

## 재직자 조건이 붙은 정기상여금의 통상임금성을 인정한 사례 (서울고등법원 2021. 6. 30. 선고 2020나2012736 판결)

이 사건은 재직자 조건이 붙은 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 여부가 문제된 사안입니다. 피고 회사는 원고 근로자들에게 기본급, 각종 수당, 정기상여금(이하 ‘이 사건 정기상여금’) 등을 지급하였고, 정기상여금은 연간 월 기본급의 800%를 8회로 나누어 정기적으로 지급하였으며, 정기상여금 지급과 관련하여 단체협약에는 ‘지급 당일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다’는 규정이 존재하였습니다.

원심은 이 사건 정기상여금은 고정성이 결여 되었으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 그러나 항소심 법원은 ① 이 사건 정기상여금은 근로를 제공하기만 하면 업적, 성과 등에 관계없이 사전에 확정된 금액이 특정 지급일자에 정기적으로 분할 지급되는 점, ② 피고는 특정 일수 이상 휴직하거나 결근하는 근로자에 대하여 특정 비율 또는 일수에 비례하는 비율에 해당하는 금액을 감액하여 지급하고 있고, 근로자가 징의행위에 참여한 경우에는 정기상여금연간 총 지급액을 연간일수로 나눈 금액에 징의행위 참여일을 곱한 금액을 공제하여 지급하도록 되어 있으므로, 이 사건 정기상여금이 지급일에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로제공 내용을 묻지 아니하고 이를 모두 지급하는 임금에 해당한다고 할 수 없는 점, ③ 전체 임금에서 정기상여금이 차지하는 비중이 매우 높고 월 단위로 계산한 정기상여금의 액수가 기존통상 월급여액의 60%를 상회하는 수준이므로 이 사건 정기상여금은 단순히 복리후생적·실비변상적·은혜적 성격의 금원이라거나 특정 시점(상여금 지급일)의 재직에 대한 대가로 지급되는 금원으로 볼 수는 없고, 오히려 근로자의 입장에서는 기본급과 마찬가지로 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적인이고 확정적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금에 해당한다고 볼 수 있는 점 등에 비추어 “단체협약 및 취업규칙에 근거하여 연 800%의 지급률에 따라 정기적·계속적으로 지급되는 이 사건 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당”한다고 판시하였습니다.

해당 판결은 현재 대법원 전원합의체에 계류 중이며, 전원합의체의 판단에 따라 정기상여금의 지급일 재직자조건의 유효성 여부가 결정될 것으로 보입니다.

### 관련구성원

**기영석**

변호사

02-316-4021

**박성기**

변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

skipark@shinkim.com

**김종수**

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.