



재직조건에도 불구하고 정기상여금이 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다고 판단한 사례

(대법원 2025. 1. 9. 선고 2017다236718 판결)

1. 사안의 개요

피고 은행은 지급일 기준 재직 중인 근로자를 대상으로, 기본급 1년분의 연 600%에 해당하는 정기상여금을 여섯 차례에 걸쳐 (1·2·5·7·9·11월 첫 영업일) 연 100%씩 지급해 왔습니다. 피고 은행의 근로자인 원고들은 정기상여금을 비롯한 각종 수당이 통상임금에 포함되어야 한다고 주장하면서, 재산정한 연장근로수당 및 휴일근로수당과 이미 지급받은 금액과의 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 정기상여금이 재직 조건으로 지급되고 있다는 점에 주목하여 “은행의 임금체계는 후불임금을 기준으로 편성되어 임금의 고정적 지급이 예정되어 있지 않다”면서 “임의의 날에 근로를 제공해도 지급일 전 퇴직하면 상여금을 받을 수 없다면 근로 제공 시점에도 받을 수 있다는 확신이 생길 수 없어 고정성이 인정되지 않는다”고 하여 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 2024년 전원합의체 판결에 따라 “근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다”고 판시하면서, 이 사건 상여금은 기준봉급의 600%를 일정 주기로 분할하여 정기적으로 지급하는 것으로 소정근로의 대가성, 정기성, 일률성이 인정되어 통상임금에 해당한다고 판단하고 이에 따라 원심을 파기·환송하였습니다.

3. 의의

위 판결 역시 2024년 대법원 전원합의체 판결의 후속 판결로서, 새로운 통상임금 판단 기준을 적용하여 재직조건부 정기상여금의 통상임금성을 인정하였습니다.

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