

■ 최신 판례 ■

[노동] 지급기준일에 재직 중인 경우에만 지급되는 정기상여금의 통상 임금 여부

여연심 변호사 | 임미경 변호사

1. 판결의 요지

단체협약에서 정기상여금에 대해 '① 운전자의 상여금은 입사 1년 이상 근속한 자에 한하여 월 만 근임금(기본급+연장, 야간, 주휴수당)에 대하여 1년에 380%를 지급한다. ② 상여금은 연 4회 95%씩 분할 지급하기로 하며 지급 기준일자는 다음과 같다. 1회: 3월 31일, 2회: 6월 30일, 3회: 9월 30일, 5회: 12월 31일 ③ 상여금은 지급기준일 현재 재직자에 한한다'고 규정한 경우, 위 정기상여금은 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로, 고정성이 없어 통상임금에 포함되지 않는다.

2. 사실관계

- (1) 피고는 버스운송업 등을 영위하는 회사이고, 원고들은 2007년 9월 이전부터 피고 회사에 입사하여 현재 시내버스 운전기사로 근무하거나 퇴직한 상태이다. 원고들은 2007년 9월부터 2010년 6월까지 1일 전일근무제로 근무하였고, 2010년 7월부터는 1일 2교대 근무제로 근무하였다.
- (2) 피고는 기본시급을 기준으로 연장근로수당, 연차수당을 산정하여 지급하였으나, 원고들은 기본시급 외에 하기휴가비, 무사고수당, 장기근속수당, 교통비, 만근수당, 상여금도 근로기준법상 통상임금에 속하므로 이를 포함하여 통상시급을 산정한 후 수당을 지급하여

야 한다고 주장하며 2007년 9월부터 1일 2교대 근무제가 실행되기 전인 2010년 6월까지 기간에 대해 추가 수당을 청구하였다.

3. 판결의 의의

- (1) 대법원은 지난 2013년 12월 18일 선고한 2건의 통상임금 전원합의체 판결을 통하여 '특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금'의 고정성을 부정하였습니다. 즉, 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금의 경우, "근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 그 특정 시점이 도래하기 전에 퇴직하면 당해 임금을 전혀 지급받지 못하여 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부는 불확실하므로, 고정성도 결여"한 것으로 보아야 한다는 것입니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 판결 13쪽 참조).

나아가 대법원은 '지급일 현재 재직 중'이라는 지급조건이 반드시 명시적으로 합의되어야 하는 것은 아니라는 취지로 판시하였습니다. 대법원은 '지급일 현재 재직 중'이라는 조건을 임금을 지급받을 수 있는 자격요건으로 부가하도록 노사 간에 '명시적 또는 묵시적 합의가 이루어졌다거나 그러한 관행이 확립'되어 있다면 고정성이 부정될 수 있다고 보아 하기휴가비, 선물비, 생일지원금 등의 통상임금 해당 여부를 다시 판단하도록 하였습니다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 판결 6~7쪽 참조).

- (2) 위 전원합의체 판결 선고 이후 정기상여금도 '특정시점 재직 중'이라는 요건이 있으면 고정성이 부정되는지에 관해 견해 대립이 있습니다.

고정성이 부정된다는 견해는 (i) 정기상여금과 관련한 전원합의체 판결(2012다89399 판결)에서 위 내용을 실시한 점, (ii) 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 점에서는 다른 수당과 차이가 없다는 점, (iii) 특정시점에 재직 중이지 않으면 정기상여금(일부)을 지급하지 않을 경우 임의의 날에 근로를 제공한 시점에서 지급조건이 성취될지 여부가 불명

확하다는 점, (iv) 정기상여금의 경우 이를 배제한다는 명시적인 판단이 없다는 점 등을 근거로 듭니다.

이에 반대하는 견해는 (i) 정기상여금의 경우 특정시점에 퇴직하더라도 전부 지급하지 않는 것이 아니라 일부(매월 지급 시 해당월, 격월 지급 시 2개월분)만 지급되지 않는다는 점, (ii) 근무만 하면 특별한 조건 없이 매월 또는 격월로 지급되는 정기상여금의 특성상 '소정근로'의 대가로 보아야 하므로, 특정시점에 재직 중인 경우만 지급한다는 약정 자체가 무효가 될 수 있다는 점, (iii) 최근 전원합의체 판결이 '휴직자나 복직자 또는 징계대상자라는 개인적 특수성을 근거로 임금지급을 제한하더라도 이를 근거로 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대해 임금지급의 일률성을 부정할 것이 아니다'라고 판단한 것과 관련하여 '퇴직' 역시 개인의 특수성일 뿐이므로 고정성을 부정할 수 없다는 점 등을 근거로 정기상여금의 경우에는 고정성이 부정되지 않는다고 봅니다.

- (3) 이와 같이 견해 대립이 있는 상황에서 부산고등법원 2014. 1. 8. 선고 2012나7816 판결은 대법원의 통상임금 전원합의체 판결 선고 후 처음으로 '지급일 현재 재직 중' 요건을 적용하여 정기상여금의 고정성을 부정하였다는 의미를 가집니다. 고용노동부가 2014년 1월 23일 발표한 통상임금 노사지도 지침 역시 정기상여금을 특정시점에 재직 중인 근로자에 대해서만 지급하는 경우 고정성이 없어 통상임금이 아니라는 입장을 밝히면서, 위 부산고등법원 판결을 근거로 들고 있습니다.
- (4) 위 부산고등법원 판결이 대법원에서 그대로 확정되는 경우 '지급일 현재 재직 중' 요건은 정기상여금의 통상임금성 판단 기준으로 확고하게 자리를 잡을 것으로 생각됩니다. 또한 지금까지 판단 대상이 된 하기휴가비, 선물비, 생일자지원금, 정기상여금 등 외의 임금항목에 대해서도 '지급일 현재 재직 중' 지급요건이 부가되어 있는지가 고정성을 판단하는 매우 중요한 기준이 될 것입니다. 이러한 지급요건은 명시적으로 합의되지 않았더라도 묵시적 합의나 관행으로도 인정될 수 있습니다.