

■ 최신 판례 ■

정기상여금과 특별상여금은 고정성이 없으므로 통상임금에 산입될 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 5. 16. 선고 2016다212166 판결 및 대법원 2019. 5. 16. 선고 2017다 209037, 2017다209044(병합) 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정기상여금과 특별상여금은 추가 조건을 충족해야 하는 등 고정성이 인정되지 않아 통상임금에 산입될 수 없다는 취지의 판결입니다.

피고는 2005년부터 일반 직원들에게는 월 기본급에 27만 원(2011년 1월 1일부터는 30만 원)을 더한 금액의 600%에 해당하는 정기상여금을 매년 홀수 월마다 6회에 걸쳐 지급하고, 연봉제 직원들에게는 기본 연봉 월액의 6배에 해당하는 정기상여금을 매년 짝수 월마다 6회에 걸쳐 지급하였습니다. 피고는 2007년부터 계약직 직원들에게도 월 기본급에 27만 원(2011년 1월 1일부터는 30만 원)을 더한 금액의 600%에 해당하는 정기상여금을 매월 지급하였습니다. 이에 대하여 급여규정 시행세칙에는 2개월의 기준기간 중 15일 미만 근무한 직원들에게는 정기상여금을 지급하지 않는다는 규정이 존재하였습니다. 계약직 직원들에게는 위와 같은 명문의 규정은 없었으나, 같은 내용의 노동관행이 성립했다는 점이 인정되었습니다.

피고는 또한 직원들의 사기진작 및 근로의욕 고취 등을 목적으로 경영성과를 고려하고 이사회 의결을 거쳐 매년 지급여부, 지급률, 지급액을 달리 결정하여 특별상여금을 근로자들에게 지급하였습니다.

원심은 이에 대하여 ④ 정기상여금은 소정근로를 제공하는 외에 기준기간마다 일정 근무일수의 충족이라는 추가조건을 성취하여야 비로소 지급하는 것이고, 이러한 추가조건은 연장·야간·휴일 근

로를 제공하는 임의의 시점에 그 성취 여부를 확정할 수 없는 불확실한 조건이므로 임금으로서 고정성을 갖추지 못해 통상임금이 아니라고 판단하였습니다. 원심은 특별상여금의 경우에도 마찬가지로 재직자 조건을 충족해야 지급되는 것이므로 역시 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 하였습니다.

대법원은 이러한 원심의 판단에 잘못이 없으며, 피고 회사의 정기상여금과 특별상여금은 고정성이 결여되어 통상임금에 산입될 수 없다고 판시하였습니다.

해당 판결은 재직자 조건이 적법하게 부가되어 있고 기준일 이전에 퇴직하는 직원들에게 해당 금액을 일할 계산하여 지급하지도 않는 경우 이는 고정성을 결여하여 통상임금에 해당하지 않는다는 점을 분명히 했다는 점에서 의미가 있을 것으로 보입니다.