Legal Update | 노동 2024. 12. 20.

통상임금의 개념 및 판단기준을 재정립한 대법원 전원합의체 판결

1. 들어가며

대법원은 2024. 12. 19. 재직조건부 정기상여금의 통상임금성이 문제된 2020다247190 사건과 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성이 문제된 2023다302838 사건에서, 대법관 전원의 일치된 의견으로 통상임금의 개념과 판단기준을 재정립하는 판결(이하 '**대상 판결**')을 선고했습니다.

대법원은 2013. 12. 18. 선고한 2건의 전원합의체 판결(2012다29399, 2012다94643, 이하 '**종전 전원합의체 판결**')을 통해 통상임금을 '소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적 · 일률적 · 고정적으로 지급된 것'으로 정의하고, 그 개념요소의 하나인 고정성이 부정되는 예로서 '특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금'(재직조건부 임금) 또는 '일정 근무일수를 충족하여야만 지급되는 임금'(근무일수 조건부 임금)을 제시하였는데, 이번 대상 판결에서 이를 재정립한 것입니다.

이하에서는 대상 판결의 내용과 의미, 그리고 대상 판결이 미칠 영향과 인사관리 측면에서 고려할 사항에 대해 말씀드리겠습니다.

2. 대상 판결의 요지

가. 통상임금의 새로운 정의

대법원은 대상 판결을 통해 '근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적 · 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.'고 판시하였습니다.

나. 새로운 정의의 의미 1 : 통상임금의 판단 기준에서 '고정성' 제외

이제 '고정성'은 통상임금의 개념적 징표에서 제외되었습니다. 법령상의 근거가 없고 소정근로의 가치를 온전하게 반영하지 못하며, 연장근로 억제라는 정책 목표에 부합하지 않는다는 것 등이 그 이유입니다. 대법원은 아래 유형의 임금항목들을 예로 들어 판단하였습니다.

1) 재직조건부 임금 : 통상임금성 긍정

어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다고 보았습니다.

2) 근무일수 조건부 임금 : 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 있더라도 통상임금성 긍정

소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 통상임금성이 부정되지 않습니다. 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하더라도 실제 근무일수는 소정근로가 아닌 실근로와 관련된 것이기 때문입니다. 따라서 휴가의 발생이나 사용에 따른 실근로일수 부족은 통상임금성 판단에서 고려하지 않습니다. 다만, 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아니라고 판단하였습니다.

한편, 소정근로일수는 당사자가 자유롭게 정할 수 있는 사항이지만, 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다고 판단하였습니다.

3) 성과급 : 일반적으로 통상임금성 부정

성과급은 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵기에 고정성에 관계없이 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

다만, 종전 전원합의체 판결 입장과 같이 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당한다고 보았습니다.

다. 새로운 정의의 의미 2 : 소정근로의 대가성과 정기성, 일률성은 여전한 판단기준

근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가라는 '소정근로 대가성', 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해졌을 것을 요구하는 '정기성'과 '일률성'의 개념은 여전히 유효한 통상임금의 판단기준입니다.

라. 새로운 정의의 의미 3 : 새로운 기준에서도 통상임금 부정 사례는 존재

위 새로운 정의에 따를 경우 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외됩니다.

그리고 성질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않습니다.

또한 대법원은 부가된 조건에 따라 통상임금성이 부정될 가능성을 열어 두었습니다. 예를 들어 운수회사에서 일정 기간 동안 교통사고가 발생하지 않을 것을 조건으로 지급하는 무사고수당은, 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다고 판단하였습니다.

마. 재직조건과 근무일수 조건의 효력 : 한정적 유효

대상 판결은 "사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다. (중략) 오로지 어떤 근무일수 조건부 임금을 통상임금에서 제외할 의도로 근무실태와 동떨어진 소정근로일수를 정하는 경우와 같이 통상임금의 강행성을 잠탈하고자 하는 경우에는 그러한 합의의 효력이 부정될 수 있다."라고 판시하였습니다.

