

48. 근로자의 임금 및 퇴직금 청구

가. 서 설

(1) 개 설

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다(근로기준법 제36조).

(2) 미지급 임금에 대한 지연이자

사용자는 근로기준법 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 근로자퇴직급여 보장법 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 은행법에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다(근로기준법 제37조). 여기서 “대통령령으로 정하는 이율”이란 연 100분의 20을 말한다(근로기준법 시행령 제17조). 그러므로 14일 이내에 지급하지 아니한 임금 등에 대하여는 지연이자율을 연 20%로 청구할 수 있다. 따라서 아래 청구취지 기재례에서는 모두 20%로 표시하였다.

한편 판례는 대한석탄공사의 퇴직금채무를 상사채무로 보았다.¹⁸⁶⁾ 따라서 상사채무의 법정

이자율 6%로 하여 청구할 수 있다.

나. 임금에 관한 청구취지 기재례

㉠ 급료 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 목록 (너)기재 돈 및 위 각 돈에 대한 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%¹⁸⁷⁾의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 대학병원에 근무하는 임상병리사·약사 등의 당직근무의 성격 및 그에 대하여 가산 임금을 지급하여야 하는지 여부

일반적인 일·숙직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 그 내용으로 하고 있는 것과는 달리, 대학병원의 임상병리사, 방사선사, 약사 및 간호사 등이 당직근무 중에 수행하는 업무의 내용이 주로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 진료업무를 그 내용으로 하고 있고 그 내용과 질에 있어서 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는, 당직근무를 통상의 근무로 보아 이에 대하여 통상임금 및 근로기준법 제46조 소정의 가산임금을 지급하여야 하고, 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에도 실제로 방사선 촬영, 병리검사, 투약, 긴급한 수술의 보조 등의 업무에 종사한 시간에 대하여는 같은 법 소정의 임금을 가산하여 지급하여야 한다.(대법원 1996. 6. 28. 선고 94다14742 판결)

㉡ 노임등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 변○○에게 150,447,556원, 원고 강○○에게 10,000,000원, 원고 김○○, 원고 변○○, 원고 변○○, 원고 변○○, 원고 변○○에게 각 5,000,000원 및 각 이에 대하여 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 사용자에게 부당해고 등으로 인한 불법행위책임을 묻기 위한 고의·과실의 존부에 관한 판단 방법

근로자에 대한 해고 등의 불이익처분을 할 당시의 객관적인 사정이나 근로자의 비위행위 등의 정도, 근로자에 대하여 불이익처분을 하게 된 경위 등에 비추어 사용자가 근로자의 비위행위 등이 취업규칙이나 단체협약 소정의 근로자에 대한 해고 등의 불이익처분 사유에 해당한다고 판단한 것이 무리가 아니고, 아울러 소정의 적법한 절차 등을 거쳐서 당해 불이익처분을 한 경우라면, 사용자로서는 근로자에 대하여 해고 등의 불이익처분을 함에 있어서 기울여야 할 주의의무를 다한 것으로 보아야 할 것이므로, 비록 당해 해고 등의 불이익처분이 사후에 법원에 의하여 무효라고 판단되었다 하더라도 거기에 불법행위책임을 물을 만한 고의·과실이 있다고 할 수는 없다.(대법원 1996. 2.

186) 피고는 상사회사는 아니라 하여도 광물채취에 관한 행위를 영업으로 하는 상인의 성질을 띤 법인이라 할 것이며 피고가 원고들 및 망 송일성과 체결한 근로계약은 피고가 그의 영업을 위하여 한 보조적 상행위이므로 그 보조적 상행위에 따른 퇴직금채무는 상사채무라는 취의의 원판결 판단에 소론 상행위에 관한 법리오해가 있을 수 없다(대법원 1976. 6. 22. 선고 76다28 판결).

187) 근로기준법 시행령 제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 이율)로 표시한 예, 이하 같다.

27. 선고 95다11696 판결)

㊦ 노임 청구(원금에 덧붙여 이자나 지연손해금 등 부대청구금을 함께 지급할 것을 구하는 경우)

1. 피고는 원고에게 14,564,000원 및 이에 대하여 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한¹⁸⁸⁾ 돈¹⁸⁹⁾을 지급하라.

[참조판례] 병합심리로 소가의 합산액이 소액사건의 소가를 초과하는 경우 소액사건심판법의 적용 대상인 소액사건에 해당하는지 여부

소액사건심판법의 적용대상인 소액사건에 해당하는지 여부는 제소 당시를 기준으로 정하여지는 것이므로, 병합심리로 그 소가의 합산액이 소액사건의 소가를 초과하였다고 하여도 소액사건임에는 변함이 없다.(대법원 1992. 7. 24. 선고 91다43176 판결)

㊦ 노임 청구(기본형)

1. 피고는 원고에게 13,585,265원 및 이에 대한 2015. 9. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준

근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이므로, 회사의 이사라 하더라도 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 사장 등의 지휘·감독하에 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받는 관계에 있었다면 근로기준법상 근로자에 해당한다. (대법원 2000. 9. 8. 선고 2000다22591 판결, 공2000하, 2096)

