



재직자조건이 부여된 정기상여금도 통상임금에 해당한다고 본 사례 (대법원 2022. 11. 10. 선고 2022다252578, 252592, 252585, 252608 판결)

이 사건은 K 공공기관 직원인 원고들이 정기상여금 등이 통상임금에 해당한다고 주장하며, 이를 전제로 재산정한 금액에서 기지금액을 공제한 차액(지연손해금 포함)을 청구한 사안으로, 일정한 시점에 재직한 자에게만 지급하고 일할 계산하지 않는 내용의 정기상여금이 통상임금에 해당하는지가 문제되었습니다.

원심은, 먼저 이 사건 정기상여금이 소정근로의 대가인 임금으로서 퇴직일까지의 근로일수에 비례하여 일할 계산하여 지급되어야 하는 임금이라고 봄이 타당하다면서, 그 근거로 ① 정기상여금 지급에 별도로 업적, 성과 등을 요구하지 않고 있다는 점, ② 지급방법과 관련하여, 국내에서 해외(또는 해외에서 국내)로 발령받은 직원 및 인병휴가 직원의 경우에는 그 발령일을 기준으로 일할 계산하여 지급하고, 인사관리규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 승인 받은 직원에 대하여는 소정근로시간에 대한 약정 근로시간에 비례하여 지급하는 점, ③ 정기상여금의 금액, 지급방법, 지급실태 등과 관련해 전체 임금에서 정기상여금이 차지하는 비중이 매우 높은 점 등을 들었습니다.

원심은, 이 사건 재직자조건이 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 지급일자에 재직하지 않는 경우에는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 무효라고 판시하면서, 그 근거로 (i) 이 사건 정기상여금이 임금에 해당하는 한, 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하기에 퇴직 전에 그 지급을 청구할 수 있어야 한다는 점, (ii) 그날그날의 근로제공으로 인하여 그 몫의 임금이 발생하였음에도 그 지급에 관한 조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 임금을 사전에 포기하는 것이어서 무효로 보아야 하는 점, (iii) 이러한 해석은 이 사건 정기상여금이 근로자의 기본적인 생활을 유지하게 하는 수단이자 생계유지의 근간이 되는 기본급에 준하는 임금으로서의 실질을 가지는 점에서 더욱 그러한 점, (iv) 피고가 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움이 초래된다고 인정할 만한 객관적 자료도 없는 점, (v) 피고의 급여규정이 2015. 1. 1. 개정된 후에는 일할 계산하여 위 정기상여금을 지급하도록 함에 따라 정기상여금이 통상임금에 해당함은 명확하게 되었는데, 개정 전후에 위 정기상여금의 지급액수, 방법, 실태 등에 아무런 차이가 없음에도 개정 전 급여규정에 재직자조건이 부가되어 있다는 이유만으로 정기상여금이 소정근로에 대한 대가성을 가지지 않는다고 보는 것은 타당하지 않다는 점을 들고 있습니다.

대법원은 위 사건이 상고심절차에 관한 특례법(이하 “상고심법”이라 합니다) 제4조의 사유를 포함하지 않는다고 인정하여 상고를 심리불속행 기각함으로써 판결을 확정하였습니다. 그러나 대법원은 2013년에 명시적으로 ‘재직자 조건’이 부가된 임금은 통상임금이 아니라고 판시한 바 있는데(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결), 이에 상반되는 해석을 한 원심판결은 상고심법 제4조 제3호(원심판결이 대법원 판례와 상반되게 해석한 경우)에 해당한다고 볼 수 있으므로, 심리불속행 판결을 해서는 아니되었다는 비판이 제기되고 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com