

재직조건의 효력을 제한 해석해 정기상여금의 통상임금성을 인정한 판결

⌘ 봉하진 금속법률원 변호사 | Ⓞ 승인 2022.05.13 14:41

1. 사건번호 : 대법원 2022. 4. 28. 선고 2019다238053 판결(확정)

원고 노동자측 소송대리인 : 금속노조 법률원

2. 사실관계 요지

피고 회사 소속 노동자인 원고들이 정기상여금이 통상임금에 해당함을 전제로 재산정한 통상임금에 따른 각종 법정수당 차액 지급을 구한 사안입니다. 이 사건 정기상여금에 관한 기초 사실관계는 아래와 같습니다.

- ① 피고의 취업규칙은 ‘상여금은 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다’라는 규정을 두고 있다.
- ② 원고들이 속한 노동조합과 피고가 체결한 단체협약은 ‘상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직하는 자의 상여금은 일할 계산한다’라고 규정하고 있다.
- ③ 피고의 취업규칙은 ‘임금은 기본급과 제수당으로 구분한다’라고 규정하면서, ‘입사 또는 퇴직한 날이 속하는 월의 임금은 일할 계산한다’라고 규정하고 있다.
- ④ 실제 피고는 피고 직원들에게 상여금을 매 2개월마다 100%씩 정기적, 계속적으로 지급했다.
- ⑤ 피고는 1, 2심에서 퇴직자에게 상여금을 미지급했다는 취지의 증거를 제출했으나, 해당 증거는 피고가 내부에 보관하는 급여대장을 편집한 자료일 뿐 실제 퇴직자에게 지급한 급여명세서를 제출한 사실이 없다.

3. 판결 요지

대법원은 이 사건 정기상여금에 대해 취업규칙에서 소위 ‘재직 조건’ 규정을 두고 있음에도 불구하고, 다음과 같은 이유로 이 사건 재직조건의 의미가 지급일 전에 퇴직한 사람에게는 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼의 정기상여금을 지급하기로 한 것이라고 보고, 이 사건 정기상여금이 고정성 있는 통상임금에 해당한다고 판단했습니다.

① 단체협약에서 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직하는 자의 상여금은 일할 계산한다고 규정하고 있다. ② 취업규칙상 퇴직자에 대한 임금은 일할 지급하는 것이 원칙임을 분명히 하고 있다. ③ 피고가 실제로 지급일 이전에 퇴직한 노동자들에게 정기상여금을 일할 지급하지 않았다고 볼 객관적 자료가 없다.

4. 시사점

대상판결은 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다303417 판결 등에서 정기상여금 지급에 재직조건이 있는 경우라도 재직조건의 효력을 제한해 해석해야 한다는 법리를 재확인하면서, 재직조건을 보다 엄격하게 해석했다는 의미가 있습니다.

이 사건의 경우 단체협약에 ‘입사, 복직, 휴직’하는 경우에 대해 정기상여금을 일할 정산하는 규정을 두고 있었는데, 대상판결은 ‘퇴직’의 경우를 휴직 등과 달리 취급할 근거가 없다고 봤습니다. 오히려 취업규칙 중 ‘기본급과 제수당’에 적용하는 퇴직자에 대한 일할 지급 규정을 ‘상여금’ 지급 해석에도 참조했고, 피고가 퇴직자 상여금 미지급 사례로 제출한 급여대장 등의 자료에 대한 신빙성을 엄격하게 보아 객관적 증거로 인정하지 않았습니다.

요약하자면 대상판결은 앞선 대법원 판결 사안보다 취업규칙상 재직조건을 제한 해석할 여지가 적었음에도 불구하고 재직조건을 보다 제한 해석한 것입니다.

다만, 이번 판결은 재직조건의 유효성 자체는 쟁점으로 삼지 않았습니다. 임금채권은 소정 근로를 제공하는 매일 매일 발생하는 것이고 임금 지급일은 임금을 정산하기로 한 날에 해당할 뿐 임금채권 자체가 발생하는 날이 아닙니다. 따라서 재직조건이 있는 임금, 특히 소정 근로의 대가성이 뚜렷한 기본급에 준하는 임금의 경우 재직조건은 원칙적으로 무효 또는 일부 무효라고 봄이 타당합니다.

그렇지 않을 경우 강행규정인 위약예정금지(근로기준법 20조)와 임금전액지급(근로기준법 43조 1항) 원칙에 위반되는 것이고, 임금 지급을 담보로 노동자들의 퇴직 여부와시기에 관한 자유를 제한해 계속근로를 강제하게 되기 때문입니다.

더불어 재직일 하루 전에 퇴직했다고 해서 그 전부를 지급하지 않는다면 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙에 반하며, 비례 정의에도 반합니다. 이번 판결은 정기상여금 지급의 재직조건의 효력을 제한 해석해야 한다는 기존 대법원의 법리를 재확인하고 발전된 판시를 한 의미가 있으나, 정기상여금의 발생 혹은 지급에 붙은 재직자 조건의 효력에 관해 보다 적극적인 판단을 하지 않은 점은 한계로 남았습니다.



봉하진 금속법률원 변호사 edit@ilabor.org

저작권자 © 금속노동자 ilabor 무단전재 및 재배포 금지