㊦ 수당등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고(선정당사자, 이하 원고라 한다)에게 12,436,365원, 선정자 최○희에게 12,855,852원, 선정자 신○준에게 12,893,838원, 선정자 구○석에게 12,829,326원, 선정자 김○근에게 12,962,408원, 선정자 한○찬에게 12,668,828원, 선정자 신○렬에게 11,602,893원 및 위 각 돈에 대하여 청구취지정정서 송달 다음 날부터 원심판결 선고일까지는 연 6%¹⁹⁰⁾의, 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

[참조판례] 원래 정하여진 휴일에 근무하고 그 대신 다른 근로일에 휴무하기로 하는 휴일대체가 적법한 요건을 갖춘 경우, 휴일에 근무하였다고 하여 휴일근로수당을 지급하여야 하는지 여부 지방공무원법 등 상위 법령의 위임을 받은 조례 또는 단체협약 등에서 특정된 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 수 있도록 하는 규정을 두거나 그렇지 않더라도 근로자의

188) '비율에 의한'으로 표시하기도 한다.

189) '금원'으로 표시하기도 한다.

190) 대법원 1976. 6. 22. 선고 76다28 판결에 따른 상사채무로 보아 청구한 예

동의를 얻은 경우, 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지하면 달리 보아야 할 사정이 없는 한 이는 적법한 휴일대체가 되어, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되므로 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않는다.(대법원 2000. 9. 22. 선고 99다7367 판결)

☐ 임금등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 권○○에게 63,047,123원, 원고 배○○에게 54,793,672원, 원고 하○○에게 56,949,060원, 원고 박○○에게 36,037,746원 및 각 이에 대한 2015. 8. 31.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 6%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 감시 또는 단속적 근로자에 대하여 구 근로기준법 제49조 제3호 소정의 노동부장관의 인가를 받은 경우, 근로기준법에 따른 시간외·휴일근로수당의 지급의무 여부
감시 또는 단속적 근로자에 대하여 구 근로기준법(1989. 3. 29. 법률 제4099호로 개정되기 전의 것) 제49조 제3호에서 규정한 노동부장관의 인가(현행 근로기준법상으로는 노동위원회의 승인)를 받은 경우에는 사용자는 같은 법 규정에 따른 시간외수당과 휴일근로수당을 지급할 의무가 없다.(대법원 1996. 12. 23. 선고 96다39042 판결)

☐ 임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고(선정당사자) 및 선정자들에게 별지 II. 청구금액 및 인용금액표의 청구금액란 기재의 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대한 이 사건 2015. 6. 23.자 청구취지확장 및 청구원인변경신청서 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

[참조판례] ① 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급 계약의 유효성
근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하거나 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간외 근로 등에 대한 제수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제수당으로 지급하는 내용의 이른바 포괄임금제에 의한 임금지급 계약을 체결한 경우에, 그것이 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효라고 할 수 없다.
② 정근수당으로 연·월차휴가근로수당을 갈음하도록 하는 지역의료보험조합 운영규정의 효력을 부인한 사례.(대법원 1995.7.28. 선고 94다54542 판결)

☐ 임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 별지 목록 (나)항 기재 각 원고 및 선정자들에게 같은 목록 (다)항 기재 각 돈 및 각 이에 대한 2015. 10. 19.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 연차유급휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 기준으로 그 이전 1년간의 근무를 채우지 못하고 퇴직하였고 또 그 기간 중의 근무일수가 연차유급휴가를 받을 수 있는 출근일수에 미달한 경우, 그 근무일수에 상당하는 연차휴가근로수당청구권의 발생 여부
 근로자가 연차유급휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 기준으로 그 이전 1년간의 근무를 채우지 못하고 퇴직하였고 또 그 기간 중의 근무일수가 연차유급휴가를 받을 수 있는 출근일수에 미달한다면, 그 근무일수에 상당하는 연차휴가근로수당청구권도 발생하지 아니한다.(대법원 1991.8.13. 선고 91다14437 판결)

㊦ 임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 원○○에게 1,326,330원, 원고 유○○에게 312,210원, 원고 서○○에게 513,670원, 원고 김○○에게 962,330원, 원고 공○○에게 1,331,370원, 원고 김○○에게 1,445,350원, 원고 유○○에게 267,310원 및 각 이에 대하여 2015. 4. 1.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 6%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 정기적, 제도적으로 사무총장을 제외한 사무국의 전직원에게 그 직급에 따라 일률적으로 지급되어 온 출퇴근교통비가 여비, 출장비 등과 같은 실비변상적인 성격의 금원이 아니라 근로의 대상인 임금의 성질을 갖는 금원이라고 한 사례
 출퇴근교통비 지급의 근거가 급여규정에 반드시 명시되어 있는 것은 아니라 할지라도 정기적, 제도적으로 지급되어 왔고, 사무총장을 제외한 사무국의 전직원에게 그 직급에 따라 일률적으로 지급되어 온 것일 뿐 아니라 특히 사무국직원 중 출퇴근교통비가 지급되지 아니한 사무총장에게는 그 대신에 출퇴근차량이 제공되었다면 위 출퇴근교통비는 여비, 출장비 등과 같은 실비변상적인 성격의 금원이 아니라 근로기준법 제18조에서 말하는 근로의 대상인 임금의 성질을 갖는 금원이라고 한 사례.(대법원 1992.4.10. 선고 91다37522 판결)

㊦ 임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들 및 선정자들에게 각 별지 제4 목록의 청구금액란 중 각 원고 및 선정자 해당란 기재와 같은 돈 및 이에 대한 이 사건 소장부분 송달일부부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] ① 근로기준법에 정한 기준에 미달한 근로조건이라도 단체협약에 의한 것이거나 근로자의 승인을 받은 것인 경우에는 유효한 지 여부

근로기준법에 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효이므로 그것이 단체협약에 의한 것이라거나 근로자들의 승인을 받은 것이라고 하여 유효로 볼 수 없다.

