

출근율 조건과 재직조건이 부가된 상여금이 통상임금에 해당한다고 판단한 사례

(대법원 2025. 2. 20. 선고 2021다216957 판결)

1. 사안

A지방자치단체(피고) 소속 환경미화원들인 원고는 출근율 조건 및 재직조건이 부가된 기말수당, 정근수당, 체력단련비, 명절휴가비 등 각종 상여금(이하 '이 사건 상여금')이 통상임금이라고 주장하면서, 이를 통상임금에 산입하여 초과근무수당, 연차휴가수당 등을 재산정하여 기지급액과의 차액 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 이 사건 상여금에 출근율 조건을 부가하는 노사합의는 선행 대법원 판결에 따라 이 사건 상여금이 실질상 통상임금에 산입되어야 할 것으로 밝혀지자 이를 회피할 의도로 한 것이어서 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 합의와 실질적으로 다르지 않으므로, 출근율 조건을 부가하는 합의 자체가 무효이고, 그에 따라 출근율 조건도 무효라고 보았습니다. 또한 단체협약의 문구만으로는 이 사건 상여금에 재직조건이 부가된 것으로 보기 어렵다고 보아, 이 사건 상여금의 고정성이 인정되어 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

[대법원] 대법원 전원합의체는 2024. 12. 19. 기존에 통상임금의 요건으로 인정받던 '고정성'을 폐기하고, "근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다"고 판시하여, 통상임금의 판단기준을 ① 소정근로의 대가성, ② 정기성, ③ 일률성으로 정리하였습니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결).

위 법리에 따라 대법원은 (i) 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정 주기로 분할 지급하는 이 사건 상여금은 소정근로일수에 미치지 못하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당하고, (ii) 이 사건 상여금은 출근율 조건 부가 여부와 관계없이 여전히 통상임금에 해당하므로, 출근율 조건을 부가한 합의가 실질적으로 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하는 합의와 같다고 단정할 수 없어 무효라고 보기는 어렵다고 판시하였습니다. 이에 따라 대법원은 고정성

이 통상임금의 개념적 징표라는 전제 하에 출근율 조건이 무효라고 한 원심 판단은 적절하지 않으나 이 사건 상여금을 통상임금으로 인정 한 원심의 결론은 정당하다고 판단하여, 피고의 상고를 기각하였습니다.

3. 의의

위 대법원 판결은 통상임금 요건인 '고정성'을 폐기한 2024년 대법원 전원합의체 판결에 따라 소정근로일수에 미치지 못하는 출근율 조건이나 재직조건이 부가되어 있더라도 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다는 점을 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