

■ Legal Update ■

통상임금 전원합의체 판결의 의의와 향후 대응방안

1. 들어가며

2013년 12월 18일 대법원은 2건의 통상임금 전원합의체 판결을 선고했습니다. 한 건은 ‘정기상여금’의 통상임금성이 문제된 사안이었고(대법원 2012다89399 판결), 다른 한 건은 김장보너스, 설·추석상여금, 하기휴가비 등 각종 ‘복리후생비’의 통상임금성이 문제된 사안이었습니다(대법원 2012다94643 판결).

결론적으로 대법원은 위 2건 모두 원심판결을 파기하고 사건을 원심으로 환송했습니다. 대법원은 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 ‘정기상여금’도 통상임금에 해당하지만, 기존에 노사가 “정기상여금”이 통상임금에서 제외되는 것을 전제로 임금협상을 한 경우라면 추후에 제기된 근로자의 추가법정수당청구는 신의칙에 반할 소지가 있다고 보았습니다(대법원 2012다89399 판결). 또한 각종 복리후생비 중 지급액이 사전에 확정되지 않았거나(김장보너스), “특정 시점에 재직 중”인 근로자에게만 지급된 금원은 고정성 자체가 부정된다고 판단했습니다(대법원 2012다94643 판결).

이번 전원합의체 판결은 그 동안 논란이 되어왔던 “통상임금성의 판단기준”을 구체적으로 제시하고, 근로자의 추가법정수당청구가 “신의칙에 위배”되어 제한되는 요건을 처음으로 실시했다는 점에서 큰 의의가 있습니다. 이하에서 구체적으로 살펴보도록 하겠습니다.

2. 전원합의체 판결의 주요 요지

가. 통상임금성 판단기준에 대한 명확한 원칙 제시

이번 전원합의체 판결은 “어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다”라는 기본 입장을 분명히 했습니다(대법원 2012다89399 판결문 5-6쪽). 즉, 통상임금성은 각종 수당의 ‘명칭’이나 ‘지급주기’에 따라 좌우되는 것이 아니라, 그 금원이 ‘소정근로의 대가’로 ‘정기적·일률적·고정적’으로 지급된 것인지에 따라 달라집니다.

(1) 소정근로의 대가, 정기성, 일률성

‘소정근로의 대가’란 “근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품”을 의미합니다. 소정근로의 대가는 통상임금성을 판단하는 척도로 기능하고, 학술적으로 중요한 개념이지만, 실무에서 통상임금성 판단은 주로 어떤 임금이 정기성·일률성·고정성을 갖추었느냐에 따라 갈립니다. 소정근로의 대가에 관한 자세한 내용은 생략하기로 합니다.

‘정기성’이란 어떤 임금이 “일정한 간격을 두고 계속적으로 지급”되는 것을 뜻합니다. 기존에 ‘1임금산정기간(1개월)’을 넘는 기간마다 정기적으로 지급된 임금이 통상임금에 해당하는지 논란이 되어왔는데, 대법원은 “지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다”는 점을 분명히 했습니다. 따라서, 상여금이나 각종 수당이 격월·분기·반기·1년 단위로 지급된다고 하더라도 그 기간마다 “계속적”으로 지급되어 왔다면 ‘정기성’ 요건이 충족됩니다.

‘일률성’이란 어떤 임금이 “모든 근로자”에게 지급되거나 “일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자”에게 지급되는 것을 뜻합니다. 여기서 “일정한 조건 또는 기준”이란 “작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 조건”입니다. 예를 들어 부양가족이 있는 근로자들에게만 지급되는 가족수당의 경우 “부양가족이 있다”는 지급조

건은 “근로의 질(기술, 경력 등)”과 무관한 조건이므로 그 가족수당은 일률성이 부정됩니다. 다만 특정 임금이 가족수당이라는 명목으로 모든 근로자들에게 차별 없이 지급되었다면, 그 가족수당은 “모든 근로자”에게 소정근로의 대가로 지급된 것이므로 ‘일률성’ 요건이 충족됩니다.

(2) 고정성

‘고정성’이란 어떤 임금이 특정 시점에 “추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정”되어 있는 것을 뜻합니다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 산정하는 “기준임금”으로 기능하므로, 그 “기준임금”은 가산임금 산정 시점에 “미리 확정”되어 있어야만 합니다. 이에 대법원은 “임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금”만이 고정성을 갖춘 통상임금이며, “추가적인 조건을 충족해야 지급되는 임금”이나 “그 조건 충족여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분”은 고정성이 부정된다는 점을 분명히 했습니다.