② 월차유급휴가근로수당의 지급청구권이 1년이 지나면 소멸하는지 여부

근로기준법 제47조에 의하면 월차유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 사용할 수 있는 것이지만 그렇다고 하여 근로자가 월차유급휴가를 사용하지 아니하고 근로한 대가로 받게 되는 월차유급휴가근로수당의 지급청구권도 1년이 지나면 바로 소멸하는 것이라고는 볼 수 없다.(대법원

1990. 12. 21. 선고 90다카24496 판결)

☐ 임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고(선정당사자, 이하 원고라 한다) 김○○에게 7,467,426원, 선정자 손○○에게 7,467,426원 및 각 이에 대한 2015. 10. 19.부터 이 사건 소장송달일까지는 연 6%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 휴일근로수당과 철도차량정비창직원규정에 의한 가족수당이 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 산입되는지 여부

평균임금의 산정기초인 임금 총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서 근로자에게 계속적, 정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것이면 그 명칭이 어떠하든 모두 포함된다 할 것이므로 휴일근로수당이 이에 포함됨은 당연하고 또한 철도차량정비창직원규정에 의하여 지급의무가 지워져 있는 가족수당도 이에 포함된다.(대법원 1992.4.14. 선고 91다5587 판결)

☐ 임금 청구(응용형, 1인의 원고가 여러 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고 주식회사 은광은 원고 엄영일에게 1,519,902원 및 이에 대한 2015. 2. 15.부터, 피고 주식회사 금광은 원고 권상일에게 4,725,913원 및 이에 대한 2015. 3. 16.부터 원고 엄영일에게 4,270,697원 및 이에 대한 2015. 7. 17.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 6%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

[참조판례] 지하 갱 내 위험작업의 근로시간에 갱내에서의 식사 및 휴식시간과 입출 갱 소요시간은 제외되고 갱 내에서의 작업준비 및 작업지시 또는 작업정리에 소요되는 시간은 포함된다고 한 사례. (대법원 1993. 3. 9. 선고 92다22770 판결)

☐ 임금 청구(해고처분무효와 병합)

1. 피고가 원고들에 대하여 한 2015. 8. 26.자 각 해고처분은 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고들에게 각 21,000,000원 및 이에 대한 이 사건 소장 송달 다음 날부터 다 갚을 때까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 사용자가 근로자를 부당해고한 후 그 복직이 되지 않은 상태에서 사업을 양도한 경우, 사용자가 종국적으로 해고 근로자에 대한 임금을 지급하지 아니할 목적으로 사업을 양도하였다는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 양도 이후에 있어서는 근로자가 사용자의 귀책사유로 인하여 근로 제공을 하지 못한 경우로 볼 수 없고, 따라서 해고 근로자는 그 기간에 대한 임금까지 청구할 수는 없다.(인천지법 1995. 2. 24. 선고 94가합9111 판결 : 확정)

❑ 임금등 청구(청구의 내용을 별지 목록으로 작성하고 그것을 청구취지에서 인용하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 4 미지급제수당 및 퇴직금 합계표 제7항 합계액란 기재의 각 해당금액 및 각 이에 대한 2015. 12. 23.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 단체협약에 의하여 준설선박의 운전원, 갑판원 및 기관원 등에게 부여된 휴식 및 취침시간이 근무시간이라고 볼 수 없다고 한 원심의 판단을 수긍한 사례(대법원 1992.7.28. 선고 92다14007 판결)

❑ 노임 청구(여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고들은 원고(선정당사자)와 선정자들(이하, 원고들이라고만 한다)에게 별지 1. 임금 목록표 청구금액란 기재 각 돈 및 위 각 돈에 대한 이 사건 소장부분이 피고들에게 최후로 송달된 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

❑ 체불임금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고(선정당사자)와 선정자들에게 별지 2 목록 청구금액표 기재의 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 근로기준법 제19조 제2항, 같은법시행령 제31조 제1항 소정의 통상임금의 정의 근로기준법 제19조 제2항과 같은법시행령 제31조 제1항 소정의 통상임금이란 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정 근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 주급금액, 월급금액 또는 도급금액을 말하며, 이는 근로의 양 및 질에 관계되는 근로의 대가로서 실제 근무일수나 수령액에 구애됨이 없이 정기적, 일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급임금을 의미하므로, 단순히 은혜적, 부정기적으로 지급되는 것이거나 근로의 양 및 질과는 무관한 요인에 따라 근로자의 일부에 대하여 지급되는 것은 통상임금의 산정에서 제외되어야 한다.(대법원 1994.10.28. 선고 94다26615 판결)

❑ 체불임금 청구(응용형, 이율이 기간별로 다른 경우)

