

■ 노동 칼럼 ■

재직자 조건 관련 판례 및 해외 사례



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 구자형 변호사)

1. 들어가며

최근 지급일 현재 재직자에 한하여 정기상여금을 지급한다는 조건 (이하 '재직자 조건')의 유효성에 관하여 논란이 있습니다. 이 글에서는 최근 논란이 되고 있는 쟁점들과 관련하여 판례 및 해외 사례 등을 살펴보고자 합니다.

2. 재직자 조건의 쟁점에 관한 대법원 판례

- 1) 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결은 정기상여금이 그날그날의 근로로서 발생하는 임금이라고 전제하였습니다. 즉, 정기상여금은 그날그날의 근로로써 이미 발생한 임금이기 때문에 지급일에 이르러 그 지급을 거절할 수는 없다는 것입니다. 그러나 대법원은, 정기상여금은 약정한 지급일 또는 지급기간의 말일에 '발생'한다고 판단한 바 있고,¹ 나아가 재직자 조건부 정기상여금은 그 조건을 충족하여야 '발생'한다고 본 항소심 판결을 그대로 확정하 바도 있습니다.²

한편 재직자 조건부 정기상여금은 '지급일까지의 계속 근로' 전체에 대한 대가 또는 '전체 근로에 대한 대가'라고 본 판례도 있습니다.³ 이러한 판례 또한 재직자 조건부 정기상여금은

¹ 대법원 2002. 4. 12. 선고 2001다41384 판결

² 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결; 대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 판결 등

³ 대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결; 서울고등법원 2016. 1. 13. 선고 (춘천)2015나392 판결(대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결로 상고기각 확정)

'지급일까지의 계속 근로'를 마친 약정 지급일 또는 지급기간 말일에 발생한다는 결론에 부합하는 것으로 보입니다.

- 2) 대법원 1981. 11. 24. 선고 81다카174 판결을 근거로 퇴직자도 상여금 중 자신이 근무한 일수에 해당하는 부분을 청구할 수 있다는 주장이 있습니다. 그러나 최근 대법원은, 위 대법원 81다카174 판결은 '특별히 다른 정함이 없는' 경우에 관한 판결로서 단체협약이나 취업규칙으로 재직자 조건을 규정한 경우에는 퇴직자에게 상여금을 일할 계산하여 지급할 의무가 없다는 취지로 이해된다는 하급심 판결을 그대로 확정하 바 있습니다.⁴
- 3) 정기상여금은 기본급과 유사한 성격을 가지므로 재직자 조건을 부가할 수 없다는 주장도 있습니다. 그러나 대법원은 정기상여금에 부가된 재직자 조건도 유효하고,⁵ 또한 기본급(기본연봉) 일부에 부가된 재직자 조건도 유효하다고 보았습니다.⁶

3. 해외 사례 등

해외에서도 우리나라의 상여금에 대한 재직자 조건과 유사한 사건에서 상여금에 재직자 조건을 부여한 것이 적법하다고 판단한 판례들이 있습니다.

- 1) 미국에서는 상여금에 지급일 현재 고용을 조건으로 지급한다는 조건을 부가하는 것이 '이미 발생한 임금의 박탈'에 해당하는지 쟁점이 되었습니다. 각급 연방법원은 여러 차례 위 재직자 조건이 유효하다고 판단하였습니다.⁷

⁴ 대법원 2017. 3. 30.자 2016다274119 판결; 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결 등

⁵ 대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결; 대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다38306 판결; 대법원 2017. 3. 30.자 2016다274119 판결; 대법원 2017. 8. 24.자 2017다19111 판결; 대법원 2018. 1. 11.자 2017다266092 판결; 대법원 2018. 7. 25.자 2018다226749 판결; 대법원 2018.12.27지 2018다274199 판결 등

⁶ 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016다237653 판결 등

⁷ Welland v. Citigroup, Inc., S.D.N.Y. Dec. 17, 2003, aff'd, 116 Fed.Appx. 321 (2d Cir.2004);

Criscuolo v. Joseph E. Seagram & Sons, Inc., S.D.N.Y. Oct. 21, 2003; Vetromile v. JPI Partners, LLC, 706 F.Supp.2d 442 (2010)

- 2) 독일연방노동법원은 단체협약을 통해 연말정기상여금에 부가된 특정일 재직자 조건이 유효하다고 일관되게 판결하여 왔습니다. 다만, 독일연방노동법원은 개별 근로계약으로 재직자 조건을 규정하는 경우 약관규제 법리 등을 위반하여 무효일 수 있다고 보았으나, 위 무효 법리는 단체협약에는 적용되지 않는다는 점도 분명히 하였습니다.⁸ 즉, 개별 근로계약으로 재직자 조건을 부여한 경우는 무효이지만, 단체협약으로 재직자 조건을 부여한 경우에는 유효하다는 것입니다. 단체협약의 유·불리는 단체협약의 모든 조건을 종합적으로 고려하여 노사가 자주적으로 판단하는 것이기 때문입니다.
- 3) 일본 최고재판소 및 하급심 판결도 상여금에 부가된 재직자 조건이 유효하다는 취지로 판단하여 왔습니다.⁹

4. 마치며

특정일 재직 여부를 기준으로 일정한 급여를 지급하는 방식은 흔하게 찾아볼 수 있는 보편적인 임금 지급 방식 중의 하나입니다. 대법원은 여러 차례 이러한 재직자 조건이 유효하다고 판단하여 왔습니다. 또한 외국에서도 이와 관련하여 이미 다양한 논의와 판례가 있었으나, 적어도 노사합의에 의해 재직자 조건을 둔 경우에도 이를 무효라고 한 사례는 찾아보기 어렵습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 임금에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

⁸ BAG, Urteil vom 27.06.2018, - 10 AZR 290/17

⁹ 最判 昭和57年10月7日 集民137号297頁; 最判 昭和60年11月28日 集民146号165頁; 東京地裁 平成5年7月16日 労判638号58頁; 東京地裁 平成23年2月23日 労判1031号91頁