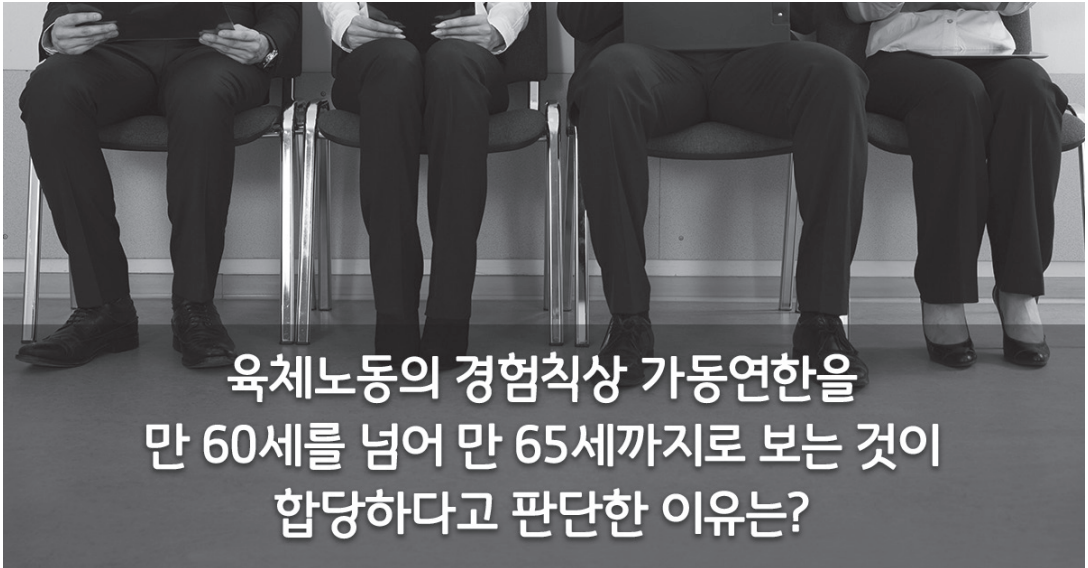


최신 판례

육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세를 넘어 만 65세까지로 보는 것이 합당하다고 판단한 이유는?

[대법원 2018다248909]



▣ 사안의 내용 및 경과

● 사안의 요지

- 피해자(男, 2011. 3. 생, 사고 당시 약 4세 5개월)가 2015. 8. 그 父母 원고 1, 2, 누나 원고 3과 함께 이 사건 수영장을 방문한 후, 혼자 이 사건 수영장을 돌아다니다가 풀장으로 떨어져 사망한 사고가 발생하였음

- 원고들이 이 사건 수영장의 설치·운영자 피고 1 및 안전관리책임자 피고 2를 상대로 업무상 주의의무위반을 이유로 손해배상을 청구하였고, 원고 1, 2는 피해자의 일실수입 산정의 기초가 되는 가동연한이 만 65세라고 주장함

● 소송 경과

- 사실심의 판단: 원고들 일부 승소(1심≒원심)
 - 1심 및 원심 모두, 피해자의 일일수입(소득 및 가동연한)에 관하여, 피해자가 성인이 된 후 21개월의 군 본무를 마친 때부터 만 60세가 되는 때까지 도시일용노임을 적용함
 - 피해자 및 원고들의 위자료에 관하여, 1심과 원심이 달리 인정함
- 대법원은 2018. 11. 29. 공개변론을 진행하여 관련 전문가와 각계의 의견을 청취함

▣ 대법원의 판단

● 사건의 쟁점

- 육체노동의 경험칙상 가동연한에 관하여, 대법원은 1989. 12. 26.자 선고 88다카 16867 전원합의체 판결에서 만 55세라고 본 기존 견해를 변경한 이후, 현재에 이르기까지 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔음
- 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아온 견해를 계속 유지할 수 있는지가 문제됨