1. 피고는 원고에게 4,865,534원 및 그중 4,614,493원에 대하여는 2015. 6. 20.부터, 251,041원에 대하여는 같은 해. 6. 26.부터 각 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 6%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 미혼자 등 가족이 없는 근로자에게도 일률적으로 부양가족이 있는 근로자가 지급받는 가족수당의 절반을 지급한 경우 그것이 통상임금의 범위에 속하는지 여부
미혼자 등 가족이 없는 근로자에게도 일률적으로 부양가족이 있는 근로자가 지급받는 가족수당의 절반을 지급한 경우 이는 근로의 질이나 양에 대하여 지급되는 기본급에 준하는 수당으로서 고정적,

평균적으로 매월 일률적으로 지급되는 임금이라 할 것이므로 통상임금의 범위에 속한다.(대법원 1992.7.14. 선고 91다5501 판결)

다. 퇴직금에 관한 청구취지 기재례

❖ 퇴직금 청구(원금에 덧붙여 이자나 지연손해금 등 부대청구금을 함께 지급할 것을 구하는 경우)

1. 피고는 원고에게 14,564,000원 및 이에 대하여 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지 연 20%¹⁹¹⁾의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 월의 중도에 퇴직하고서도 당해 월의 보수 전액을 지급받은 경우, 그 보수 전부를 평균임금에 산입하여야 한다는 것은 단체협약이나 취업규칙에 의하여 월의 중도 퇴직시에도 당해 월의 보수 전액을 지급받을 수 있는 경우에만 적용되는 것이고 임금협약이나 급여규정에 의하여는 지급받을 수 없음에도 사용자가 임의로 지급한 경우에도 그 전부를 산입하여야 한다는 것은 아니다.(대법원 1997. 10. 28. 선고 96다13415 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 이율이 기간별로 다른 경우)

1. 피고는 원고에게 195,557,678원 및 이에 대한 2015. 7. 15.부터 이 사건 소장부분 송달일까지 연 6%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 근로자가 회사의 일방적 결정에 따라 회사의 일부 부서를 물적 기반으로 하여 설립되고 그 회사가 인사권과 경영권을 실질적으로 행사하는 다른 회사로 진출된 경우, 진출시 퇴직금을 받았다 하더라도 근로관계의 계속성이 유지되는지 여부

근로자가 현재 근무하는 회사와 직전에 근무하였던 회사가 별개의 법인이고, 근로자가 직전 회사에 입사하여 근무하다가 퇴사하고 퇴직금을 수령한 후 현재 회사에 입사하였다고 하더라도, 이는 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 직전 회사의 경영 방침에 의한 일방적인 결정에 따라 앞으로 직전 회사로 복귀할 것을 조건으로 하여 형식적으로 거친 것에 불과하고, 현재 회사는 직전 회사의 일부 부서를 물적 기반으로 하여 설립된 회사로서 그 인사권과 경영권을 직전 회사가 행사하고 있는 경우, 근로자의 직전 회사와 현재 회사에서의 근로관계는 실질적으로 계속되었으므로 현재 회사에서 퇴사한 근로자의 퇴직금을 산정함에 있어서 그 근무기간은 근로자가 직전 회사에 입사한 날부터 기산하여야 한다.(대법원 1997. 10. 24. 선고 96다12276 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 1표 (가)항 청구금액란 기재의 각 돈 및 이에 대한 같은 표 (다)항 지연손해금기산일란 기재 각 일자부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 근로기준법 제28조 제1항보다 근로자에게 유리한 퇴직금 규정의 효력(유효)

191) 근로기준법 시행령 제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 이율)로 표시한 예, 이하 같다.

근로기준법 제28조 제1항은 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급할 퇴직금액의 최하한을 정한 것이므로, 그 규정보다 근로자에게 더 유리하게 정한 취업규칙이나 단체협약상의 퇴직금 규정이 있을 경우에는 그에 의하여 퇴직금을 산출하여야 한다.(대법원 1996. 9. 10. 선고 96다3241 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 김○○에게 8,804,821원, 원고 남○○에게 7,949,353원, 원고 최○○에게 5,714,038원, 원고 백○○에게 6,778,109원, 원고 전○○에게 6,060,427원, 원고 박○○에게 6,381,627원 및 각 이에 대한 2015. 7. 1.부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라

[참조판례] 택시운전기사가 운송수입금 중 사납금을 초과하는 부분을 직접 개인수입으로 가져간 경우, 그 수입 부분이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당하는지 여부

택시운전사들이 하루의 운송수입금 중 사납금 등을 납입하고 남은 금액을 개인 수입으로 자신에게 직접 귀속시킨 경우, 그 개인 수입 부분의 발생 여부나 그 금액 범위 또한 일정하지 않으므로 운송회사로서는 택시운전사들의 개인 수입 부분이 얼마가 되는지 알 수도 없고 이에 대한 관리가능성이나 지배가능성도 없다고 할 것이어서 택시운전사들의 개인 수입 부분은 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되지 않는다고 보아야 한다.(대법원 1998. 3. 13. 선고 95다55733 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 1표 (가)항 청구금액란 기재의 각 돈 및 이에 대한 같은 표 (다)항 지연손해금기산일란 기재 각 일자부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 6%¹⁹²⁾의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

[참조판례] 근로기준법 제28조 제1항보다 근로자에게 유리한 퇴직금 규정의 효력(유효)

