

■ 최신 판례 ■

정기상여금에 '지급일 현재 재직 중일 것'이라는 지급요건이 부가되어 있어도 통상임금에 해당하는지

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2016. 5. 26. 선고 2014가합33869 판결]

이광선 변호사 | 곽은비 변호사

1. 사안의 개요

대상판결의 원고들은 피고 회사의 정규직 또는 준정규직 직원들이거나 직원이었다가 퇴직한 사람들입니다. 피고 회사는 모든 정규직, 준정규직 직원에게 1월, 2월, 5월, 7월, 9월, 11월의 각 첫 영업일에 각 연 100%씩 정기상여금을 지급하였는데, 피고 회사의 보수규정과 계약직원 보수, 복지 운용기준(이하 '보수규정등')에는 정기상여금을 "지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다"고 규정되어 있었습니다. 한편 피고 회사는 원고들에게 연장근로수당 및 연차휴가 근로수당 또는 퇴직금을 지급하면서 정기상여금, 전산수당, 기술수당, 자격수당을 통상임금에 포함시키지 아니한 채 계산한 금액만을 지급하였습니다. 원고들은 정기상여금과 위 수당이 성질상 통상임금에 해당함을 근거로, 이를 통상임금으로 추가하여 계산한 연장근로수당, 연차휴가근로수당 및 퇴직금 차액을 청구하였습니다.

2. 판결의 요지

어떠한 임금이 통상임금에 속하려면, 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이어야 합니다.

대상판결에서는 정기상여금의 통상임금 여부가 다투어 졌습니다. 대상판결은 우선 정기상여금의

지급 주기가 일정하지 않은 것처럼 보이지만, 매년 일정하게 연 600%가 지급되는 것의 구체적인 분할 지급 방식을 정한 것에 불과하므로 '정기성'이 인정된다고 보았습니다. 즉, 정기상여금은 1년 단위로 주기적으로 지급된다는 것입니다. 또한, 피고의 모든 정규직 및 준정규직에게 지급되었으므로 '일률성' 또한 갖추었다고 보았습니다.

가장 문제가 된 것은 '고정성'이었습니다. 보수규정등에는 정기상여금을 "지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다"고 되어 있었습니다. 그런데 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하더라도 정기상여금을 지급하기로 한 날에 재직해야만 정기상여금을 받을 수 있다면, 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 불확실하므로 '고정성'이 결여되었다고 볼 여지가 있습니다. 따라서 '현재 재직 중일 것'이라는 요건이 부가된 경우에도 근로자가 연장근로 등을 제공하려는 임의의 날에 정기상여금의 지급 여부 및 지급금액이 확정되어 있다고 볼 수 있는지 문제되었습니다.

대상판결은 다음과 같은 이유로 정기상여금이 고정성을 갖추었다고 판단했습니다. 우선 정기상여금이 1년에 6회로 분할되어 있다는 점에서 1회 지급되는 금액은 2개월의 근로에 대한 대가라고 보았습니다. 그런데 정기상여금은 각 지급 월의 첫 영업일에 지급되므로, 지급 월 첫 영업일에 재직 중인 근로자가 이를 지급받은 후 다음 지급 월 전에 퇴직한다 하더라도 이미 지급 월 첫 영업일로부터 퇴직일까지의 근로에 대한 정기상여금은 모두 지급 받은 것이라고 보았습니다. 즉, 근로자가 1년 중 어느 날에 퇴직을 한다 하더라도 그 근로자는 퇴직일까지의 근로에 대하여 이미 정기상여금을 지급받게 되기 때문에, 지급 여부가 확정되어 있는 경우에 해당하여 '고정성'이 인정된다고 판단하였습니다.

이에 따라 대상판결은 피고 회사가 원고들에게 지급한 정기상여금 등이 통상임금에 해당함을 전제로, 연장근로수당 및 연차휴가근로수당, 퇴직금 차액을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

3. 판결의 의의

대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 이후, 재직자 한정 조항이 있는 경우 통상임금의 '고정성'이 부정되는 것인지 논란이 있었습니다. 대상판결은 재직자에게만 수당을 지급하도록 하는 경우에도, 이와 같은 요건이 부가되어 있다는 이유만으로 고정성을 부정해서는 안 된다고 보았다는 점에서 의의가 있습니다. 다만 대상판결의 사안은 2개월분의 정기상여금을 월 첫 영업일에 '선불' 지급 하는 특수성이 있었고, 이러한 지급방식의 특수성으로 인해 '고정성'이 인정되었다는 점에 유의해야 합니다.