

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 일정한 수당을 통상임금에서 배제하기로 하는 합의를 하면 시간외 근로수당에 반영하지 않아도 되나요?

A. 노사가 「근로기준법」이 정한 기준보다 낮은 임금 등 불리하게 근로조건을 계약하는 것은 무효입니다(근로기준법 제15조). 대법원은 법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등의 임금을 통상임금에서 제외하기로 노사가 합의하였다 하더라도 위 합의는 「근로기준법」에 위반되어 무효이나, 신의칙 요건을 갖춘 경우에는 추가임금 청구가 허용되지 않는다고 보았습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체판결).

신의칙 요건과 관련하여 노동부는 ‘통상임금에 포함하지 않을 임금 항목이 ①정기상여금이어야 하며, ②정기상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 신뢰한 상태에서 합의하고 이를 토대로 임금인상률 등의 그 밖의 임금조건을 정해야 하며, ③근로자가 추가임금 청구 시 예측하지 못한 재정적 부담으로 기업에 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것’ 이란 요건이 필요하다는 입장입니다(통상임금 노사지도지침 제9면 참조).

결국 상기와 같이 신의칙상 엄격한 요건을 갖추지 못한 상태에서 일정한 수당을 통상임금 산정 시 제외하겠다는 당사자 간 합의가 있더라도 이는 근로기준법 제15조에 따라 무효일 가능성이 높으니 이점을 실무에서는 유의해야 합니다.

본 ‘아하! 쟁점 사례풀이’는 사실 관계의 추가 등에 따라 판단이 달라질 수 있으니 이점 참고하여 주시기 바랍니다.