근로기준법 제28조 제1항은 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급할 퇴직금액의 최하한을 정한 것이므로, 그 규정보다 근로자에게 더 유리하게 정한 취업규칙이나 단체협약상의 퇴직금 규정이 있을 경우에는 그에 의하여 퇴직금을 산출하여야 한다.(대법원 1996. 9. 10. 선고 96다3241 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고(선정당사자)에게 3,159,817원, 선정자 이○○에게 4,904,581원, 선정자 김○○에게 1,639,193원, 선정자 안○○에게 1,733,021원 및 이에 대한 이 사건 소장 송달일부부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 퇴직금 규정의 개정이 근로자에게 유리한지 불리한 지의 판단 기준과 그 기준 시점(=개정

192) 대법원 1976.06.22. 선고 76다28 판결에 따른 상사채무로 보아 청구한 예

시)

취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위하여는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 하지만, 그 판단의 기준 시점은 퇴직금 규정의 개정이 이루어진 시점이며, 그 종합 판단의 결과, 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리하여 근로자 상호 간에 유·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 전체적으로 보아 근로자에게 불리한 것으로 취급하여 종전의 급여규정의 적용을 받고 있던 근로자들의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 필요로 한다. (대법원 1997. 8. 26. 선고 96다1726 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 이율이 기간별로 다른 경우)

1. 피고는 원고에게 195,557,678원 및 이에 대한 2013. 7. 15.부터 이 사건 소장부분 송달일까지 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] ① 근로자가 회사의 일방적 결정에 따라 회사의 일부 부서를 물적 기반으로 하여 설립되고 그 회사가 인사권과 경영권을 실질적으로 행사하는 다른 회사로 진출된 경우, 진출시 퇴직금을 받았다 하더라도 근로관계의 계속성이 유지되는지 여부

근로자가 현재 근무하는 회사와 직전에 근무하였던 회사가 별개의 법인이고, 근로자가 직전 회사에 입사하여 근무하다가 퇴사하고 퇴직금을 수령한 후 현재 회사에 입사하였다고 하더라도, 이는 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 직전 회사의 경영 방침에 의한 일방적인 결정에 따라 앞으로 직전 회사로 복귀할 것을 조건으로 하여 형식적으로 거친 것에 불과하고, 현재 회사는 직전 회사의 일부 부서를 물적 기반으로 하여 설립된 회사로서 그 인사권과 경영권을 직전 회사가 행사하고 있는 경우, 근로자의 직전 회사와 현재 회사에서의 근로관계는 실질적으로 계속되었으므로 현재 회사에서 퇴사한 근로자의 퇴직금을 산정함에 있어서 그 근속기간은 근로자가 직전 회사에 입사한 날부터 기산하여야 한다. (대법원 1997. 10. 24. 선고 96다12276 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 김○○에게 21,291,633원, 원고 한○○에게 27,721,845원 및 위 각 돈에 대하여 이 사건 소장 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 근로자가 해외근무를 선택하여 회사 방침에 따라 사직하고 퇴직금 수령 후 해외근무를 마치고 재입사한 경우, 근로관계의 단절 여부 및 계속근로 연수의 산정 시점(=재입사시) 근로자가 해외근무를 선택하여 회사 방침에 따라 사직서를 제출하고 퇴직금을 수령한 후 해외근무를

마치고 재입사한 경우, 그 사직서 제출이나 해외근무의 종료는 근로자가 스스로 선택한 바에 따른 것으로서, 근로자와 회사 사이의 근로관계는 근로자의 사직서 제출에 기한 퇴직조치나 해외근무의 종료에 따른 소정의 퇴직금을 수령함으로써 일단 단절되고, 회사에 재입사한 근로자에 대하여 회사가 장기근속표창이나 경력 등에 있어서 해외근무기간을 통산하였다고 하여 그 결론이 달라지는 것은 아니므로, 근로자가 회사에 재입사한 후 퇴직함에 따른 퇴직금의 기초가 되는 계속근로연수를 산정함에 있어서는 재입사한 때부터 기산하여야 한다.(대법원 1996. 7. 9. 선고 96다12535 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 임○○에게 7,191,215원 및 이에 대한 2012. 9. 8.부터 이 사건 소장 송달일까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚을 때까지는 연 20%의, 원고 장○○에게 4,105,950원 및 이에 대한 2012. 9. 1.부터 이 사건 소장 송달일까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚을 때까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 퇴직금 산정 및 지급에 관하여 민·형사상의 일체의 청구를 하지 아니하기로 한 약정을 부채소의 특약으로 인정한 사례

퇴직금 산정 및 지급에 관하여 민·형사상의 일체의 청구를 하지 아니하기로 한 약정을 부채소의 특약으로 인정하여 추가 퇴직금 청구의 소를 부적법하다고 한 사례.(대법원 1996. 6. 14. 선고 95다3350 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 정○○에게 90,956,456원 및 이에 대한 2012. 2. 29.부터, 원고 최○○에게 46,747,231원 및 이에 대한 2012. 2. 29.부터, 원고 임○○에게 60,433,792원 및 이에 대한 2012. 3. 20.부터, 원고 권○○에게 51,056,639원 및 이에 대한 2011. 1. 16.부터, 원고 김○○에게 43,733,376원 및 이에 대한 2011. 3. 9.부터, 원고 하○○에게 49,878,970원 및 이에 대한 2011. 12. 31.부터, 각 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%, 각 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] ① 취업규칙이 근로자 집단의 동의 없이 근로자에게 불이익하게 변경된 경우, 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙(=변경된 취업규칙)

사용자가 근로자에게 불리하게 취업규칙을 변경함에 있어 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 아니하였다고 하더라도 취업규칙의 작성·변경권이 사용자에게 있는 이상 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙은 변경된 취업규칙이고 다만 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 대하여는

종전의 취업규칙이 적용된다.