그렇다면 무엇이 “당연히 지급될 것이 확정”된 임금이고 무엇이 “추가적인 조건”에 따라 변동되는 금원인지가 쟁점이 될 것입니다. 다만 여기서 중요한 점은 지급이 “확정”된 금원인지 “변동”되는 금원인지에 대한 판단은 “임의의 날(=가산임금 산정시점)”을 기준으로 한다는 것입니다. 바꿔 말하면, 근로자의 전체 근로기간 중 임의로 하루를 정하여 그 날 지급받을 것이 “확정”된 “최소한”의 금원만이 “고정적 임금”인 통상임금이 됩니다. 이번 전원합의체 판결에서 제시한 다섯 가지 유형의 임금을 예로 들어 자세히 분석해 보겠습니다.

① 근속기간에 연동하는 임금 : “재직기간(ex. 6개월 이상 재직)”을 기준으로 지급비율을 달리 정하는 상여금이나 “근속연수”를 기준으로 지급액을 달리 하는 근속수당이 고정적 임금인지 논란이 됩니다. 이러한 형태의 임금은 “임의의 날”을 기준으로 지급여부나 지급액을 확정할 수 있습니다. 즉, 어떤 근로자가 4개월을 근무했건, 8개월을 근무했건, 1년 6개

월을 근무했건, 각자 “가산임금을 산정할 시점(=임의의 날)”에 얼마의 상여금 내지 근속수당을 받을 지는 명확히 정해져 있습니다. 따라서 이러한 유형의 임금은 통상임금입니다.

② 근무일수에 연동하는 임금 : 근로자의 실제 근무일수에 따라 일할계산되어 지급되는 임금이 있습니다. 이러한 임금은 “근무일수에 정비례하여 지급”되는 범위 내에서 고정성이 인정됩니다. 예를 들어 특정 수당이 월 근무일수가 15일 미만이면 일할계산하여 지급하되 15일 이상이면 전부 지급되는 경우, 그 근로자는 “임의의 날”을 근무하기만 하면 “최소한” 일할계산된 급여만큼은 확정적으로 수령할 수 있습니다. 따라서 위 수당은 고정적 임금으로 통상임금에 해당합니다.

③ 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금 : ‘명절휴가비’ 등 각종 복리후생적 급여 중에서 “지급일 현재 재직 중”인 근로자들에게만 지급되는 급여가 있습니다. 이러한 유형의 급여는 “임의의 날”에 지급여부가 확정되어 있다고 볼 수 없습니다. 명절휴가비 지급일 직전에 퇴직한 근로자는 그 퇴직시점에서 명절휴가비를 지급받을지 여부를 알 수 없기 때문입니다. 따라서 지급일 현재 재직 중이라는 “추가적 조건”이 붙은 급여는 고정성이 부정됩니다.

“지급일 현재 재직 중”이라는 지급조건이 반드시 취업규칙이나 단체협약에 명시될 필요는 없습니다. 대법원은 노사간 지급일에 재직 중일 것이라는 조건을 임금을 지급받을 수 있는 자격요건으로 부가하는 “명시적 또는 묵시적 합의가 이루어졌다거나 그러한 관행이 확립”되어 있다면 고정성이 부정될 수 있다고 보아 하기휴가비, 선물비, 생일자지원금 등의 통상임금 해당여부를 다시 판단할 것을 주문했습니다(대법원 2012다94643 판결문 7쪽).

한편 대법원은 비록 “지급일 현재 재직 중”인 근로자들에게만 지급되는 성격의 급여라고 하더라도, 노사 관행 등에 의해 실질적으로 퇴직시점까지의 근무일수에 비례하여 그 급여를 정산해 왔다면 고정성이 부정되지 않는다고 보았습니다. 예를 들어 2월과 9월에 지급되는 ‘명절휴가비’가 취업규칙 등에는 “지급일 현재 재직 중”인 근로자에게만 지급된다고 규정되어 있는데, 5월에 퇴직한 근로자에게 관례적으로 90일(3월-5월) 분의 명절상여금을

일할계산하여 지급해 왔다면, 그 명절상여금은 실질적으로 ‘② 근무일수에 연동하는 임금’ 유형에 해당하므로 고정성이 인정된다는 것입니다.

