

## 통상임금 전원합의체 판결 이후의 동향

1. 정기적·고정적으로 지급하는 상여금은 통상임금
2. 재직자 지급조건·특정일 출근조건 전제한 임금은 통상임금 부정
3. 사용자의 신의칙항변은 엄격하게 판단, 공기업은 더 어려워

지난 2013년 12월 18일 대법원 전원합의체는 근로자들에게 정기적·일률적·고정적으로 지급하는 임금은 그것이 상여금이라 하더라도 통상임금에 포함된다고 판결하였습니다(2012다89399-제1판결, 2012다94643-제2판결). 다만, 이 판결은 실무상으로는 매우 복잡한 쟁점을 만들어 냈습니다. 가장 큰 관심은 다음의 두 가지 점이었습니다.

재직자에게만 지급하는 정기상여금도 통상임금에 포함되는가

정기상여금 통상임금화 청구에 사용자가 신의칙항변을 할 수 있는 요건은 무엇인가

위 판결 이후 2014년 상반기까지 판결된 통상임금 사건은 29건이라고 합니다. 본 법인에서는 2014. 7. 25. 판결된 대구지법 2012가합1102 사건까지 포함하여 대법원 판결 이후의 통상임금 판결 동향을 정리해 보겠습니다. 기업에서는 이 판결들을 기준삼아 통상임금의 범위와 관련한 분쟁, 임금체계개편에 활용하시기 바랍니다.

### 1. 정기적·고정적으로 지급하는 상여금은 통상임금

#### ● “근무일에 비례해서 지급하는 정기상여금은 통상임금”

당연하게도 대법원 제1판결에서 확인된 정기상여금은 통상임금이라는 결론은 다른 판결에서도 동일하게 나왔습니다. 제1판결에서는 퇴직자에게도 일할지급하는 정기상여금은 통상임금이라 했고, 이와같은 문제가 쟁점이 된 그 뒤의 판결들은 모두 제1판결과 동일한 결론을 내렸습니다.

〈 대법원 2014.5.29. 선고 2012다116871 판결 - 지엠대우 사건 〉

“휴직후 복직하는 근로자에게는 복직하는 날이 상여금 지급 15일 전인 경우에는 지급액의 100%, 15일 미만인 경우에는 일할계산하여 지급한 사실을 알 수 있다…… 일정 근속기간에 이른 근로자에 대해서는 일정액의 상여금이 확정적으로 지급되는 것으로서, 소정 근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정적이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당된다. 또한 휴직 후 복직한 근로자의 경우 복직 시점에 따라 이 사건 정기상여금의 지급액이 달라지지만, 이는 해당 근로자의 개인적인 특수성을 고려하여 지급액에 차등을 둔 것에 불과하므로, 이러한 사정을 들어 이 사건 정기상여금의 통상임금성을 부정할 것은 아니다.”

〈 서울중앙지법 2014.4.4. 선고 2012가합100222 판결 - 고용노동부 직업상담원 사건 〉

“상여금이 기본급여의 50%씩 매월 모든 근로자에게 일률적으로 지급되었고, 중도 입퇴사자에 대해서도 해당 월의 근무일수에 따라 일할계산되어 지급되었다면, 위 상여금은 정기성, 일률성, 고정성이라는 개념적 징표를 모두 갖춘 통상임금에 해당한다.”

〈 광주지법순천지원 2014.4.23. 선고 2011가합3368 판결 〉

“지급일 이전 퇴직한 근로자에게 근무일수에 따라 일할계산하여 정기상여금을 지급한 사실을 알 수 있다…… 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다.”

〈 서울중앙지법 2014.5.29. 선고 2012가합33469 판결 - 아시아나항공 사건 〉

“퇴직자에 대하여도 해당 월의 근무일수에 따라, 휴직자에 대하여도 일정한 기준에 따라 일할 계산되어 지급되고 있는…… 상여금은…… 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있는 고정적인 임금으로서 통상임금에 해당한다.”

