

통상임금에 관한 2013. 12. 18.자 대법원 판결 해설

2013. 12. 18. 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결이 나왔습니다. 이번 판결은 전원합의체 판결로서 통상임금을 둘러싼 그 동안의 논쟁을 종식시키고 통상임금에 대한 대법원의 판단 기준을 명확하게 실시한 것으로서 매우 중요한 의미를 지닌 판결입니다.

1. 대법원 판결의 주요 내용

- 매월 지급되지 않는 정기상여금 역시 통상임금에 해당합니다.

이번 대법원 판결은 근로자에 대해 지급되는 금품이 매월 지급되지 않아도 일정 기간 단위로 정기적으로 지급된다면 통상임금에 해당한다는 과거 판례의 입장을 유지하였습니다. 그에 따라 1개월을 넘는 기간으로 정기적으로 지급되는 정기상여금 역시 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다.

- 지급일 당시 재직하고 있는 근로자에게만 지급되는 각종 수당은 통상임금에 해당하지 않습니다.

종전 금아리무진 판결에서 정기상여금의 경우에는 중도퇴직자에 대해 일할하여 상여금이 지급되는 경우에는 통상임금으로 인정된다고 실시하여, 지급일 당시 재직하고 있는 근로자에게만 지급되는 각종 금품은 통상임금에 해당하지 않을 수 있다는 취지의 판단을 하였습니다.

이번 대법원 판결에서도 이와 마찬가지로 지급일 당시 재직하고 있는 근로자에게만 지급되는 각종 수당 등은 '소정 근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐만 아니라, 연장·야간·휴일 제공 시점에 재직 중이라는 지급조건이 성립될지 여부가 불분명해 고정성도 결한 것이므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판시하였습니다. 다만 근로자가 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례하여 지급되는 경우에는 통상임금에 해당합니다.

- 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 약정은 무효입니다.

이번 대법원 판결은 “성질상 근로기준법 소정의 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사간의 합의는 같은 법 제20조 제1항 소정의 법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정한 계약으로서 무효라고 보아야 할 것이다”라는 과거 판례 법리를 존중하여, 성질상 근로기준법 소정의 통상임금에 산입될 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하는 약정은 무효라고 판시하였습니다.

- 통상임금에 대한 노사합의에 반하여 추가 임금 청구를 하는 것은 신의칙 위반으로 제한될 수 있습니다.

그러나 이번 대법원 판결은 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액 등 임금수준을 정한 경우, 이후 근로자가 그 합의의 무효를 주장하며 추가임금을 청구하여 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상 외의 이익을 추구하고, 그로 인해 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있는 때에는, 이러한 청구는 “정의와 형평에 비취 신의성실 원칙에 위반돼 허용할 수 없다”고 판시하였습니다.

2. 대법원 판결의 의미

이번 대법원 판결은 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 하고, 정기상여금을 통상임금에서 제외시키는 노사간의 합의는 무효라는 견해를 분명하게 밝혀 근로자들이 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 주장하면서 추가 임금을 청구할 수 있는 여지를 인정하였습니다.

그러나 정기상여금을 통상임금에서 제외하기로 합의하여 이를 전제로 임금수준을 정하였고, 이와 같은 추가임금 청구로 인하여 기업에게 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있는 경우에는 근로자들의 추가임금 청구가 신의성실 원칙에 위반된다고 판시하여, 사용자측의 이익도 적절히 고려하고 있습니다.

이와 같은 대법원 판결은 지금까지의 판례 법리를 크게 변경하지 아니하면서, 통상임금이 정기상여금에 해당한다는 대법원 판결에 따라 발생하게 될 사회적 혼란을 방지하기 위하여 고심한 것으로 보입니다. 그러나 이후 통상임금 소송에서 근로자들의 추가 임금 청구가 신의칙에 위반한 것인지 여부를 둘러싸고 노사간에 첨예한 공방이 이루어질 것으로 예상됩니다.

한편 대법원이 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 판시한 이상 앞으로는 정기상여금을 통상임금에 포함시켜야 하고, 결과적으로 기업들의 인건비 부담이 증가하게 될 것으로 예상됩니다. 그러므로 정기상여금을 변동상여금으로 변경하는 등 대대적인 임금구조 개편이 필요할 것으로 사료됩니다.

법무법인 세종의 통상임금팀에서는 통상임금과 관련한 분쟁 및 임금구조개선에 관한 자문 등 관련 법률문제에 대해 전문적이고도 심도 깊은 자문을 제공하고 있습니다. 통상임금과 관련하여 궁금하신 점이 있으면 법무법인 세종의 통상임금팀 홍세렬 변호사, 이병한 변호사, 기영석 변호사, 박성기 변호사, 김종수 변호사에게 문의해 주시기 바랍니다.

● 홍세렬 변호사	TEL. 02 316 4220	E-Mail. srhong@shinkim.com
● 이병한 변호사	TEL. 02 316 4208	E-Mail. bhlee@shinkim.com
● 기영석 변호사	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysgi@shinkim.com
● 박성기 변호사	TEL. 02 316 4280	E-Mail. skipark@shinkim.com
● 김종수 변호사	TEL. 02 316 1678	E-Mail. jsokim@shinkim.com
