

특정 시점에 재직 중인 근로자에 한해 정기상여금을 지급하더라도 통상임금에 해당한다고 인정한 사례

사건번호 : 대법 2019다238053, 선고일자 : 2022-04-28

【요지】 1. 단체협약이나 취업규칙 등에 정기적·계속적으로 일정 지급률에 따라 정기상여금을 지급하기로 하되, 그 지급기일 전에 근로자가 퇴직한 경우에 관한 지급조건에 대해서는 특별히 정하지 않았다면, 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼의 정기상여금에 대해서는 근로의 대가로서 청구할 수 있다. 단체협약 등에서 정기상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에 한하여 지급한다는 규정을 둔 경우에도, 그 규정만을 근거로 이미 근로를 제공했더라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 정기상여금을 전혀 지급하지 않는 취지라고 단정할 것은 아니다. 특정 시점 전에 퇴직하더라도 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼 정기상여금을 지급해야 하는지는 단체협약 등에서 정기상여금을 근무기간에 비례하여 지급한다는 규정을 두고 있는지 여부뿐만 아니라, 정기상여금의 지급 실태나 관행, 노사의 인식, 정기상여금 그 밖의 임금 지급에 관한 규정 등을 종합하여 구체적인 사안에서 개별적으로 판단해야 한다.

근로자가 특정 시점 전에 퇴직하더라도 근무일수에 비례하여 정기상여금이 지급되는 경우 정기상여금은 매 근무일마다 지급되는 임금과 실질적인 차이가 없어 통상임금에 해당한다.

2. 정기적·계속적으로 일정 지급률에 따라 지급되는 정기상여금에 대하여 취업규칙에서 ‘지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다’는 규정을 둔 피고회사의 근로자들이, 피고회사를 상대로 ‘정기상여금이 통상임금에 해당함을 전제’로 재산정한 통상임금에 따른 각종 법정수당의 차액 지급을 청구하였는바,

3. 아래의 사정을 위의 법리에 비추어 살펴보면, 피고는 지급일 이전에 퇴직한 근로자에게도 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼 정기상여금을 지급하기로 하였다고 볼 수 있고, 이는 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다. 원심이 정기상여금에 대하여 퇴직한 근로자에게는 이를 전혀 지급하지 않는다는 요건이 있었다고 볼 수 없다고 보아 통상임금에 해당한다고 판단한 것은 정당하다.

① 이 사건 단체협약은 정기상여금이 임금에 해당한다는 노사의 공통된 인식으로 상여금 지급일 전에 입사, 복직, 휴직하는 사람에게도 근무한 기간에 비례하여 정기상여금을 일할 지급한다는 취지를 정한 것으로 이해되고, 퇴직의 경우를 휴직 등과 달리 취급하여 배제하는 규정을 두고 있지 않음. 피고의 취업규칙도 퇴직자에 대한 임금은 일할 지급하는 것이 원칙임을 분명히 하고 있음.

② 위와 같은 규정의 내용과 취지를 고려하면, 이 사건 재직조건은 당기 정기상여금 ‘전액’은 지급일 현재 재직 중인 사람에게 지급한다는 의미일 뿐, 지급일 이전에 퇴직한 사람에게 이미 근무한 기간에 해당하는 것조차 지급하지 않는다는 의미라고 해석할 수 없음.

③ 피고가 실제로 지급일 이전에 퇴직한 근로자들에게 정기상여금을 일할 지급하지 않았음을 확인할 수 있는 객관적 자료도 없음.

* 대법원 제3부 판결

* 사 건 : 2019다238053 임금

* 원고, 피상고인 : 1. A ~ 4. D

* 피고, 상고인 : 주식회사 E

* 원심판결 : 광주고등법원 2019.5.8. 선고 2017나10274 판결

* 판결선고 : 2022.04.28.

【주 문】 상고를 모두 기각한다.
상고비용은 피고가 부담한다.

【이 유】 상고이유를 판단한다.

1. 정기상여금의 통상임금성(상고이유 제1, 2점)

가. 단체협약이나 취업규칙 등에 정기적·계속적으로 일정 지급률에 따라 정기상여금을 지급하기로 하되, 그 지급기일 전에 근로자가 퇴직한 경우에 관한 지급조건에 대해서는 특별히 정하지 않았다면, 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼의 정기상여금에 대해서는 근로의 대가로써 청구할 수 있다.

단체협약 등에서 정기상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에 한하여 지급한다는 규정을 둔 경우에도, 그 규정만을 근거로 이미 근로를 제공했다라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 정기상여금을 전혀 지급하지 않는 취지라고 단정할 것은 아니다. 특정 시점 전에 퇴직하더라도 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼 정기상여금을 지급해야 하는지는 단체협약 등에서 정기상여금을 근무기간에 비례하여 지급한다는 규정을 두고 있는지 여부뿐만 아니라, 정기상여금의 지급 실태나 관행, 노사의 인식, 정기상여금 그 밖의 임금 지급에 관한 규정 등을 종합하여 구체적인 사안에서 개별적으로 판단해야 한다(대법원 2020.4.29. 선고 2018다303417 판결 참조).

근로자가 특정 시점 전에 퇴직하더라도 근무일수에 비례하여 정기상여금이 지급되는 경우 정기상여금은 매 근무일마다 지급되는 임금과 실질적인 차이가 없어 통상임금에 해당한다.

나. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

(1) 원고들이 속한 노동조합과 피고가 체결한 이 사건 단체협약은 임금의 구성항목 중 하나로 상여금을 명시하면서, 약정 통상급의 600% 지급률에 따라 상여금을 지급하되, 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직하는 사람의 상여금은 일할 계산한다고 정하고 있다.