④ 특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금 : 특수한 기술이나 경력을 보유한 근로자들에게 추가적으로 지급되는 수당이 있을 수 있습니다(ex. 기술수당, 자격수당). 이러한 유형의 임금은 근로자가 해당 기술이나 경력을 보유하고 있기만 하면 “임의의 날” 언제든지 확정적으로 지급됩니다. 따라서 당연히 고정성이 인정됩니다.

⑤ 근무실적에 연동되는 임금 : 근로자의 근무실적을 등급별로 나누어 차등적으로 지급되는 임금이 있습니다(ex. 성과급). 이러한 유형의 임금은 “최소한도의 지급이 확정”된 부분에 한하여만 고정성이 인정됩니다. 즉, 근로자의 실적은 A, B, C, D 등급으로 나누어 최상위인 A등급에게는 기본급의 400%를, 최하위인 D등급에는 기본급의 100%를 성과급으로 지급할 경우, 위 성과급의 100%의 상당은 “당연히 지급될 것이 확정”되어 있습니다. 따라서 위 성과급 중 100%의 금원만이 통상임금에 해당합니다.

한편 전년도에 근무실적에 따라 당해 연도의 임금이 바뀌는 경우가 있습니다(ex. 한국GM의 업적연봉, 서울고등법원 2010나20053 판결). 이러한 유형의 급여는 당해 연도 “임의의 날”에 지급받을 금원이 그 당해 연도 초기에 미리 “확정”되었다는 점에서 원칙적으로 고정성이 인정됩니다. 다만 그 금원이 본래 “전년도”에 지급받을 금원이었는데 특별한 사정으로 그 지급시기만 늦춰 “당해 연도”에 지급될 경우, 당해연도의 통상임금에는 해당되지 않고 그 전년도에 지급될 임금 중 “최소한도의 지급이 확정”된 임금상당액만이 그 전년도의 통상임금으로 인정됩니다.

나. 통상임금에 관한 노사합의의 효력에 관한 판단기준의 제시

이번 전원합의체 판결은 “정기상여금을 통상임금에서 제외하는 노사합의의 무효를 주장하면서 추가적으로 법정수당을 청구하는 것이 신의성실의 원칙에 위배”된다는 점을 최초로 선언했다는 점에서 또 다른 의의를 갖습니다.

근로기준법에 반하여 통상임금의 성질을 가지는 임금을 일부 제외한 채 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금을 산정하도록 노사간의 합의는 원칙적으로 무효입니다(대법원 91다 3802 판결). 따라서 근로자는 원칙적으로 위 노사합의의 무효를 주장하면서 추가 법정수당을 청구할 수 있습니다. 그러나 이번 전원합의체 판결은 근로자의 노사합의 무효 주장이 “신의칙을 적용하기 위한 일반 요건”을 갖추었고 “근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용하는 것을 수긍할만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우”에는 허용될 수 없다는 점을 분명히 했습니다(대법원 2012다89399 판결문 17-18쪽).

이번 전원합의체 판결이 제시한 “특별한 사정”은 크게 세 가지입니다. ① “정기상여금”에 관한 청구일 것, ② 노사합의 시 “정기상여금”이 통상임금에 해당한다는 점을 인식하지 못한 채 ‘임금총액’을 기준으로 임금협상을 단행했을 것, ③ 그럼에도 불구하고 위 노사합의에 반하여 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 근로자는 예상 밖의 초과이익을 얻는 반면 사용자는 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움을 초래하게 될 것 입니다. 그리고 위의 “특별한 사정”을 판단하기 위하여 대법원은 “임금협상의 실태”, “피고가 부담하게 될 추가 법정수당액”, “전년도 대비 실질임금 인상률”, “피고의 재정 및 경영상태”, “상여금의 구체적 지급 방식”등을 종합적으로 고려해야 한다고 판시했습니다(대법원 2012다89399 판결문 21-25쪽).

3. 향후 대응방안

가. 기존 통상임금 소송에 대한 대응방안

이번 전원합의체 판결로 인하여 기존에 제기되었거나 향후 제기될 근로자들의 추가수당청구소송이 “신의칙에 위배”된다는 이유로 배척될 가능성이 생겼습니다.

