

## 조건부 정기상여금의 통상임금 인정 여부

### 1. 개요

종래 대법원은 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결을 통해 통상임금에 관한 법리를 정립하면서, 지급일 기준 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하는 조건(‘재직조건’)이 부가된 정기상여금과 기준기간 내 15일 미만 근무한 경우 지급 대상에서 제외하는 조건(‘근무일수 조건’)이 부가된 정기상여금의 경우, 재직조건 또는 근무일수 조건과 같이 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이므로 ‘고정성’을 결하여 통상임금에 해당하지 않으며, 특히 재직조건부 정기상여금의 경우 조건의 부가로 인하여 ‘소정근로 대가성’까지 갖추지 못하였다는 취지로 판시하였습니다. 나아가, 대법원은 2017년에 재직조건부 정기상여금의 통상임금성을 다시 부정함으로써 위 2013년 전원합의체 판결의 법리를 확고히 하는 것으로 보였습니다(대법원 2017. 9. 26. 선고 2016다238120 판결 등).

그런데 대법원은 2024. 12. 19. H생명보험, H자동차의 통상임금성이 문제된 사건에서, 전원일치 의견의 전원합의체 판결을 선고하여 [1] ‘고정성’을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하고 [2] 통상임금의 개념과 판단 기준을 재정립하였습니다[대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결(상고기각) 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결(파기환송), 이하 “이 사건 전원합의체 판결”]. 따라서 이하에서는 이 사건 전원합의체 판결의 구체적인 내용을 살펴보고 이 사건 전원합의체 판결의 의의 및 향후 전망에 대해 살펴보고자 합니다.

### Related Areas

#### HR

### Contact

#### 차선희 변호사

T. 02-3477-8695

E. [shcha@law-lin.com](mailto:shcha@law-lin.com)

#### 최지수 변호사

T. 02-3477-8695

E. [jschoi@law-lin.com](mailto:jschoi@law-lin.com)

#### 배태준 변호사

T. 02-3477-8695

E. [tjbae@law-lin.com](mailto:tjbae@law-lin.com)

## 2. 이 사건 전원합의체 판결의 요지

### 가. 종전 판례가 제시한 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외

대법원은 종전 판례가 제시한 '고정성'을 아래와 같이 5가지 근거를 들어 통상임금의 개념적 징표에서 제외하였습니다.

먼저, 대법원은 ① 통상임금에 관한 정의규정인 근로기준법 시행령 제6조 제1항을 비롯한 법령 어디에도 '고정성'에 대한 근거가 없으며 법령상 근거 없이 '임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정'을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시킨다고 보았습니다 (**법령부합성**).

또한, 대법원은, ② '고정성'으로 인해 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈되며 (**강행성**), ③ 통상임금이 '소정근로의 가치'를 평가한 개념이므로 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 함에도 그러지 못할 뿐만 아니라 (**소정근로 가치 반영성**), ④ 통상임금이 법적수당 산정을 위한 도구개념이므로 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하는데, 사전에 확정될 수 없는 장래의 요소를 배제하고 '소정근로의 온전한 제공'이라는 전제적 개념에 충실함으로써 '사전적 산정 가능성'을 확보할 수 있으므로 '고정성'을 제외한다고 하더라도 통상임금의 사전적 산정 가능성이 약화되지 않는다고 보았습니다 (**사전적 산정 가능성**).

끝으로, 대법원은, ⑤ 통상임금이 연장·야간·휴일근로를 억제하려는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 하는데, 고정성은 통상임금 범위를 부당하게 축소하여 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하려는 근로기준법의 취지에 부합하지 않는다고 보았습니다 (**정책 부합성**).

### 나. '고정성'을 제외하고 통상임금의 개념과 판단 기준을 새롭게 정립

위와 같이 이 사건 전원합의체 판결은 종전 판례가 제시한 '정기성, 일률성, 고정성'이라는 통상임금의 요건 중 '고정성' 요건을 폐기하였습니다. 따라서 위 전원합의체 판결에 따르면 통상임금은 "소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금"을 말합니다. 즉, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당합니다.

