



근무일수 조건이 붙은 기말상여금은 통상임금에 해당하나 , 전년도 실적에 따라 지급되는 실적평가급은 해당 연도 통상임금에서 제외되어야 한다고 본 사례

(대법원 2025. 8. 28. 선고 2020다219454, 2020다219461, 219478 판결)

1. 사안 및 쟁점

피고는 본사 및 지사, 병원, 혈액원 등을 두고 국민 보건 및 사회복지, 구호, 병원 운영 사업 등을 영위하는 법인입니다. 원고들은 피고의 혈액원 등에 근무하는 기술직, 보건직, 사무직 등 근로자이거나 근로자였던 사람입니다. 피고는 단체협약과 직원보수운영규정에 따라 근로자들에게 임금을 지급하였습니다. 임금은 봉급과 수당 등으로 구성되며, 수당에는 다음과 같은 기말상여금, 실적평가급, 교통보조비 명목 수당, 처우개선비, 직책보조비가 포함됩니다.

● 기말상여금:

- 3월, 6월, 9월, 12월의 15일에 각각 지급기준액의 100%를 지급
- 기말상여금을 지급하는 달의 말일을 기준으로 하여 전 기준일과 현 기준일 사이 봉급지급일수가 15일 미만인 자에게 기말상여금을 지급하지 않음

● 실적평가급:

- 4월에서 6월 사이에 '지급기준액 근무 월수/12월 × 해당 기관 지급률'로 계산되는 금액을 지급
- 평가 대상 연도의 봉급 지급일수가 15일 미만이거나 인력풀과 배치된 경우 지급하지 않음
- 지급일을 기준으로 전년도 12월 31일 재직중인 자에게만 지급
- 전년도 12월 31일 이후부터 지급일 전일까지 퇴직한 자에게는 전년도 근무월수에 비례하여 실적평가급 지급
- 당해 연도 입사한 근로자는 당해 연도에는 실적평가급 미지급
- 실적평가급 지급률은 2010년도, 2011년도에 대한 실적평가급을 지급하는 2011년, 2012년에는 최소 95%, 최대 105%였다가, 2012년도에 대한 실적평가급을 지급하는 2013년에는 최소 66%, 최대 134%로 정해짐. 피고의 직원보수운영규정에는 해당 기관이 최하 등급을 받더라도, 최소한도의 일정 비율이나 금액을 지급한다는 취지의 규정이 없고, 피고의 2010년~2012년 각 임금협약에서는 각 기관장은 재정형편과 예산 등을 고려하여 실적평가급을 감액지급할 수 있다고 규정함

● **교통보조비 명목수당:** 직원 계급 및 보직 등에 따라 월 일정액이 지급되는 수당

● **처우개선비:** 15년 이상 근속한 기술직원, 기능직원, 고용원에게 월 일정액이 지급되는 수당

● **직책보조비**: 관리직 직원에게 계급 또는 보직에 따라 월 일정액이 지급되는 수당

원고들은 기말상여금, 실적평가급, 교통신보 명목수당, 처우개선비, 직책보조비가 통상임금에 해당한다고 주장하면서, 특근수당과 연가보상비에서 기지급 금원을 공제한 임금 차액을, 퇴직한 원고들은 재산정한 평균임금에 기초한 퇴직금 증가분을 각 청구하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 원심은 ‘고정성을 통상임금의 개념적 징표로 볼 수 없다’는 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결 이전에 선고된 판결로, 통상임금의 개념적 징표를 (i) 소정근로의 대가성, (ii) 정기성, (iii) 일률성, (iv) 고정성으로 보았습니다. 이에 (i) 기말상여금 및 실적평가급 최소지급분을 초과하는 부분은 ‘고정성’을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 반면, (ii) 실적평가급 최소지급분, 교통신보 명목수당, 처우개선비, 직책보조비의 경우 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

[대법원] 대법원은 ‘고정성을 통상임금의 개념적 징표로 볼 수 없다’는 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결에 따라 통상임금의 개념적 징표로 (i) 소정근로의 대가성, (ii) 정기성, (iii) 일률성을 제시한 다음, 아래와 같은 이유로 (i) 기말상여금이 통상임금에 해당되지 않는다고 판단한 부분, (ii) 실적평가급 중 최저지급분이 통상임금에 해당된다고 판단한 부분을 파기 환송하였습니다.

● **기말상여금**: 통상임금에 해당함

- 지급요건인 기말상여금 계산기간인 약 3개월 중 15일의 봉급지급일수는 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 수 있는 근무일수임
- 해당 수당은 지급기준액의 400%에 해당하는 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금임
- 따라서 위 조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 한 통상임금에 해당함

● **실적평가급**: 최저 지급분도 통상임금에 해당하지 않음

- 위 수당은 전년도 12월 31일 재직하고, 전년도 근무일수가 15일 이상인 직원에게만 지급되나 재직 조건, 근로일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 소정근로의 대가성이 부정되지 않음
- 전년도 12월 31일 재직하던 퇴직자에게는 전년도 근무일수에 비례하여 지급하나 당해 연도에 입사한 근로자에게는 지급하지 않는 점 등에 비추어 보면, 위 수당은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것으로 전년도에 대한 임금에 해당됨
- 회사 인사규정에 위 수당의 최소한도 지급률이나 금액을 정하지 않았고, 위 지급률은 당해 연도에 비로소 정해지는 것으로 볼 소지가 큼. 따라서 지급대상기간인 전년도를 기준으로 할 때 소정근로를 온전하게 제공하면 지급하기로 정한 최소지급분이 있었다고 단정하기 어려움
- 그럼에도 원심은 실적평가급이 당해 연도에 대한 임금이라는 잘못된 전제 아래 당해 연도에 비로소 정해진 최소 지급률에 상응하는 부분은 당해 연도의 통상임금에 해당한다고 판단한 잘못이 있음

3. 의의 및 시사점

위 판결은 '고정성'을 통상임금의 요건에서 제외한 2024년 대법원 전원합의체 판결을 재확인하고, 그에 따라 근무일수 조건이 붙은 수당은 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 또한 대법원은 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 그 지급시기만 당해연도로 정한 것이라면 해당 성과급은 전년도의 임금에 해당하고, 그에 관해 최소지급분이 있는지는 지급 시기인 당해연도가 아니라 지급대상 기간인 전년도

를 기준으로 판단해야 하며, 전년도 실적에 따른 성과급 지급률을 당해 연도에 결정하는 경우, 전년도를 기준으로 소정근로 제공 시 지급되는 최소지급분이 있다고 단정하기 어렵다고 보아 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@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