● 다수의견의 요지(9명) ⇒ 파기환송

- 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아온 견해는 더 이상 유지하기 어렵고, 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당함
- 그 이유는 아래와 같이 우리나라의 사회적, 경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상·발전하고 법제도가 정비·개선됨에 따라 1989. 12. 26. 자 선고 전원합의체 판결 당

시 경험칙의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변화했기 때문임

- 국민 평균연령이 남자 67.0세, 여자 75.3세에서 2015년에는 남자 79.0세, 여자 85.2세로, 2017년에는 남자 79.7세, 여자 85.7세로 늘었음
- 1인당 국내총생산(GDP)은 6,516달러에서 2015년 27,000달러를 넘어 2018년에는 30,000달러에 이르는 등 경제 규모가 4배 이상 커졌음
- 법정 정년이 만 60세 또는 만 60세 이상으로 연장되었고, 실질 은퇴연령은 이보다 훨씬 높게 2011년부터 2016년까지 남성 72.0세, 여성 72.2세로 조사되었는데, 이는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 높은 수치임
- 2013. 6. 4. 개정된 고용보험법에서는 65세 이후에 새롭게 고용되거나 자영업을 개시한 자만을 그 적용대상에서 제외하고 있고, 국민연금법 등도 연금수급개시연령을 점차 연장하는 내용으로 개정되어 2033년 이후부터 65세임
- 각종 사회보장 법령에서, 국가가 적극적으로 생계를 보장하여야 하는 고령자 내지 노인을 65세 이상으로 정하고 있음

• 원심판단의 위법 여부

- 원심은 피해자의 일일수입 산정의 기초가 되는 가동연한을 인정할 때에, 경험적 사실들을 조사하여 그로부터 경험칙상 추정되는 육체노동의 가동연한을 도출하거나 피해자의 가동연한을 위 경험칙상 가동연한과 달리 인정할 만한 특별한 구체적 사정이 있는지를 심리하여, 그 가동연한을 정하였어야 함(대법원 2011. 5. 13.

선고 2009다100920 판결 등 참조)
 - 그럼에도 그에 이르지 아니한 채 막연히
 종전의 경험칙에 따라 피해자의 가동연한
 을 만 60세로 인정한 잘못이 있음

● **별개의견의 요지(3명) ⇒ 파기환송 결론
 의견은 같으나 이유가 다름**

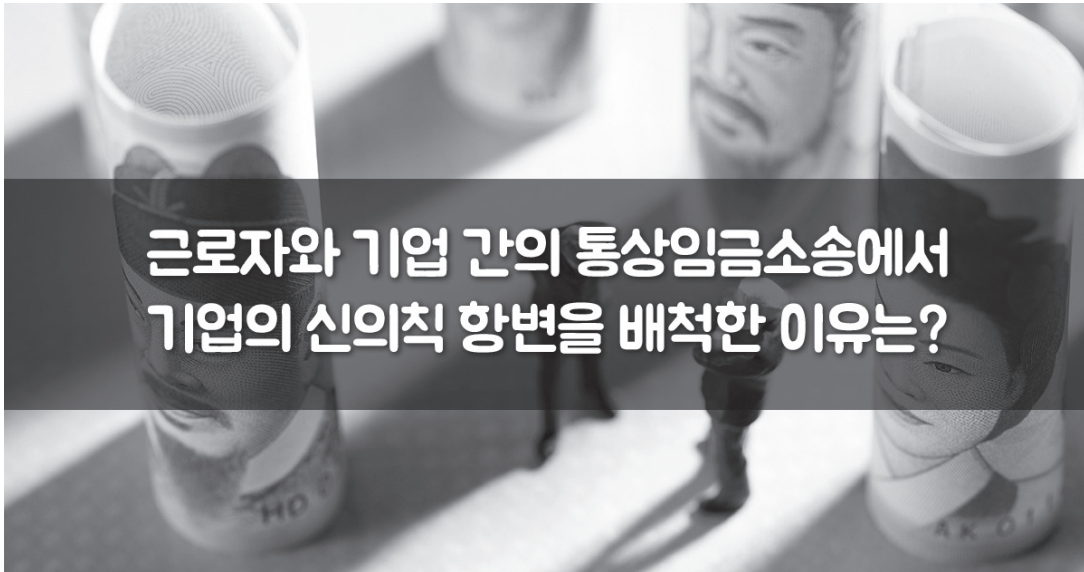
- 별개의견들은, 경험적 사실의 변화로 만 60세를 넘어서도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당하다는 점에 대하여는 다수의 견과 견해를 같이 함
- 대법관 조희대, 대법관 이동원의 별개의견은, 제반 사정에 비추어 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 63세로 보는 것이 타당하다는 것임