## 2. 재직자 지급조건·특정일 출근조건 전제한 임금은 통상임금 부정

### ● “재직자에게만 지급하는 정기상여금은 통상임금 아니다”

재직자에게만 지급하는 설, 추석 상여금과 생일지원금은 통상임금이 아니라는 것이 제2판결의 내용이었습니다. 제2판결의 이와같은 입장은 그 이후의 판결에서도 그대로 유지되었습니다. 정기상여금의 경우에도 같은 결론이 나올 것인지 논란이 많았는데, 정기상여금도 재직자에게만 지급된다면 통상임금이 아니라고 판단되었습니다. 입장을 달리 한 판결은 아직까지 하나도 없었습니다.

〈 부산고법 2014.1.8. 선고 2012나7816 판결 - 부산○○여객자동차 사건 〉

“정기상여금은 1년 이상 근속하고 지급기준일에 재직하고 있는 자에 한하여 월 만근임금의 380%를 기준으로 4분하여 지급하는 것으로서, 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.”

〈 대구지법 2014.7.25. 선고 2012가합1102 판결 - 대구광역시 수성구 사건 〉

“연 4회(3, 6, 9, 12월)…… 지급한 사실…… 기말수당 등을 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금이라고 보기 어렵다. 따라서, 위 기말수당 등은 피고 소속 환경미화원들에게 고정적으로 지급되지 아니한 것으로 통상임금의 범위에 포함되지 않는다.”

● “재직자에게만 지급하는 연 1회 지급 휴가비는 통상임금 아니다”

재직자에게만 지급하는 임금은 정기상여금이 아닌 다른 임금의 경우에도 동일하게 통상임금성이 부정되었습니다. 특히, 매월 지급하는 고정임금이라 해도 재직자에 한하여 지급된다면 통상임금에 포함되지 않음을 유의해야 합니다.

〈 대법원 2014.2.13. 선고 2011다86287 판결 - KEEC 사건 〉

“하기휴가비 및 설·추석상여금은 단체협약에 의하여 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 그 지급기준일에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금으로서, 위와 같은 불확실한 조건이 그 지급의 자격요건이 되는 것이므로, 통상임금의 징표로서의 고정성이 결여되었다.”

〈 광주지법순천지원 2014.4.23. 선고 2011가합3368 판결 〉

“휴가비, 선물비, 명절비는 연장근로를 할 당시에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음날 퇴직한다고 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금이라고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 아니한다.”

〈 대법원 2014.5.29. 선고 2012다116871 판결 - 지엠대우 사건 〉

“개인연금보험료와 휴가비, 귀성여비, 선물비에 대해서는 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 사람에게만 지급하고, 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 위 시점에 재직하지 않는 사람에게는 지급하지 않기로 하는 노사합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립된 것으로 볼 여지가 있다…… 고정적인 임금으로 볼 수 없음”

3. 사용자의 신의칙항변은 엄격하게 판단, 공기업은 더 어려워

● “신의칙항변은 정기상여금에만 적용”

예측한대로, 통상임금과 관련된 임금차액청구소송에서 사용자가 신의칙 항변을 할 수 있는 대상은 정기상여금에 관한 것이라는 판결이 나왔습니다. 사용자는 다른 임금에 대하여도 신의칙 항변을 계속하지만, 앞으로도 정기상여금 외에는 신의칙을 적용할 여지가 없을 것으로 보입니다.

