



정기상여금 지급에 근무일수 조건을 추가하는 급여규정의 변경은 취업규칙의 불이익 변경에 해당하므로 근로자의 집단적 동의가 필요하다고 판단한 사례

(서울고등법원 2024. 1. 12. 선고 2022나2038619 판결)

피고는 자동차 부속품을 제조판매하는 회사이고, 원고들은 피고 소속 근로자이거나 근로자였다가 퇴직한 사람들입니다. 피고는 급여규정의 정기상여금 부분을 개정하면서 상여기간 내 15일 미만 근무한 자를 정기상여금 지급 대상에서 제외하는 조항(이하 ‘근무일수 조항’)을 신설하였으나, 이에 대해서 근로자들의 집단적 동의를 받지 않았습니다. 이에 원고는 정기상여금에 추가된 근무일수 조건이 무효이므로 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 주장하며, 정기상여금을 통상임금에 산입하여 재산정한 법정수당과 기지급 법정수당의 차액을 청구하였습니다.

서울고등법원은 피고가 근무일수 조항을 신설하기 전에는 급여규정에서 “상여금 지급액은 통상임금의 750%로 하되, 그 지급시기는 격월 각 100%, 설날, 추석 및 하기휴가 각 50%으로 한다”고 정하고 있었고, 실제 지급규정에 근거하여 상여금을 정기적으로 일할 지급해 왔으므로, 정기상여금은 소정근로의 대가로서 정기적일률적이고정적으로 지급되는 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

또한 법원은, 급여규정에 근무일수 조항을 추가한 것은 정기상여금의 지급조건을 추가로 신설한 것으로서 취업규칙의 불이익한 변경에 해당함에도 불구하고, 피고가 급여규정 개정에 대하여 근로자들의 집단적 동의를 받지 않았으므로 근무일수 조항이 추가된 것은 무효이므로, 급여규정이 개정된 시점 이후에 지급된 정기상여금 역시 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

이에 따라 서울고등법원은 원고들의 청구를 인용한 1심 판결에 대한 피고의 항소를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com