

정기상여금에 추가된 재직 조건의 유효성을 인정하는 한편, 재직 조건이 추가되어 있음에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 인정한 사례

(대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결)

1. 사안의 개요

피고 회사는 정기상여금으로 취업규칙으로 정한 약정 통상임금과 시간외수당(25시간)의 800%에 해당하는 금액을 연간 6회(짝수월) 내지 7회(짝수월 및 7월)로 나누어 지급일 현재 재직자에게 지급해 왔습니다. 피고 소속 전현직 근로자인 원고들은 위 정기상여금과 장애인수당, 월 15일 이상 근무조건부 약정 통상임금 수당 등이 통상임금에 해당한다고 주장하며 이를 기초로 재산정한 각종 법정수당 및 퇴직금과 이미 지급받은 금액과의 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[제1심 및 원심] 제1심은 재직 조건이 추가된 정기상여금은 고정성이 결여되어 통상임금이 아니라고 판단하였습니다.

그러나 원심은 기본급과 정기상여금을 달리 취급해야 할 합당한 이유가 없다면서, 재직 조건은 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대해 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지 지급하지 않는다는 취지로 해석되는 한 무효이고, 재직 조건이 무효라면 정기상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 지급되는 것으로 고정성이 인정되어 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

[대법원]

1) 재직조건부 정기상여금의 통상임금 해당성

대법원은 우선 재직 조건의 효력에 대하여, “사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 추가할 수 있으므로, 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다”고 한 2024년 대법원 전원합의체 판결 법리를 실시하면서, “임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재

직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지, 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것으로 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다”고 재직조건의 유효성을 인정하였습니다.

또한 대법원은 해당 사건의 정기상여금에 부가된 재직조건 역시 무효라고 보기 어렵다고 판단하였는데, 그 근거로 (i) 지급일 전에 퇴직하는 경우 이미 제공한 근로기간에 상응한 부분에 대하여 정기상여금을 지급받지 못하지만, 지급일 이후 퇴직하는 경우에는 이미 제공한 근로기간에 상응하는 부분보다 더 많은 정기상여금을 지급받을 수 있는 점, (ii) 근로자에게 유리한 퇴직 시기를 선택하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분을 초과하는 정기상여금을 지급받을 여지를 허용하고 노사 간에 미지급 내지 초과 지급된 부분을 상호 정산하지 않기로 한 재직조건이 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수 없는 점, (iii) 2010년경부터 정기상여금에 계속 재직 조건이 부가되어 있었으므로, 이 사건 정기상여금에 재직조건을 부가할 경영상 필요성이 없었다고 단정하기 어려운 점을 제시하였습니다.

그러나 2024년 대법원 전원합의체 판결(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결)에 따라 이 사건 정기상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖춘 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

2) 장애인수당의 통상임금 해당성

대법원은 장애인수당은 소정근로의 가치 평가와 무관하게 장애인수첩 소지자에 한하여 지급되는 임금으로서 소정근로의 대가로 볼 수 없으므로, 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

3) 월 15일 이상 근무조건이 부가된 약정 통상임금 수당의 통상임금 해당성

대법원은 월 15일 이상 근무조건이 주5일제 근무를 실시하는 경우 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 조건에 해당하므로, 그 조건에도 불구하고 약정 통상임금 수당은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

4) 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 법정수당의 산정

대법원은 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결 등)는 판례를 원용하면서, 법정수당인 연장야간휴일근로수당 산정기준이 되는 통상임금 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 실질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키지 않음으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면, 실질상 근로기준법상의 통상임금에 속하지 않는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키고 있어 근로자에게 유리한 면이 있는 경우에는 ‘근로기준법상 통상임금’과 ‘단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금’을 비교하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 하고, 근로자가 통상임금의 범위에 관하여 임금 항목별로 근로기준법과 단체협약, 취업규칙 등 중에서 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다는 법리를 재확인하였습니다.

5) 일급제 근로자들의 주휴수당 청구 가부

대법원은 일급제 근로자인 원고들이 지급받은 정기상여금에 주휴수당이 포함되어 있다고 볼 수 없으므로 주휴수당 차액이 지급되어야 한다고 판단하였습니다.

이러써 원고들의 상고이유 및 피고의 일부 상고이유를 받아들여, 원심판결의 원고들 패소 부분 중 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 전제로 한 주휴수당 차액 청구와 원고 1의 퇴직금 차액 청구 부분 및 피고의 원고 4, 6에 대한 패소 부분을 파기·환송하고, 피고의 나머지 상고

를 기각하였습니다.

3. 의의

위 판결은 2024년 대법원 전원합의체 판결의 후속 병행사건의 판결로서 정기상여금에 부가된 재직조건의 효력이 원칙적으로 유효하고, 특별한 사정이 없는 한 임금의 사전 포기 내지 박탈에 해당하여 무효라고 볼 수 없다는 점을 분명히 하였습니다. 이와 같이 재직 조건이 유효하므로, 중도 퇴직자는 퇴직 시 받지 못한 정기상여금을 청구할 수는 없습니다. 이러한 재직조건 등의 효력과 통상임금 해당성 판단은 별개로, 재직조건이나 근무일수 조건이 부가되었다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않는다는 2024년 대법원 전원합의체 판결 법리를 확인하였습니다.

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

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.