〈 서울남부지법 2014.4.18. 선고 2012가합23000판결 - 건은 사건 〉

“피고는 원고들과의 단체협약 등을 통해 근속수당, 격려금 등이 통상임금에 포함되지 않는 것을 전제로 임금을 지급하였다…… 설령 피고가 단체협약 등에 약정한 통상임금의 범위를 신뢰하였다고 하더라도 강행법규인 근로기준법에 반하는 행위로 인하여 형성된 신뢰는 법적으로 보호할 수 없고, 원고들이 강행법규에 위배된 약정의 무효를 주장하는 것은 신의칙에 위반된다고 할 수도 없다(피고가 위 주장의 근거로 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결을 들고 있으나, 위 판결은 ‘정기상여금’에 관하여 신의칙 적용가능성을 열어 둔 것이므로 이 사건에 적용하기에는 부적절하다)”

〈 대구지법 2014.7.25. 선고 2012가합1102 판결 - 대구광역시 수성구 사건 〉

근속가산금, 정액급식비, 교통보조비, 아침간식대, 위생수당, 위험수당, 만근수당 신의칙항변 부정

● “신의칙 적용하려면 통상임금서 제외하는 노사합의 명확히 존재해야”

제1판결은 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 “명시적 또는 묵시적인 노사합의 내지 관행”이 있는 경우에 대하여 사용자의 신의칙 항변을 인정하였습니다. 아래 판결은 취지가 분명한 노사합의를 요구하였습니다. 한편, 노사합의가 아닌 취업규칙에 통상임금 제외 내용이 있는 경우에도 신의칙 적용이 될 수 있는지에 대한 판결은 아직 없습니다.

〈 인천지법부천지원 2014.5.20. 선고 2013가합2039 판결 - 서서울기업 사건 〉

“한국도로공사가 근로자들에게 지급할 기본급, 상여금 등을 미리 정해 이를 포함한 전체 도급금액을 서서울기업에 지급하면, 서서울기업은 도급금액에서 미리 근로자들의 임금으로 책정된 금액 가운데 몇 %를 근로자들에게 임금으로 지급할 것인가에 관해서만 노사합의를 하고 합의된 금액을 근로자에게 임금으로 지급해 사실상 임금의 상한선과 하한선만 정해져 있다는 사실만 인정될 뿐…… 상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금수준을 정했다고 할 수 없다.”

● “순이익 넘는 통상임금소송 부담은 중대한 경영상 어려움”

통상임금 소송으로 사용자의 임금차액 부담이 순이익을 상회하는 경우 사용자의 신의칙항변을 받아들이는 경향이 보이는데, 규모가 작은 기업의 사례에서 나타납니다. 이에 반해 아래 아시아나항공에서는 임금차액 지급부담이 총 인건비의 1.3%에 불과한 것으로는 경영상 어려움이 있다고 하지 않았습니다. 규모가 큰 기업에서 경영상 어려움을 주장하는 경우 실증적인 자료 제출을 요구할 것으로 보입니다.

〈 광주지법순천지원 2014.4.23. 선고 2011가합3368 판결 〉

“피고는 2009년 당기순손실 △87,148,068원, 2010년 당기순손실 △42,674,587원, 2011년 당기순이익 22,198,994원, 2012년 당기순이익 88,508,350원을 각 기록하였다. 이 사건 상여금을 통상임금에 포함할 경우 피고가 추가로 부담하게 될 인건비는 2009년 약 2억 6,500만 원, 2010년 약 2억 8,500만 원, 2011년 약 2억 9,700만 원, 2012년 약 3억 8,900만 원 이상이 될 것으로 추정된다…… 정기상여금이 포함된 통상임금을 토대로 한 추가적인 법정수당 지급의무를 부과함으로써 피고의 중대한 경영상의 어려움을 초래하게 되어 정의와 형평의 관념에 비추어 용인될 수 없다.”