- 대법관 김재형의 별개의견은, 육체노동의 경험칙상 가동연한을 일률적으로 만 65세 등 특정 연령으로 단정하여 선언하는 것은 적절하지 않고 만 60세 이상이라고 포괄적으로 선언하는 데에 그쳐야 한다는 것임

■ **판결의 의의**

- 육체노동의 경험칙상 가동연한에 관하여 하급심별로 엇갈리는 판단으로 혼선을 빚고 있었음
- 이번 전원합의체 판결은, 경험적 사실들의 변화에 따라 만 60세로 보아 온 종래 견해는 유지될 수 없고 새로운 경험칙에 따라 만 65세로 인정하여야 한다고 선언함으로써, 위와 같은 논란을 종식시켰음

근로자와 기업 간의 통상임금소송에서
기업의 신의칙 항변을 배척한 이유는?
[대법원 2015다217287]



▣ 사안의 내용 및 소송 경과

■ 사안의 요지

- 피고는 버스 준공영제가 시행되는 인천광역시에서 버스운송사업을 하는 버스 회사이고, 원고들은 피고 소속의 버스 운전기사들임
- 근로자인 원고들이 사용자인 피고를 상대로 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 통상임금을 재산정하고 이에 따른 추가법정수당을 청구한 사안임

■ 소송 경과

- 제1심 : 원고들 패소(통상임금 신의칙 항변 인용)
- 원심 : 항소기각(= 제1심)

▣ 대법원의 판단

■ 사건의 쟁점

추가 법정수당 지급으로 인하여 사용자에 게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 하는지

■ 판결의 결과

- 파기환송 : 추가 법정수당 지급으로 인하여 사용자에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 한다고 단정할 수 없음

■ 판결의 요지

- 근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있음
- 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 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래될 수 있음
- 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 함

■ 판단의 근거

- 근로자들의 추가 법정수당 중 이미 소멸시효가 완성된 부분을 공제하면 피고 소속 근로자들이 피고에게 청구할 수 있는 추가 법정수당은 약 4억 원 상당으로 추산됨(원심이 산정한 추가 법정수당 총액 약 7억 원을 그대로 인정할 수 없음)

- 위 추가 법정수당 규모는 피고 연간 매출액의 2~4%, 2013년 총 인건비의 5~10% 정도에 불과함
- 피고의 2013년 기준 이익잉여금만 하더라도 3억 원을 초과하고 있어서 위 추가 법정수당 중 상당 부분을 변제할 수 있을 것으로 보임
- 피고는 2009년 이후 5년 연속 영업이익 흑자를 기록하고 있고 꾸준히 당기순이익이 발생하고 있으며 매출액도 계속 증가하고 있음
- 피고는 버스준공영제의 적용을 받고 있어 특별한 사정이 없는 한 안정적으로 사업을 영위할 수 있을 것으로 보임

■ 판결의 의의

- 통상임금소송에서 사용자가 한 신의칙 항변을 인용할 것인지에 관하여, 추가 법정수당 지급으로 인하여 사용자에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 그 기업의 존립을 위태롭게 하는지에 대한 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결의 판단 기준을 원칙적으로 유지함
- 다만, 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위반되는지는 신중하고 엄격하게 판단하여야 함을 추가로 판시하였음