

주목할만한 판례

업적연봉이 통상임금인지 여부(대법원 2021. 6. 10. 선고 2017다 52712 판결)

이 사건은 업적연봉이 통상임금에 해당하는지, 업적연봉을 통상임금에 포함하여 추가 법정수당의 지급을 청구하는 것이 신의칙에 반하는지 여부가 문제된 사안입니다.

업적연봉의 통상임금성과 관련하여 대법원은 ‘업적연봉은 비록 전년도 인사평가 결과에 따라 그 인상분이 달라질 수 있기는 하지만, 일단 전년도 인사평가 결과를 바탕으로 한 인상분이 정해질 경우 월 기본급의 700%에 그 인상분을 더한 금액이 해당 연도의 근무실적과는 관계없이 해당 연도 근로의 대가로 액수 변동 없이 지급되는 것으로서, 근로자가 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어, 모두 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다’고 판단한 원심 판단을 정당한 것으로 보았습니다.

피고 회사의 신의칙 항변과 관련하여서는 ‘통상임금에서 제외하기로 하는 노사합의가 없는 임금에 대해서는 근로자가 이를 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 청구하더라도 신의칙에 반한다고 볼 수 없다’고 판시한 후 ‘이 사건 업적연봉을 포함한 피고 회사의 연봉제 시행과 관련해 노사 간 합의가 존재한다고 볼 수 없으며, 업적연봉을 통상임금에서 제외하는 노사관행이나 묵시적 합의가 있는 것으로 볼 수 없다’는 취지의 원심 판단은 정당하므로 위 법리에 비추어 원고들의 추가 법정수당의 지급청구는 신의칙에 반하지 않는다고 판단하였습니다.