임금성을 부정한 대법원 파기환송 판결

S사가 사무직 근로자에게 지급해 온 고정시간외수당(이하 “고정OT”)이 통상임금에 해당하는지 여부가 문제된 사건에서, 최근 대법원은 통상임금에 해당한다고 판단한 1, 2심 법원 판결을 파기하고 원심 법원에 환송하는 판결을 선고하였습니다(대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739 판결).

통상임금은 연장·야간·휴일근로수당 등 각종 법정수당을 산정하는 기준으로, 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 금액입니다(근로기준법 시행령 제6조 제1항). 임금이 통상임금에 해당하려면 ① 소정근로의 대가로서, ② 정기성, ③ 일률성, ④ 고정성을 갖출 것이 요구됩니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결).

많은 기업에서 사무직의 경우 정확한 근로시간 측정이 어려워 일정 시간 시간외근로를 한다는 공감대 아래 그 시간에 해당하는 특정 금액을 고정OT라는 수당으로 지급하고, 개별 근로자가 실제로 초과근로를 하지 않아도 고정OT를 지급하는 제도를 운영하여 왔습니다. 이처럼 실제 초과근로 여부와 무관하게 금액이 고정적으로 지급된다는 점에서 통상임금이 아니냐는 논란이 있습니다.

결국 이 사건의 쟁점은 고정적으로 지급되는 특성이 있더라도, 고정OT가 초과근로에 대한 대가로서 통상임금이 될 수 없는지 여부였습니다. 특히 S사는 월급제 근로자(주로 사무직)와 구분되는 시급제 근로자(주로 생산직)가 있고, 시급제 근로자에게도 고정OT가 지급되었는데, 시급제 근로자는 실제 연장·야간근로 시간에 대하여 법정 연장·야간 근로수당을 받았고, 이에 법원에서 시급제 근로자가 지급받은 고정OT는 통상임금이라는 판단이 내린 바 있었습니다.

이에 이 사건 1심, 2심은 월급제 근로자와 시급제 근로자가 수령하는 고정OT의 유사성, 기본급의 20%로 표시된 산식, 자기계발비라고 불렀던 연혁 등을 들어 월급제 근로자의 고정OT가 소정근로의 대가로 지급되었다고 보았습니다.

법무법인(유한) 태평양(이하 “BKL”)은, 월급제 근로자의 초과근로 실체가 분명 존재하고, 초과근로에 대한 대가를 고정액으로 지급하는 것은 사무직의 경우 보편적인 현상이며, 소정근로의 대가인지 여부는 정액급인지 여부가 아니라 그 도입배경과 지급실태 등에 비추어 판단하여야 함을 설득력 있게 주장하였고, 대법원은 BKL의 주장을 대부분 받

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우, 아래의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

### 장 상 균 변호사

T 02.3404.0198

E sangkyun.jang@bkl.co.kr

### 이 옥 래 변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

### 김 상 민 변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

### 김 경 한 변호사

T 02.3404.6960

E kyunghan.kim@bkl.co.kr

아들여 원심을 파기하고 부산고등법원에 환송하였습니다.

특히 BKL은 상고심에서 (i) 세부 급여테이블과 급여명세서, 각종 규정 및 근로계약서, 노사협의회 합의서 등 각종 자료를 분석하여 정리한 40여년간 월급제 고정OT의 연혁을 통하여 고정OT의 실질이 초과근로의 대가라는 주장을 설득력 있게 제시하였고, (ii) 시급제 근로자가 별도의 법정시간외수당을 지급받는 것처럼 직군별 임금체계는 모두 다를 수 있으므로 반드시 직군간 임금항목의 명칭이 유사하다고 하여 그 성격이 동일하다고 판단할 근거가 없다고 주장하였습니다.

그 결과 대법원은 월급제 고정OT의 연혁과 지급실태를 종합하여 월급제 고정OT의 실질이 초과근로의 대가라고 판단하였고, 시급제 근로자의 경우 초과근로에 대한 별도의 법정수당이 지급되는데 반하여 월급제 근로자의 경우 월급제 고정 OT 이외 초과근로에 대한 별도의 법정수당이 없는 사정을 판단에 중요하게 고려하였습니다.

고정OT를 활용하는 사업장이 많이 있고, 실제 초과근로 여부와 무관하게 고정적인 금액이 지급된다는 점에서 고정OT가 통상임금이 아니냐는 논란이 적지 않았는데, 이 사건을 통하여 고정적인 지급 방식보다는 임금항목의 연혁과 지급실태, 산정 방식, 다른 임금항목과의 관계, 근로자들의 인식 등을 종합적으로 고려하여 고정OT가 소정근로 대가인지 여부를 판단하여야 한다는 점이 명확해졌습니다. 이 사건은 고정OT와 관련된 논란을 해결하는 데 중요한 선례로 기능할 것입니다.

저희 BKL 인사노무그룹은 다수의 통상임금 소송을 성공적으로 수행한 경험이 있는 다수의 전문가들로 구성되어 있고, BKL은 전문가들의 유기적인 팀 플레이를 통하여 이 사건 상고심 파기환송과 같은 탁월한 성과를 이끌어 내고 있습니다. 특히 최근 통상임금 소송에서 1, 2심이 동일한 결론을 내렸음에도 대법원에서 파기환송 판결을 이끌어낸 사례는 매우 드물다는 점에서 주목할 만하다고 할 것입니다. 위와 유사한 사건 또는 인사노무 문제에 대하여 저희 BKL의 지원이 필요하시거나, 추가적인 의문점이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.