

[특집] 통상임금 대법원 판결 해설

**정기상여금은 통상임금이나 노사합의로 통상임금서 배제했다면
추가임금 청구못해
특정시점 재직자에게만 지급하는 복리후생비는 통상임금 아니다**

대법 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(제1판결)
대법 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결(제2판결)

대법원 전원합의체(재판장 양승태 대법원장)는 12월 18일 자동차 부품업체인 갑을오토텍의 근로자와 퇴직자들이 회사를 상대로 낸 임금 및 퇴직금 청구소송에서 “정기상여금은 통상임금에 포함되며, 이를 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 합의는 무효”라고 판시했다. 그러나 “정기상여금이 통상임금에 포함됨에 따른 추가임금 청구는 신의칙에 의해 제한될 수 있다”며 “우리나라의 임금협상은 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 노사합의가 관행으로 정착돼 왔고 총액 기준으로 협상하는 게 일반적”이고, “다른 것은 그대로 둔 채 통상임금 제외 합의 부분만 무효로 해 추가임금을 청구하게 되면 기업에 예상치 못한 과도한 손실을 끼쳐 기업의 존립마저 위태롭게 하므로, 이에 대한 추가임금 청구는 신의칙상 허용될 수 없다”고 밝혔다. 한편, 대법원은 여름휴가비·김장보너스·선물비 등 각종 복리후생 명목 임금에 대해서는 “지급일 현재 재직중인 근로자에게만 지급되는 것이라면 통상임금에 해당하지 않는다”, “다만, 퇴직자에게도 근무일수에 비례해 지급된다면 고정성이 인정되어 통상임금으로 볼 수 있다”고 밝혔다.

■ **요지**

1. 통상임금의 요건

어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닌바, 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당하나(제1판결), 근로자가 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 ‘소정근로’에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 임의의 날에 ‘재직 중’이라는 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여한 것으로 보아야 하므로, 통상임금에 해당하지 아니함(제1, 2판결)

2. 통상임금 제외 노사합의와 신의칙 위반

법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효임을 확인함. 다만, ‘정기상여금’에 있어서, 노사가 통상임금에 해당하지 않는다고 신뢰하여 이를 통

상임금 산정에서 제외하기로 합의하고 이를 토대로 임금총액 및 다른 근로조건을 정한 경우에, ① 기업의 한정된 수익 범위 내에서 세부항목별이 아닌 총액을 기준으로 임금 등을 정하는 것이 일반적이므로, 노사는 정기상여금이 통상임금에 포함됨을 알았다면 다른 조건을 변경하여 합의된 종전 총액과 차이가 없도록 조정하였을 것이고, ② 정기상여금이 통상임금 산정에서 제외된 부분만을 무효로 주장하며 근로자가 추가임금을 청구할 수 있다면, 노사합의에 따른 임금은 모두 지급받으면서, 그 합의된 조건이 무효라며 기업의 한정된 수익을 넘는 추가임금을 지급받게 되는 결과가 되므로, 추가임금 청구로 인해 예상외의 과도한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것은, 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는바, 이러한 경우에 한해서는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없음(제1판결)

3. 반대의견, 별개의견

(반대의견) 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의가 강행규정인 근로기준법에 위반되어 무효임에도 불구하고, 다수의견은 신의칙을 근거로 그 무효주장을 제한할 수 있다고 하지만, 이는 강행규정의 입법 취지를 몰각시키는 결과이므로 부당하고, 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖추지 못하였을 뿐만 아니라 다수의견이 제시한 신의칙위반의 근거나 기준에 합리성이 없기 때문에, 신의칙 적용에 찬성할 수 없음

(별개의견) 상여금이나 1개월이 넘는 기간을 단위로 지급되는 수당은 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이라도 통상임금에 포함될 수 없으므로, 다수의견 및 반대의견을 받아들일 수 없다는 취지의 별개의견을 제시함

■ 향후 통상임금 분쟁과 관련된 쟁점 해설

1. 다른 사건에서도 이 판결과 동일한 결론이 나올까

그렇지 않습니다. 정기상여금에 대한 노사합의가 있다고 하더라도 신의칙을 적용할 사정이 있는지, 동일한 개인연금지원금이라도 지급시기나 근로대상성이 있는지 등에 따라 다른 결론이 나올 수 있습니다. 다만, 아래의 답변에서는 이번 판결의 기초에 비추어 예상되는 결론을 제시하겠습니다.

2. 신의칙상 추가임금 청구가 허용되지 않는 경우는

- ① 2013.12.18. 판결 선고 전에 정기 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 합의가 있고,
- ② 추가 임금을 지급할 경우 기업에 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립 자체가 위태롭게 된다면 추가임금 청구는 신의칙에 반해 허용되지 않습니다.

3. 정기상여금 외의 임금도 노사합의하면 신의칙이 적용되나

대법원은 보도자료에서 신의칙 위반은 정기상여금에 한정된다고 밝히고 있습니다. 상여금 외에 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 금품들에 대하여는 법원에서 오랜 기간 동안 통상임금이라는 판단을 해 온 만큼 이 금품들이 통상임금이 아니라는 점을 노사 모두 인식했다고 볼 수 없기 때문입니다.