이러한 기준에 따르면, 아래와 같이 **[재직조건부 임금]**이나 **[근무일수 조건부 임금]**의 경우 통상임금성이 인정될 수 있을 것이나, 근무실적에 따라 지급되는 **[성과급]**의 경우에는 원칙적으로 통상임금성이 인정되지 않을 것으로 보입니다.

즉, '고정성'이 제외된 이상, **[재직조건부 임금]의 경우** 근로자가 재직하는 것은 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않을 것이며, **[근무일수 조건부 임금]의 경우**에도 마찬가지로 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지도 않을 것입니다. 다만 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금에 해당하지 않습니다.

한편, 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 **[성과급]**의 경우, 일정한 업무성과나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않습니다. 다만 근무실적과 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당합니다.

#### 다. 통상임금에 관한 새로운 법리의 효력 범위

대법원은 이 사건 전원합의체 판결을 통해, **2013년 전원합의체 판결 중 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 삼은 부분, 재직조건 및 근무일수 조건부 임금, 성과급의 통상임금성을 고정성 인정 여부에 따라 판단한 부분, 재직조건부 임금이 조건의 부가로 인하여 소정근로 대가성을 갖추지 못하였다고 판단한 부분** 및 그와 같은 종전 판결들을 이 사건 전원합의체 판결과 배치되는 범위에서 변경하였습니다.

아울러, 대법원은 이 사건 전원합의체 판결이 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것으로, 임금에 관한 수많은 집단적 법률관계에 중대한 영향을 미친다는 점을 들어, 법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 이 사건 전원합의체 판결에 따른 새로운 법리는 **"이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용"** 하여야 한다고 판단하였습니다.

다만 이 사건 및 병행사건(이 사건 전원합의체 판결 선고 시점에 해당 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리가 소급하여 적용된다고 보았습니다.

### 3. 이 사건 전원합의체 판결의 의의 및 향후 전망

이 사건 전원합의체 판결은 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것일 뿐만 아니라, 종래 2013년 전원 합의체 판결을 바탕으로 형성된 임금체계와 노사합의 등에 큰 혼란을 초래할 것으로 예상됩니다. 따라서 향후 기업들의 인건비 부담이 크게 가중될 것으로 보이며, 임금체계의 대대적인 개편이 불가피할 것으로 사료됩니다.

다만, 새로운 법리가 이 사건 전원합의체 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용되는 것(이 사건 및 병행사건의 경우 소급효 적용)이므로, 이 사건 및 병행사건이 아닌 한 과거에 발생한 통상임금의 문제로 인한 소송이 어떤 식으로 이어질지는 예측하기 어려운 상황입니다.

물론, 병행사건 아닌 이 사건 전원합의체 판결 이전의 통상임금 문제에 대해서는 종전 2013년 전원합의체 판결의 '고정 상' 법리를 적용해서 일할 계산을 기준으로 통상임금 계산을 해야 한다는 취지이므로, 병행사건이 아닌 선고일 이전에 발생한 통상임금의 문제에 대해서 기존 하급심 판결들에서 재직자 조건의 유·무효에 대하여 판단했던 부분을 새로이 통상임금 소송을 제기하며 주장할 수 있는지가 추가적인 쟁점이 될 것으로 보입니다.

이러한 점을 고려해 볼 때, 기업들은 법률전문가의 조력을 받아 선제적으로 이 사건 전원합의체 판결에 따라 각 사업장의 임금체계에 미칠 영향을 분석한 후 이를 토대로 기존 임금체계를 점검하고 효율적으로 임금체계를 개편해야 할 것이며, 새로이 벌어질 통상임금 분쟁에 적극적으로 대응하는 것이 매우 중요합니다.

\*\*\*

법무법인 린은 통상임금 및 임금체계의 설정 및 개편 등과 관련하여 다년간 축적된 풍부한 자문 및 소송 사례를 보유하고 있습니다.

따라서 상기 내용에 관해 문의사항 있으시면 언제든지 저희 법무법인 린 HR팀(Tel. 02-3477-8695)에게 연락주시기 바랍니다.