(2) 피고 취업규칙 제43조는 상여금과 관련하여 “회사는 연간 기본급의 200% 이상의 상여금을 종업원의 근무성적과 출근율 등을 참작하여 연도 중에 지급한다(제1항). 회사는 경영성과에 따라 상여금을 조정하여 지급할 수 있으며, 지급방법 및 지급시기 등은 회사의 결정에 따른다(제2항). 상여금은 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다(제3항).”라고 정하고 있다(이하 제3항을 ‘이 사건 조항’이라고 한다).

(3) 피고는 위와 같은 단체협약과 취업규칙의 규정에 따라 정기상여금을 매 2개월마다 약정 통상급의 100%씩 정기적, 계속적으로 지급하였다.

(4) 피고 취업규칙 제35조는 임금제도와 관련하여 “입사 또는 퇴직한 날이 속하는 월의 임금은 월할 계산한다.”(제3항)라고 정하고 있다(‘월할 계산’은 ‘일할 계산’의 오기로 보인다).

다. 이러한 사실과 이를 통해 알 수 있는 아래의 사정을 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고는 지급일 이전에 퇴직한 근로자에게도 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼 정기상여금을 지급하기로 하였다고 볼 수 있고, 이는 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다.

(1) 이 사건 단체협약과 피고 취업규칙에 근거하여 연 600%의 지급률에 따라 정기적·계속적으로 지급되는 정기상여금은 근로의 대가인 임금에 해당한다. 이 사건 단체협약은 정기상여금이 임금에 해당한다는 노사의 공통된 인식으로 상여금 지급일 전에 입사, 복직, 휴직하는 사람에게도 근무한 기간에 비례하여 정기상여금을 일할 지급한다는 취지를 정한 것으로 이해되고, 퇴직의 경우를 휴직 등과 달리 취급하여 배제하는 규정을 두고 있지 않다. 피고 취업규칙 제35조는 퇴직자에 대한 임금은 일할 지급하는 것이 원칙임을 분명히 하고 있다.

(2) 위 규정의 내용과 취지를 고려하여 이 사건 조항을 보면, 이 사건 조항은 당기정기상여금 '전액'은 지급일 현재 재직 중인 사람에게 지급한다는 의미에 지나지 않고, 이와 달리 지급일 전에 퇴직한 사람에게는 이미 근무한 기간에 해당하는 것도 지급하지 않는다는 의미라고 보기 어렵다.

(3) 피고가 실제로 지급일 전에 퇴직한 근로자에게 정기상여금을 일할 지급하지 않았음을 확인할 수 있는 객관적 자료도 없다.

라. 원심이 정기상여금에 대하여 퇴직한 근로자에게는 이를 전혀 지급하지 않는다는 요건이 있었다고 볼 수 없다고 보아 통상임금에 해당한다고 판단한 것은 정당하다. 원심판단에 상고이유 주장과 같이 단체협약과 취업규칙의 해석과 정기상여금의 통상임금성에 관한 법리를 오해하거나, 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

2. 신의칙 항변(상고이유 제3점)

가. 단체협약 등 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반하여 무효인 경우에 그 무효를 주장하는 것이 신의칙에 위배되는 권리의 행사라는 이유로 이를 배척한다면, 강행규정으로 정한 입법 취지를 몰각시키는 결과가 되므로, 그러한 주장은 신의칙에 위배된다고 볼 수 없음이 원칙이다. 그러나 노사합의의 내용이 근로기준법의 강행규정을 위반한다는 이유로 노사합의의 무효 주장에 대하여 예외 없이 신의칙의 적용이 배제되는 것은 아니다. 신의칙을 적용하기 위한 일반적인 요건을 갖추은 물론 근로기준법의 강행규정성에도 불구하고 신의칙을 우선하여 적용할 만한 특별한 사정이 있는 예외적인 경우에 한하여 그 노사합의의 무효를 주장하는 것이 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다.

노사합의에서 정기상여금은 그 자체로 통상임금에 해당하지 않는다는 전제에서 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의하고 이를 기초로 임금수준을 정한 경우, 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 구함으로써 사용자에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하는 것은 정의와 형평 관념에 비추어 신의에 현저히 반할 수 있다 (대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

다만 근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로조건의 최저기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지를 충분히 고려할 필요가 있다. 기업을 경영하는 주체는 사용자이고 기업의 경영상황은 기업 내·외부의 여러 경제적·사회적 사정에 따라 수시로 변할 수 있다. 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구를 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 한다는 이유로 배척한다면, 기업경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하

는 결과가 초래될 수 있다. 따라서 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위배되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다(대법원 2019.2.14. 선고 2015다217287 판결 참조).

통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동 추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성·수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다. 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다(대법원 2021.12.16. 선고 2016다7975 판결 참조).

나. 원심은 피고에게 2014년 1월 이후의 정기상여금을 통상임금에 가산하고 이를 토대로 추가적인 법정수당의 지급을 명한다고 하더라도, 피고가 부담하는 금액이 약 9,500만 원으로 추산되고 이는 피고의 기업규모 등에 비추어 볼 때 그다지 많지 않아 피고에게 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 할 정도라고 보기 어렵다는 이유를 들어, 원고들의 청구가 신의칙에 반하는 것이어서 용인될 수 없다는 피고의 주장을 배척하였다.

다. 원심판결 이유를 위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 통상임금 소송에서 신의칙 항변에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

피고의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노정희

주 심 대법관 김재형

대법관 안철상

대법관 이흥구