4. 신의칙이 적용되는 기한은(판결선고일까지인가, 새로운 합의 전까지인가)

대법원 보도자료는 “이 판결로 그와 같은 노사합의가 무효임이 선언된 이후에는 그와 같은 신뢰가 있을 수 없음이

명백하므로, 신의칙 법리는 이 판결 이후의 합의에는 적용될 수 없음”이라고 합니다. 그런데, 여기서의 “이 판결 이후의 합의”는 현재의 노사합의가 종료된 이후의 새로운 합의를 가리킨다는 견해가 있습니다. 반면, 판결 선고로 이와같은 노사간 신뢰의 내용은 자동적으로 깨졌기 때문에 현재의 노사합의 유효기간과 관계없이 판결 선고 즉시 노사합의의 신의칙은 적용할 수 없다는 견해도 있습니다. 이 견해는 작년의 금아리무진 판결 이후부터 벌써 정기상여금이 통상임금이 아니라는 신뢰가 깨진 것이라고 합니다.

5. '정기상여금 통상임금 제외' 노사합의가 없어도 신의칙이 적용되나

대법원은, “통상임금 제외 합의가 아예 없었던 사업장의 경우에는 당연히 통상임금으로 산정되지 아니한 정기상여금 등을 포함시켜 계산한 차액을 추가임금으로 청구”할 수 있다고 보도자료에서 밝히고 있습니다. 따라서, 노사합의 없이 보수규정 등 취업규칙으로, 고용노동부의 행정지침으로, 관행적으로 정기상여금을 통상임금에서 제외했던 사업장의 경우, 추가임금 청구시 신의칙이 적용되지 않습니다.

6. 정기상여금을 통상임금에서 제외한다는 노사합의 문서가 필요한가

대법원은 보도자료에서 “단체협약 등 명시적인 합의 이외에도 묵시적 합의나 근로관행도 포함”된다고 설명합니다. 예컨대, 한 해의 임금협약에서 명시적 합의를 하고, 그 이후 노사합의문에서는 오래도록 그 내용을 명시하지 않았다 하더라도 동일한 형태의 임금수준과 체계의 임금협약을 계속 하였다면 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 노사간 신뢰가 있었다고 볼 것으로 예상됩니다.

7. 신의칙 적용을 받기 위한 기업의 재정적 어려움의 정도는

신의칙을 적용받기 위한 기준으로 제시된, ‘기업에 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립 자체가 위태롭게 하는 경우’는 추상적인 개념이라, 법원 판례의 누적으로 기준이 설정될 수 밖에 없습니다. 이번 판결의 보충의견에서 특정한 수치를 제시하였으나 이는 예시에 불과한 것이고, 기업의 재정적 사정이나 추가임금으로 증액되는 범위 등 제반 경영상 사정을 종합적으로 고려하게 될 것입니다. 근로기준법상 정리해고의 요건인 ‘긴박한 경영상의 필요’보다는 낮은 정도의 재정적 어려움을 요구할 것으로 보입니다. 기업의 사정에 대한 입증책임은 사용자에게 있습니다.

8. 재직자에게만 지급하는 정기상여금은 통상임금인가

작년 금아리무진 판결과 이번의 판결은 “상여금 지급 대상기간 중에 퇴직한 근로자에게 대해서는 근무일수에 따라 일할계산하여 지급”한 것으로 비추어 “소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것”이라고 볼 수 있어 통상임금”에 해당된다고 합니다. 따라서, 재직자에게만 지급하는 정기상여금은 통상임금이 아니라는 견해가 많습니다. 그러나, 격월 또는 분기별로 지급하다가 퇴직월에 지급하지 않았다는 이유로 고정성을 부정할 수 없다는 견해도 있어, 첨예한 논란이 예상됩니다.

9. 재직자에게만 지급하는 매월 지급 수당은 통상임금인가

매월 지급하는 근속수당, 기술수당을 임금지급일 전에 퇴직하는 근로자에게는 지급하지 않는 경우 통상임금으로 볼 것인가의 문제가 있습니다. 이번 대법원 판결에서는 매년 1회 재직자에게만 지급하는 여름휴가비, 김장보너스, 선물비 등은 소정근로에 대한 대가성이 없고 퇴직여부를 미리 알 수 없어 지급조건의 성취가 불확실하므로 고정성

이 없다고 하였습니다. 그러나, 매월 일정한 금액으로 고정지급된 임금의 경우, 퇴직월의 특수한 사정으로 인해 지급여부가 불분명하다고 해서 소정근로의 대상성을 부인하기는 어렵다고 보여집니다. 8.과 함께 논란이 예상되는 주제입니다.

10. 기업에서는 어떻게 대응해야 하나

기존에 소송이 진행중인 곳에서는, 특히 노사합의로 정기상여금을 통상임금에서 배제한 사업장에서는 기업이 입게 될 재정적 부담과 경영상의 어려움을 구체적으로 입증해야 할 것입니다. 추가임금 지급시 추가 부담액과 과거에 대비한 임금인상율, 회사의 재정상황에 대한 구체적인 자료를 준비해야 합니다. 한편, 대법원 판결에서 제시한 통상임금 요건에 맞추어 통상임금 범위에 포함될 임금항목을 줄이거나 근로시간을 단축하여 통상임금과 연동되는 임금을 줄이는 등 향후의 임금체계를 다시 설계해야 할 것입니다.

December 2013

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	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	김진희 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로1가 1번지 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.