이에 따르면, 어떠한 임금에 부가된 재직조건 또는 근무일수 조건이 강행규정 위반 내지 탈법행위에 해당하지 않는다면 유효이지만, 그러한 조건만으로 해당 임금의 통상임금성이 부정되는 것은 아니라고 해석될 수 있습니다.

바. 새로운 법리의 효력 범위 : 대상 판결 사건과 병행 사건에만 판례변경의 소급효 적용

대법원은 법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 새로운 법리는 대상 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하되, 대상 판결 사건 및 병행 사건(대상 판결 선고 시점에 변경된 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리가 소급하여 적용된다고 판단하였습니다.

3. 대상 판결이 미칠 영향

가. 재직조건부 임금과 근무일수 조건부 임금 그 자체

대상 판결로 인해 재직조건과 근무일수 조건이 무효로 된 것은 아니기 때문에, 그러한 조건을 둔 회사라면 그 조건 미성취자인 퇴사자 또는 근무일수 미충족자 등에게 해당 조건부 임금을 미지급하는 것 자체가 위법하다고 보기는 어렵습니다.

나. 2024. 12. 19. 이전의 연장 · 야간 · 휴일근로수당 등

현재까지 통상임금 소송이 제기되지 않은 회사라면, 2024. 12. 19. 이전의 연장 · 야간 · 휴일근로수당 등 통상임금을 기준으로 계산하는 수당은 종전 전원합의체 판결 법리에 따라 고정성 개념을 적용하여 각 임금 항목의 통상임금성을 판단하면 됩니다. 따라서 2024. 12. 19. 이전의 연장 · 야간 · 휴일근로수당 등을 종전 기준에 따라 지급하는 것도 가능합니다.

다. 2024. 12. 19. 이후의 연장 · 야간 · 휴일근로수당 등

새로운 법리에 따라 각 임금의 통상임금성을 판단해서 지급해야 합니다. 따라서 재직조건부 임금과 근로일수 조건부 임금이 있는 회사라면 통상임금액이 달라질 수 있습니다.

4. 기업의 인사관리 측면에서 고려할 사항

가. 통상임금 범위 · 임금체계의 재검토, 임금 협상에 반영

대상 판결로 인해 통상임금의 개념과 판단기준이 변경되었기 때문에 임금체계 전반에 대한 재검토가 필요합니다. 새로운 기준을 토대로 각 임금 항목이 통상임금에 해당하는지를 먼저 점검한 후 그에 따라 임금체계를 재구성하는 작업이 필요합니다.

또한 새로운 법리에 따라 회사별 통상임금의 범위가 크게 달라질 것으로 예상됩니다. 따라서 임금협상을 앞두거나 진행 중인 회사는 새로운 통상임금 범위를 고려하여 협상할 필요가 있습니다.

나. 연장 · 야간 · 휴일근로 · 연차미사용에 대한 관리

통상임금은 연장 · 야간 · 휴일근로수당, 연차휴가미사용수당 등의 산정기준이 됩니다. 따라서 통상임금 증가로 인한 회사의 재정 부담 증가는 연장 · 야간 · 휴일근로시간 발생, 연차휴가미사용일수의 발생 시에 현실화됩니다. 따라서 새로운 법리에 따라 통상임금의 범위가 확대되는 회사는 연장 · 야간 · 휴일근로시간에 대한 효율적 관리, 연차휴가의 사용 촉진 등에 대한 인사관리를 재정비하여 재정 부담을 완화하는 노력이 필요합니다.

관련 구성원

김지형 대표변호사

김용문 변호사

권영환 변호사

김성수 변호사

권창영 변호사

심요섭 변호사

이시원 변호사

법무법인[유] 지평 서울 중구 세종대로 14 그랜드센트럴 A동 26층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상하이 | 호치민시티 | 하노이 | 자카르타 | 프놈펜 | 비엔티안 | 양곤 | 부다페스트