② 최다수 근로자에 대한 퇴직금 규정이 근로자 집단의 동의 없이 근로자에게 불이익하게 변경된 상태에서 퇴직금차등제도금지 규정이 시행된 경우, 최다수 근로자 아닌 근로자에 대하여 적용될 퇴직금 규정(=변경된 퇴직금 규정)

퇴직금차등제도를 금지한 근로기준법 제28조 제2항 및 부칙 제2항에 의하여 1981. 4. 1.부터 당해 사업 내의 최다수 근로자에게 적용되는 퇴직금제도를 적용하여야 할 경우, 만약 최다수 근로자에 대한 퇴직금 규정이 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 아니한 채 근로자에게 불리하게 변경되어 있었다면 비록 최다수 근로자에 속하는 근로자로서 퇴직금 규정이 변경되기 전에 입사한 자에 대하여는 기득이익의 보호를 위하여 개정 전의 퇴직금 규정이 적용된다고 하더라도 최다수 근로자에 속하지 아니하는 근로자에 대하여는 최다수 근로자에게 법규적 효력이 있는 개정된 퇴직금 규정이 적용되는 것으로 보아야 한다.(대법원 1996. 12. 23. 선고 95다32631 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 퇴직금관련표 (11)항 기재 미수령 퇴직금 및 각 이에 대한 같은 표 (5)항 기재 각 정년퇴직일 다음 날부터 이 사건 소장부분송달일까지는 연 5%의, 각 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 각 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 회사가 중간퇴직 후 재입사한 근로자에게 종전 직위와 호봉을 부여하고 장기근속 표창을 한 경우, 그 퇴직금 기산일을 재입사 시점으로 주장하는 것이 금반언의 원칙에 반하지 않는다고 한 사례.

회사가 근로자들의 종전 경력을 인정하여 중간퇴직 후 신규 입사시에 종전 직위와 호봉을 부여하였고 사실상의 근무기간을 통산하여 장기근속 표창을 했을 뿐인 경우, 회사가 그 근로자들과의 근로계약 관계가 중간퇴직에 의하여 단절되어 재입사 이후의 퇴직금 기산일은 재입사 시점이라고 주장하는 것이 금반언의 원칙에 반한다고 할 수 없다고 한 사례.(대법원 1996. 4. 26. 선고 95다2562, 2579 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지1 퇴직금지급표 기재의 원고청구액란의 각 해당금원 및 위 각 금원에 대하여 같은 표의 지연손해금 기산일란 기재 각 해당일자로부터 각 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 각 금원을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 퇴직금의 법적 성질 및 취업규칙상 퇴직금금액 규정이 퇴직금의 본질에 반하는지 여부

퇴직금은 후불 임금으로서의 성격 이외에도 사회보장적 급여로서의 성격과 공로보상으로서의 성격을 아울러 가지는 것인 점에 비추어, 한국수자원공사의 퇴직금감액 규정이 퇴직금의 본질에 어긋나는 것이라고 볼 수 없다.(대법원 1995. 10. 12. 선고 94다36186 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 정○○에게 15,014,178원, 원고 최○○에게 각 1,837,126원 및 위 각 돈에 대하여 2016. 9. 1.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 노동조합 전임자의 근로계약상의 지위 및 단체협약 등에 의하여 노동조합 전임자에게 지급된 금원을 임금으로 볼 수 있는지 여부

노동조합 전임자는 사용자와의 사이에 기본적 노사관계는 유지되고 기업의 근로자로서의 신분도 그대로 가지는 것이지만, 노동조합 전임자의 근로제공의무가 면제되고 원칙적으로 사용자의 임금지급의무도 면제된다는 점에서 휴직 상태에 있는 근로자와 유사하고, 따라서 사용자가 단체협약 등에 따라 노동조합 전임자에게 일정한 금원을 지급한다고 하더라도 이를 근로의 대가인 임금이라고는 할 수 없다.(대법원 1998. 4. 24. 선고 97다54727 판결)

❖ 퇴직금등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 제1목록 (1)항 청구액란 기재 각 돈 및 위 각 돈에 대한 같은 목록 (4)항 가산일란 기재 각 일자부터 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 성질상 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간 합의의 효력
통상임금은 평균임금의 최저한을 보장함과 아울러 근로기준법 제46조 소정의 시간외, 야간 및 휴일 근로에 대한 가산수당과 같은 법 제27조의2 소정의 해고예고수당 등의 산정근거가 되는 것인바, 위 각 조항에는 가산을 또는 지급일수 외의 별도의 최저기준이 규정된 바 없으므로 노사간의 합의에 따라 성질상 통상임금에 산입되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의의 효력을 인정한다면, 위 각 조항이 시간외, 야간 및 휴일근로에 대하여 가산수당을 지급하고, 해고근로자에게 일정기간 통상적으로 지급받을 급료를 지급하도록 규정한 취지는 몰각될 것이므로 성질상 같은 법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 같은 법 제20조 제1항 소정의 같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효이다.(대법원 1994.5.24. 선고 93다5697 판결)