어떠한 경우에 근로자들의 추가수당청구가 “신의칙”에 위반될 정도의 “특별한 사정”이 인정되는지는 여전히 불분명한 측면이 있습니다. 특히 ③ 추가수당청구로 인해 사용자들이 부담하게 될 “예측하지 못한 새로운 재정적 부담”이 과연 어느 정도까지 이르러야 하는지, 그 부담으로 인해 야기될 “중대한 경영상의 어려움”이란 반드시 기업의 존속이 어려울 정도에 달해야 하는지, 정리해고의 요건으로서 “긴박한 경영상의 필요”에 준하는 정도이면 되는지 등에 대한 구체적인 설시가 없습니다. 이 문제는 대법원 2012다89399 판결의 파기환송심에서 갑을오토텍의 경영상태 등에 대한 사실인정이 확정되어야 대략적인 윤곽이 드러날 것으로 보입니다.

다만 분명한 점은, 기존에 노사간 “정기상여금을 통상임금에서 제외하는 합의”가 있었던 경우에만 사용자 측에서 “신의칙 위배” 주장을 할 수 있다는 것입니다(①, ②의 점). 대법원 2012다89399 판결은 그 동안 노사양측 모두 “정기상여금이 통상임금에서 제외”된다는 점을 “의심 없이 받아들여 왔”고, 그러한 노사합의가 “일반화되어 이미 관행으로 정착된 것으로 보인”다는 점을 강조했습니다(판결문 19쪽). 따라서 노사간 “정기상여금”이 아닌 다른 “수당”에 관하여 통상임금에서 제외하기로 합의했다고 하더라도, 그러한 “수당”이 통상임금에서 부정된다는 확립된 관행이 있었다고 인정되기 어려우므로, 그 “수당” 부분에 관한 청구는 허용될 것으로 보입니다[참고로 대법원 2013. 12. 18. 자 보도자료 4쪽에서도 “신의칙 위배”에 관한 판시는 “정기상여금에 한정된 문제임(그 밖의 임금은 신의칙 적용 여지 없음)”을 명시했습니다].

따라서 기존에 노사합의가 없었거나, 노사합의가 있었다고 하더라도 “정기상여금”이 아닌 다른 “수당”에 관하여 합의했을 경우에 근로자는 추가수당청구소송을 제기할 수 있습니다. 나아가 현 시점 이후에 진행되는 노사합의 시에는 “정기상여금이 통상임금에 포함된다”는 점을 양측 모두 숙지하고 있을 것이므로, 그 노사합의 이후에 제기될 추가수당청구소송은 당연히 허용됩니다(대법원 2013. 12. 18. 자 보도자료 17쪽 참조).

이 경우 사용자 측에서는 이번 전원합의체 판결로 확립된 “통상임금성 판단기준”을 다투기 보다는, 근로자들의 추가수당청구로 사용자측이 입게 될 “재정적 부담”과 “경영상의 어

려움”을 구체적으로 입증하는데 주력해야 할 것으로 보입니다. 즉, 추가수당청구소송이 인용될 경우 사용자가 부담하게 될 총 비용, 현재 사용자의 재무제표 등에 비추어 위 비용이 지출되게 되면 겪게 될 경영위기의 심각성, 결과적으로 기업존속이 불투명하게 되어 노사가 공멸하게 될 가능성 등을 구체적인 자료와 함께 현실적으로 제시해야 할 것입니다.

나. 향후 임금제도 설계 시 유의점

나아가 향후 임금제도를 설계할 때에는 이번 전원합의체 판결이 제시한 “통상임금성 판단 기준”을 숙지하고, 그에 따라 명확하게 통상임금에 해당하는 부분과 아닌 부분을 구별하여야 할 것입니다. 이번 전원합의체 판결에서 제시한 기준을 일별해 보면 아래와 같습니다.

	통상임금성 인정	통상임금성 부정
상여금	<ul style="list-style-type: none"> - 격월·분기·반기·1년 단위로 계속적으로 지급되는 '정기상여금' - 재직기간 별로 지급여부 및 지급액을 달리 하는 정기상여금(ex. 6개월 미만 재직자 0%, 6개월 이상 1년 미만 재직자 50%, 1년 이상 재직자 100%) 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업실적에 따라 일시적·부정기적으로 지급되는 상여금(인센티브 등)
근속수당	<ul style="list-style-type: none"> - 근속년수에 따라 지급여부 및 지급액이 달라지는 근속수당 	
기술수당, 자격수당	<ul style="list-style-type: none"> - 특정기술 및 자격을 보유할 경우 자동적으로 지급되는 수당 	
성과급	<ul style="list-style-type: none"> - 근무실적에 따라 등급(A, B, C, D)을 나누어 차등적으로 지급되지만, 최저 등급자(D)에게 보장되는 부분 	<ul style="list-style-type: none"> - 최저등급자(D)에게도 보장되지 않는 부분

