

## 정기상여금이 반드시 통상임금은 아니다.

### 1. 금아리무진 판결 이후 통상임금 소송 급증

2012년 3월 금아리무진 사건에서 “정기상여금이 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다”는 대법원 판결이 내려진 이후, 노동조합에서는 정기상여금이 통상임금이라고 주장하며 통상임금 소송을 제기하고 있습니다. 그러나 이러한 노동조합의 주장은 금아리무진 판결에 대한 오해에 근거하고 있습니다.

### 2. 금아리무진 판결의 정확한 이해

금아리무진 판결에서는 “상여금 지급대상에 관한 위 규정의 의미가 기본급 등과 마찬가지로 비록 근로자가 상여금 지급 대상 기간 중에 퇴직하더라도 퇴직 이후 기간에 대하여는 상여금을 지급할 수 없지만 재직기간에 비례하여 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 판단”하여 정기상여금이라고 할 지라도 특별한 경우에 통상임금에 해당한다고 판단한 것에 불과합니다.

그러므로 금아리무진 판결은 재직조건부로 부여되는 상여금에 대하여 근로자의 실제의 근무성적에 따라 좌우된다는 이유로 통상임금성을 부정한 종전의 판례를 폐기한 것은 아니라고 보입니다.

### 3. 최근 하급심 판결

일부 하급심 판결에서는 금아리무진 판결의 취지를 확대해석 하여 재직조건부로 부여되는 상여금에 대하여 무조건적으로 통상임금에 해당한다고 판단하는 오류를 범하고 있는 것이 발견되기도 합니다.

그러나 2013. 5. 9. 인천지방법원에서 내려진 판결은 금아리무진 판결의 취지를 정확히 이해하고 “회사가 노조와 사이에 체결한 임금협정에서 정한 바에 따라 고속버스 승무원에게 연 6회로 나누어 각 지급월마다 그 지급월 직전 2월 동안 받은 월 기본급과 근속수당을 합산한 금액을 기준으로 한 100% 내지 150%의 돈으로 지급한 상여금이 근로자들에게 연 6회 정기적으로 지급되는 것이기는 하나, 근로자들이 상여금 산정기간 동안 정상적으로 근무하였는지, 근로자들이 상여금 지급월까지 근무하였는지 및 1년의 근속기간을 충족하였는지 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지므로 이는 비고정적인 임금에 해당하여 통상임금에 해당한다고 보기 어렵다”고 판시하였습니다.

## 4. 결론

당분간 금아리무진 판결 이후 후속 대법원 판결이 나오기 전까지 금아리무진 판결의 정확한 취지에 대해서는 논란이 계속될 것으로 보입니다. 귀사에서 정기상여금이 지급되고 있다면 이에 대한 소송가능성에 대비하시는 것이 바람직해 보이며, 노동조합에서 소송을 제기하거나 귀사가 1심에서 패소하였다고 하더라도 위와 같은 법리를 참조하시어 적극 대응할 필요가 있다고 할 것입니다.

법무법인 세종의 통상임금팀에서는 통상임금과 관련한 분쟁 또는 기타 법률문제에 대해 전문적이고도 심도 깊은 자문을 제공하고 있습니다. 통상임금과 관련하여 궁금하신 점이 있으면 아래 기재된 법무법인 세종의 통상임금팀 담당변호사에게 문의해 주시기 바랍니다.

- 
- |           |                  |                            |
|-----------|------------------|----------------------------|
| ● 이병한 변호사 | TEL. 02 316 4208 | E-Mail. bhlee@shinkim.com  |
| ● 김종수 변호사 | TEL. 02 316 1678 | E-Mail. jsokim@shinkim.com |
-