

■ 최신 판례 ■

상여금 지급에 출석요건이 있어도 결근일수 따른 감률규정 있다면 통상임금에 해당한다는 사례

[대상판결 : 울산지방법원 2018. 5. 30. 선고 2015가합2351 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

H중공업은 근로자들에게 명절상여금과 격월로 주는 기간상여금 및 매년 말에 한차례 지급하는 연간 상여금 등 총 800%의 상여금을 지급해 왔습니다. 근로자들은 상여금이 소정근로의 대가로 통상임금에 해당하고, 각종 수당과 격려금, 퇴직금을 계산할 때 상여금을 포함시켜 다시 계산하여 부족분을 추가로 지급할 것을 청구하였습니다.

대상판결은 상여금 지급에 출석요건이 있어도 퇴직자와 중도 입사한 사람에게도 근무일수에 비례하여 지급하는 등에 비추어 고정성이 인정되므로 기간상여와 연간상여는 통상임금에 해당한다고 판시하였습니다. 추가적인 조건을 갖춰야 지급되는 상여금이라고 해도 일할계산해서 지급하는 경우에는 예외적으로 통상임금으로 인정하고 있는데, 대상판결은 시행세칙 감률규정이 일할계산에 해당한다는 취지로 판단한 것입니다. 한편, 명절상여의 경우에는 지급일 당시 재직 중인 근로자에게만 지급하였으므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단했습니다.

그러나 근로자들의 청구는 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 보아 임금 지급 청구를 기각하는 판결을 내렸습니다. 오랫동안 상여금을 통상임금에서 제외하고 수당을 산정했고 이에 대하여 노조나 근로자들이 이의를 제기한 적이 없는 점, 근로자들의 청구처럼 통상임금이 증가될 경우 회사에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래할 수 있는 점, 2013년 통상임금 관련한 대법원 전원합의체 판결이 선고되었다고 하여 이 사건 상여금이 통상임금에 해당한다는 사실이 명백해졌다고 할 수 없는 점 등을 근거로 하였습니다.