<p>각종 복리후생비 등 (하기휴가비, 선물비, 개인연금 지원금 등)</p>	<p>- (노사관행 등에 따라) 중도퇴직자에게도 근무일수에 비례해 지급되는 부분</p>	<p>- 지급일 당시 '재직 중'인 근로자에게만 지급되는 부분 - 지급금액을 별도의 노사협의로 유보한 부분(ex. 김장보너스 : 김장보너스를 김장철에 지급하되, 지급 직전에 노사협의를 통해 지급한다)</p>
<p>가족수당</p>	<p>- 부양가족수와 상관없이 모든 근로자에게 일률적으로 지급되는 부분</p>	<p>- 부양가족수에 따라 달리 지급되는 부분</p>

유념할 부분은, 복리후생비로 각종 수당을 신설하면서 “지급액을 추후 노사협의를 통해 결정한다”고 유보할 경우 통상임금성이 부정된다는 것입니다. 대법원 2012다94643 판결에서 갑을오토텍은 취업규칙에 “회사는 김장철에 김장보너스를 지급하며, 지급금액은 노사협의를 하여 지급한다”고 정하고 있었습니다. 그리고 2007년부터 2009년까지는 22만원을, 2010년에는 24만원을 김장보너스로 지급해 왔습니다. 이러한 김장보너스에 대하여 대법원은 “지급액을 결정하기 위한 객관적인 기준 없이 단지 사후에 노사협의를 통해 그 지급액을 정하도록 한 경우라면 그 지급액이 사전에 확정되어 있다고 볼 수 없”다는 이유로 고정성을 부정했습니다(대법원 2012다94643 판결문 4쪽). 따라서 사용자가 특정 복리후생비를 “지급한다”고만 정했을 뿐 그 “지급액”을 확정하지 않았다면 명확히 통상임금에서 제외됩니다.

또한 일정한 급여가 “특정 시점(=지급일 등)에 재직 중”인 근로자에게만 지급될 경우에도 통상임금성이 부정됩니다. 명절에 재직중인 근로자에게만 지급되는 명절상여금 등이 대표적인 예입니다. 다만 취업규칙이나 단체협약에 명문으로 “특정시점에 재직 중”인 근로자들에게만 지급한다고 규정하고 있다고 하더라도, 그 동안 노사관행에 따라 명절 이전 중도 퇴직자에게도 일정 비율의 명절상여금을 지급해 왔다면 통상임금성이 인정될 수 있으니 유의할 필요가 있습니다.

한편 통상임금성이 명확히 인정되는 급여에 관하여 “특정 시점에 재직 중”일 경우에만 지급하기로 취업규칙 등을 바꿀 경우, 그러한 사정만으로 그 급여의 통상임금성이 부정되는 지에 관하여는 논란의 여지가 있을 것으로 보입니다. 예를 들어 “기본급”의 경우 “특정 시점에 재직 중”이라는 지급조건을 추가한다고 해서 통상임금성이 부정되기는 어려울 것이지만, “정기상여금”의 경우 위 지급조건을 추가하면 통상임금성까지 부정되는지 현재로서는 확실하지 않습니다. 이번 전원합의체 판결이 “특정 시점에 재직 중일 것”이라는 조건 하에 지급되는 임금의 통상임금성을 부정한 이유는 그 임금이 ① ‘소정근로의 대가’의 성질을 가지는 것으로 보기 어려울 뿐만 아니라 ② 임의의 날에 지급조건이 성취될지 불분명하므로 ‘고정성’도 결여했기 때문입니다(대법원 2012다89399 판결 13-14쪽). 현재로서는 ①의 요건(= ‘소정근로의 대가’)을 충족하는 ‘정기상여금’이라도 ②의 요건(= 특정 시점 재직 중)이 갖추어지기만 하면 통상임금성이 부정될지 확실할 수 없습니다.

이러한 점을 유의하시어 임금제도를 설계하는 방안이 분쟁을 최소화하는 지름길이 될 것입니다. 끝.