〈 대전고법 2014.5.1. 선고 2011나826 판결 - 경북코치서비스 사건 〉

“영업외 수익인 국가보조금까지 반영한 당기순이익이 2007년도 4억2900여만원, 2008년도 7억8300여만원, 2009년도 13억6200여만원에 불과한 데 반해 상여금이 통상임금으로 인정되면 2006~2009년까지 매년 약 17억원에서 23억원 정도를 추가로 부담하게 돼 회사에 큰 재정적 부담이 될 것”

〈 서울중앙지법 2014.5.29.선고 2012가합33469 판결 - 아시아나항공 사건 〉

“① 피고 회사는 2010년, 2011년, 2012년에 각 당기 순이익을 기록한 점, ② 피고 회사의 매출액은 매년 상승하는 추세에 있는 점, ③ 피고 회사는 자본금이 8,000억 원이 넘는 규모의 회사인 점, ④ 피고 회사의 주장에 의하더라도 이 사건 상여금이 통상임금에 포함될 경우 매년 93억 원의 인건비 추가 지출이 예상된다는 것인데, 이는 피고 회사가 매년 지출하고 있는 인건비인 6,817억 원의 약 1.3%에 불과한 점, ⑤ 피고 회사는 이 사건 상여금을 통상임금에 포함하여 연장·야간·휴일·연차휴가근로수당을 산정하면 기존의 방식대로 산정한 경우와 비교하여 통상임금 인상률이 최대 48.6%에 이르고, 실질임금 인상률이 최대 30.61%에 이른다고 주장하나 이를 인정할 만한 증거가 부족한 점 등에 비추어 보면, 앞서 인정한 사실만으로는 피고 회사가 이 사건 상여금을 통상임금에 포함시켜 연장·야간·연차휴가근로수당 미지급분을 추가 지급한다고 하여 피고 회사에 ‘중대한’ 경영상의 어려움이 초래되거나 피고 회사의 존립을 위태롭게 한다고 보기 어렵다.”

● “공적기관의 신의칙항변은 사기업에 비해 엄격하게 판단되어야”

고용노동부 직업상담원들이 대한민국을 상대로 한 통상임금 소송에서 법원은 일반기업보다 신의칙 위배 여부를 엄격하게 판단해야 한다고 하면서 피고의 신의칙 항변을 부정하였습니다.

〈 서울중앙지법 2014.4.4.선고 2012가합100222 판결 - 고용노동부 직업상담원 사건 〉

“위와 같은 금원의 추가 지출로 인해 피고에게 ‘당해 조직에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 존립을 위태롭게 할 만한 재정적 부담’ 이 야기될 개연성을 인정하기 부족하다. 나아가 피고의 지위에서 비롯되는 다음과 같은 특수성, 즉 ① 피고는 한정된 재원을 바탕으로 한 시장에서의 경쟁 결과에 따라 그 존립 여부 및 영리 획득의 규모가 좌우되는 사적 기업과는 달리, 막대한 규모의 예산을 바탕으로 사회 각 영역에서의 법치주의를 실현·주도하는 공적 주체라는 성격을 띠는 점, ② 기업이 이윤을 기반으로 한 노동비용 부담능력 내에서 임금 인상 등 기업을 운영할 수 밖에 없는 것과 같이 피고 또한 가능한 한 예산의 범위 내에서 공무를 수행하여야 한다는 사실상의 제약을 받는 것은 물론이나, 예산의 경우, 예기치 않게 발생한 위법 행위를 시정하는 등 적법·타당한 공무수행의 필요성이 적극적으로 요청되는 특수한 상황하에서는, 예정된 규모를 늘리거나 그 용도를 전용하는 등, 일반 기업이 보유·활용가능한 재정에 비해 탄력적인 지출이 보다 용이한 것으로 보이는 점, ③ 법규에 대한 해석·적용을 책임지고 있는 피고와, 이러한 피고의 해석 등을 신뢰한 나머지 그에 따라 자신의 활동을 정립하여 온 일반 기업에 대해 법규 위반에 따른 책임을 동일하게 묻기는 어려운 점 등을 더하여 보면, 일반 기업이 당사자인 경우와 비교하여 피고의 이 사건 신의칙 위배 항변은 그 인정여부가 더욱 엄격하게 판단되어야 할 것이다.”

September 2014

# Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	남장현 변호사	jhnam@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	최정아 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 노동팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로 1 교보생명빌딩 9, 16층  
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.