

■ 최신 판례 ■

정기상여금 지급에 관한 '재직자 요건'이 취업규칙이나 급여규정에 명시적으로 규정되어 있지 않는데도, 관행이나 묵시적 합의를 이유로 인정할 수 없다는 사례

[대상판결 : 부산고등법원(창원) 2019. 7. 11. 선고 2016나939 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

정기상여금 지급을 두고 '재직자 요건'이 취업규칙이나 급여규정에 명시적으로 규정되어 있지 않는데도, 관행이나 묵시적 합의를 이유로 인정할 수 없다는 취지의 부산고등법원 판결입니다.

피고 회사 소속 근로자인 원고 등은 명절상여금과 정기상여금, 보전수당 등은 통상임금에 해당한다고 주장하며 이를 근거로 미지급 임금을 구하는 소송을 제기하였습니다. 이 사건의 쟁점은 (1) 명절상여금과 정기상여금 지급에 재직자 조건이 붙어 있어 통상임금에 해당하지 않는지, (2) 보전수당과 사택수당이 통상임금에 해당하는지, (3) 15일휴일보전수당과 국공휴일보전수당이 근로기준법상 법정수당인 휴일근무수당에 해당하는지 여부였습니다.

법원은 (1) 명절상여금과 정기상여금의 통상임금 해당 여부에 대해, 피고 회사의 인사담당자가 재직 중인 자에게만 명절상여금을 지급하는 품의서를 작성한 사실은 인정되나, 취업규칙과 급여규정에서 퇴직 직원에게도 일할 계산한 상여금을 지급하도록 정하고 있으므로 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다. 지급일 현재 재직 중인 근로자에게만 명절상여금을 지급한다는 명시적 또는 묵시적 노사 합의가 이루어졌거나 그러한 관행이 확립되었다는 피고 회사 주장에 대해서는, 중간퇴직자에 대한 상여금 지급 여부는 사례가 드물어 다른 근로자가 알기 어려워 이의를 제기할 기회조차 없었다고 보아 노동 관행 성립을 부정하였습니다.

(2) 피고 회사가 법 개정에 따른 유급휴가 감소분을 보전해 주기 위해 원고 등에게 지급한 '보전1수당'은 일률성과 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 보았습니다. 피고 회사가 사택미입주자에게 지급하는 사택수당의 경우, 사택에의 입주 여부는 소정근로의 가치평가와 무관하므로 사택수당은 일률성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(3) 피고 회사가 노동조합과 단체협약으로 정한 '근무휴일'에 대하여 지급하는 '15일휴일보전수당' 및 '국공휴일보전수당'에 대하여는 근로기준법상 법정수당인 휴일근무수당에 해당한다고 판단하였습니다. 법원은 위 근무휴일이 약정휴일에 해당하기는 하지만 현실적 필요에 의하여 실제로는 근무를 하는 것으로 노동조합과 피고 회사가 상호 양해한 날이라고 보는 것이 문언의 해석상 자연스럽다고 보았습니다. 본질적으로 휴일근로수당인 이상, 회사와 근로자 사이의 약정으로 그 지급방법 및 시기 등을 일반적인 휴일근로수당과 다르게 정했다는 사정만으로 그 법적 성격 자체가 약정수당으로 바뀐다고 볼 수는 없다고 판시하였습니다.

마지막으로 피고 회사가 추가로 지급하여야 할 법정수당 등의 총액이 피고 회사의 자산 등에서 차지하는 비율을 고려하였을 때, 이 사건 청구가 피고 회사에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 한다고 인정하기 어렵다고 보아 피고 회사의 신의칙 항변을 배척하였습니다.