



재직조건부 정기상여금의 통상임금 해당 여부

2021.11.22



윤혜영 파트너변호사

대법원은 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결을 통해 통상임금에 관한 법리를 정립하면서, 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금(재직조건부 임금)은 통상임금에 해당하지 않는다는 법리를 실시하였습니다. 즉, 통상임금에 해당하기 위해서는 고정성을 갖추어야 하는데 (즉, 근로자가 임의의 날에 소정 근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금), 재직조건부 임금은 “지급일 현재 회사에 재직하고 있을 것”이라는 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 것이므로 ‘고정성’을 결하여 통상임금에 속하지 않는다는 것입니다. 다수의 대법원 판례는 이러한 법리에 근거하여 재직조건부 정기상여금의 통상임금성을 부정해 왔습니다(대법원 2017. 9. 21. 선고 2016다15150 판결, 대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결 등 다수).

그런데 최근 학계와 일부 하급심에서 위 대법원 전원합의체 판결 법리와 달리 재직조건부 정기상여금의 통상임금성을 인정하고 있어 논란이 되어 왔습니다. 하급심 판결은 두 갈래로 나뉘는데, 첫번째는 재직조건 자체를 무효라고 판시함으로써 통상임금성을 인정한 유형이고, 두번째는 재직조건을 유효로 보면서도 정기상여금의 부지급 사유로 정한 퇴직은 개인의 특수한 사정에 불과하다는 등의 이유로 고정성, 나아가 통상임금성을 인정한 유형입니다.

먼저, 재직조건 자체를 무효로 보아 재직조건부 정기상여금의 통상임금성을 인정한 하급심 판결로는 서울고등법원 2018. 12. 18. 선고 2017나2025282 판결이 있습니다. 이 판결은 ① 정기상여금은 근로의 대가인 임금을 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하므로 지급일 이전에 퇴직하는 근로자도 퇴직 전 근로에 상응하는 정기상여금에 대하여는 지급을 청구할 수 있어야 하는 점, ② 재직조건은 이미 발생한 임금을 그 이후의 지급일에 재직이라는 사실에 따라 지급 여부만을 정하는 지급에 관한 조건이므로, 이미 발생한 임금에 대한 부지급을 선언하거나 근로제공의 대가로 지급받아야 할 임금을 사전포기하게 하는 것으로서 무효인 점, ③ 정기상여금은 근로자의 생활유지를 위한 안정적인 수단으로서 기본급과 다를 바가 없고, 근로자 입장에서는 기본급과 마찬가지로 근로를 제공하면 당연히 수령을 기대하는 임금인 점, ④ 재직조건은 강제근로를 금지한 근로기준법 제7조 및 임금보호를 위한 각종 관계 법령의 취지에 반하는 점 등을 근거로, 재직조건을

무효로 보았습니다.

다음으로, 재직조건을 유효로 보면서도 통상임금성을 인정한 하급심 판결로 서울고등법원 2020. 12. 2. 선고 2016나2032917 판결이 있습니다. 즉 재직조건이 있더라도 개인의 특수한 사정에 불과하다는 등의 이유로, 정기상여금에 대하여 소정근로의 대가성 및 고정성을 인정할 수 있다는 것입니다.

서울고등법원 2016나2032917 판결은 재직조건 효력에 대하여 이를 무효라고 단정할 수 없고, 중도 퇴직 시 계산상의 편의를 위해 미지급이나 초과지급 상여금을 정산하지 않기로 한 것은 합리적 이유가 있어 유효하다고 보았습니다. 그럼에도 불구하고 위 판결은 고정성과 관련하여, ① 정기상여금은 연간 지급액이 월 기본급의 800%로 확정되어 있고 그 지급액은 연간 소정근로의 대가일 뿐이므로, 연간 소정근로를 제공하기만 하면 추가조건의 성취 여부와 관계 없이 당연히 지급되는 임금인 점, ② 휴직자, 복직자, 징계대상자 등 개인적인 특수성을 고려하여 지급을 제한하는 임금도 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대한 관계에서 임금지급의 일률성이 부정되지 않는 등에 비추어, 재직조건은 '퇴직'과 같은 예외적인 상황에서 임금 정산의 편의를 위한 방안일 뿐 이로 인해 추가조건 성취(퇴직) 여부에 따라 지급 여부나 지급액이 달라진다고 볼 수 없고, 정상적인 근로관계를 유지하는 근로자에 대해서는 확실한 조건인 점 등을 근거로, 고정성을 인정하였습니다.

대법원 전원합의체 판결을 계기로 재직조건부 정기상여금의 통상임금성 여부에 관한 논의가 일단락 되는 것으로 여겨졌으나, 위와 같이 일부 하급심 판결에서 다른 취지의 판결이 선고되고 있고, 그 중 상당수가 다시 대법원의 판단을 기다리고 있습니다. 만일 대법원이 위와 같은 하급심 판결의 전향적인 해석을 받아들일 경우 다시 관련 통상임금 소송이 줄어 그 파급효과 상당할 것으로 전망됩니다. 향후 대법원의 결론을 주목할 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com