☐ 퇴직금등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 별지1. 청구금액 및 인용금액표 (가)항 기재 각 원고에게 같은 별지 (나)항 기재 각 돈 및 각 이에 대한 이 사건 소장부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 평균임금산정의 기준이 되는 임금총액에 산입될 연차휴가근로수당의 범위 퇴직금산정의 기초가 되는 평균임금은 퇴직하는 근로자에 대하여 퇴직한 날 이전 3개월 간에 그 근로의 대상으로 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 제한 금액을 말하므로, 퇴직하는 해의 전해에 개근하거나 9할 이상 출근함으로써 근로기준법 제48조에 의하여 연차유급휴가를 받을 수 있었는데도 이를 사용하지 아니하여 그 기간에 대한 연차휴가근로수당지급청구권이 발생하였다고 하더라도 그 연차휴가근로수당은 퇴직하는 해의 전해 1년 간의 근로에 대한 대가이지 퇴직하는 그 해의 근로에 대한 대가가 아니므로, 연차휴가권의 기초가 된 개근 또는 9할 이상 근로한 1년 간의 일부가 퇴직한 날 이전 3개월 간 내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차휴가근로수당만이 평균임금산정의 기준이 되는 임금총액에 산입된다.(대법원 1994.5.24. 선고 93다4649 판결)

☐ 퇴직금등 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 김○○, 원고 유○○에게 각 1,748,769원, 원고 김○○, 원고 김○○, 원고 김○○, 원고 김○○에게 각 1,165,846원 및 이에 대한 2009. 12. 2.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 성질상 통상임금에 산입되어야 할 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간 합의의 효력

통상임금은 실제 근로시간이나 실적에 따라 증감될 수 있는 평균임금의 최저한도를 보장하고(근로기준법 제19조 제2항), 같은 법 제46조 소정의 시간외, 야간 및 휴일근로에 대한 가산수당, 같은 법 제27조의2 소정의 해고예고수당 등의 산정근거가 되는 것이고 또 위의 법조에서는 가산율 또는 지급일수 외의 별도의 최저기준을 규정한 바 없으므로 노사간의 합의에 따라 성질상 통상임금에 산입되어야 할 각종 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의의 효력을 인정한다면 근로기준법이 시간외, 야간 및 휴일근로에 대하여 가산수당을 지급하고, 해고 근로자에게 일정기간 통상적으로 지급받을 급료를 지급하도록 규정한 취지에 어긋나게 될 것이므로 같은 법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 같은 법 제20조 제1항 소정의 같은 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 근로계약에 해당하여 무효이다.(대법원 1993.11.9. 선고 93다8658 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 배○○에게 100,701,553원 및 이에 대한 2013. 3. 23.부터, 원고 김○○에게 195,311,068원 및 이에 대한 2013. 3. 16.부터, 각 이 사건 소장 부분 송달일까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] ① 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수, 평균임금 및 퇴직금지급률의 기준 시점 퇴직금 청구권은 계속 근로가 끝나는, 퇴직이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것이므로, 퇴직금 산정의 기초가 되는 계속근로연수, 평균임금 및 퇴직금 지급률은 특별한 사정이 없는 한 모두 퇴직당시를 기준으로 하여야 한다.

② 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 인정되기 위한 요건 및 그 판단 기준

사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함될 수 있는 임금이 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 對價으로 지급되는 것이어야 하므로, 비록 그 금품이 계속적, 정기적으로 지급된 것이 라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금이 해당한다고 할 수 없으며, 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 하고, 이러한 관련 없이 그 지급의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는 그 금품의 지급이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그러한 금품은 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다.

③ 단체협약상 규정된 생산수당이 근무성적에 따라 지급액이 다르고 고정적, 일률적으로 지급된 것이 아니며, 식사비 또한 일률적으로 지급되지 않았으므로 통상임금에 해당하지 아니하고, 회사가 매월 일정액을 지급하는 본인수당은 종업원에게 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 해당하므로 통상임금에 포함되어야 한다고 한 사례.(대법원 1996.5.14. 선고 95다19256 판결)

☐ 퇴직금등 청구

1. 피고 한강산업 주식회사는 별지 3의 1. (가)항 기재 각 원고에게 같은 별지 (나)항 기재 각 돈, 피고 한강탄광주식회사는 별지 3의 2. (가)항 기재 각 원고에게 같은 별지 (나)항 기재 각 돈 및 위각 돈에 대하여 각 별지 (바)항 기재 각 일자부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.
2. 소송비용은 피고들이 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 갭내 근로자들이 실제로 갭내위험작업에 종사한 시간이 교대근무 시작시간에 이루어지는 작업장 배치, 보안교육 등 작업지시시간을 포함하여도 식사 및 휴식시간, 입출갱시간을 제외하면 1일 6시간을 넘지 않는다고 한 사례.(대법원 1994. 3. 8. 선고 93다32408 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 제1. 퇴직금계산표의 (1) 퇴직금추가청구액 기재의 각 돈 및 그 각 돈에 대한 각 같은 별지 (8) 지연손해금지급기산일부터 이 사건 판결선고시까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 근로자에게 지급되는 금품이 평균임금산정의 기초가 되는 임금총액에 포함되기 위한 요건 근로자에게 지급되는 금품이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함될 수 있으려면 그 명칭의 여하를 불문하고, 또 그 금품의 지급이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있는 것, 즉 근로의 對價으로 지급된 것으로 볼 수 있어야 한다.(대법원 1999. 5. 12. 선고 97다5015 전원합의체판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 퇴직금계산표의 미지급 퇴직금액란 기재 각 해당 돈 및 각 이에 대한 같은 표의 지연손해금 기산일란 기재 각 일자부터 2011. 4. 18.까지는 연 5%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에 있어서 퇴직금 지급의무의 내용 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로 합병 당시 취업규칙의 개정이나 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계의 내용을 단일화하기로 변경 조정하는 새로운 합의가 없는 한 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 한다.(대법원 1994. 3. 8. 선고 93다1589 판결)

❖ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 백영사에게 95,068,380원, 원고 윤정범에게 89,477,274원 및 이에 대한 원고 백영사에게 2007. 1. 15.부터, 원고 윤정범에게 2007. 2. 15.부터 이 판결 선고일까지 연 5%, 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 따라 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 퇴직금 관련 규정이 수차례에 걸쳐 근로자에게 불이익하게 개정되었으나 근로자의 집단

적 의사결정 방법에 의한 동의가 없어 기존근로자들에게 개정 규정을 적용할 수 없게 된 상태에서 이를 기초로 다시 일부 조항을 근로자에게 불이익하게 개정하면서 노동조합의 동의를 받은 경우, 그 동의는 기존근로자들에게 효력이 없던 종전 개정 부분을 포함하여 퇴직금 관련 규정 전체에 대하여 한 것이라고 인정한 사례.(대법원 2001. 6. 26. 선고 2000다65239 판결)

☐ 퇴직금 청구(응용형, 여러 원고가 1인의 피고에게 상이한 금액의 지급을 구하는 경우)

1. 피고는 원고 남○현, 손○연에게 각 4,078,260원 및 이에 대한 2006. 3. 1.부터, 원고 김○아, 하○애에게 각 4,282,062원 및 이에 대한 2007. 3. 1.부터 각 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 수련기관인 의과대학 소속의 전공의가 그 수련교과과정을 이수하는 피교육자적인 지위와 함께 소속 대학의 지휘·감독 아래 실질적인 사용종속관계에서 의학연구, 교육지도, 역학조사 등의 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 근로자로서의 지위를 아울러 가지고 있다고 보아 이들이 구 근로기준법(1997. 3. 13. 법률 제5305호로 폐지된 것) 제14조에 정한 근로자에 해당하고, 수련병원의 전공의와 달리 환자에 대한 진료행위를 하지 않는다거나 그 의과대학의 예산에 퇴직금 항목이 없다고 하여 근로자가 아니라고 할 수는 없다고 한 사례.(대법원 2001. 3. 23. 선고 2000다39513 판결)

☐ 명예퇴직수당지급(응용형, 이율이 기간별로 다른 경우)

1. 피고는 원고에게 62,955,750원 이에 대하여 2008. 1. 4.부터 이 사건 소장부분 송달일까지는 연 5%의, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 사용자가 근로자의 명예퇴직신청에 대한 수리를 거부한 것이 명예퇴직 심사·결정 권한을 남용하였다고 볼 수 없다고 한 사례.(대법원 1999. 12. 21. 선고 99다42933 판결)

☐ 명예희망퇴직금(기본형, 원금에 덧붙여 이자나 지연손해금 등 부대청구금을 함께 지급할 것을 구하는 경우)

1. 피고는 원고에게 76,082,490원 및 이에 대하여 소장 부분 송달 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] 명예회망퇴직 대상자 지정에 따라 명예회망퇴직 신청을 한 후 퇴직일까지 약 3개월이 남은 상태에서 중하지 않은 질환을 이유로 병가를 받아 다른 회사에 취업한 경우, 취업금지조항과 병가조항 위배를 이유로 행한 회사의 해임처분과 명예회망퇴직발령 취소는 정당하다고 한 사례(서울지법 1999. 6. 10. 선고 98가합92875, 110803 판결)

☐ 퇴직금 청구(청구의 내용을 별지목록으로 작성하고 그것을 청구취지에서 인용하는 경우)

1. 피고는 원고들에게 별지 '퇴직 전 12개월 평균임금을 기준으로 한 퇴직금액'란 기재 각 금원 및 각 이에 대하여 별지 '지연손해금 기산일'란 기재 각 해당일부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

[참조판례] [1] 근로기준법상 근로자에 해당하는지 판단하는 기준

근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 한편 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다. 사실심의 심리 결과 근로자성을 인정하기 어려운 사정들이 밝혀지거나, 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 소송과정에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 제출하지 않는 등의 경우에는 근로자성이 부정될 수 있다.

[2] 갑 주식회사와 위탁판매계약을 체결한 후 백화점에 입점한 갑 회사의 매장을 운영하며 갑 회사의 상품을 판매한 을 등이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 문제 된 사안에서, 을 등의 갑 회사에 대한 종속성 및 전속성의 정도 등에 비추어 을 등은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 한 사례.(대법원 2020. 6. 25. 선고 2020다207864 판결)