

대법원 2020다247190 임금 사건, 대법원 2023다302838 임금 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

대법원(재판장 대법원장 조희대, 주심 대법관 오경미)은, 특정 시점 기준 재직 자에게만 지급하는 조건('재직조건')과 일정 근무일수를 충족하여야만 지급하는 조건('근무일수 조건')이 부가된 임금 등의 통상임금성이 문제된 사건에서, 아래와 같은 **전원일치 의견의 전원합의체 판결을 선고하여 '고정성'을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하고 통상임금의 개념과 판단 기준을 재정립**하였음 [대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결(상고기각) 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결(파기환송)]

- '고정성'을 통상임금의 개념적 징표로 삼아 재직조건 및 근무일수 조건부 임금 등의 통상임금성을 부정하고 재직조건부 임금이 조건의 부가로 인하여 소정근로 대가성을 갖추지 못하였다고 판단한 **종전 판례(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등)**를 **변경함**
 - ▶ 종전 판례에 따르면 법령상 근거 없는 고정성 개념에 통상임금 판단이 좌우되어 조건 부가에 의해 통상임금성이 쉽게 부정됨. 통상임금 범위가 부당하게 축소되고 연장근로에 대해 법이 정한 정당한 보상이 이루어지지 못함
- 대법원은 고정성 개념을 폐기하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다는 **새로운 법리**를 판시함
 - ▶ 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 '재직조건'이나 '소정근로일수 이내의 근무일수 조건'이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않음
 - ▶ 종전 판례가 고정성을 부정하여 통상임금이 아니라고 본 근무실적에 따른 성과급은 일반적으로 소정근로 대가성이 없어 여전히 통상임금이 아님. 다만 근무실적과 무관한 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당함

1. 사안의 개요

가. 2020다247190 사건 ☞ 재직조건 사건

- ▣ 피고 소속 근로자로 재직 중이거나 퇴직한 원고들¹⁾은 **지급일 현재 재직자에게만 지급하는 재직조건이 부가된 정기상여금²⁾, 성과급 최소지급분**이 통상임금에 포함된다고 주장하면서 법정 통상임금을 기초로 재산정한 시간외 근무수당 차액을 청구함

나. 2023다302838 사건 ☞ 근무일수 조건 사건

- ▣ 피고 소속 근로자인 원고들은 **기준기간 내 15일 미만 근무한 경우 지급대상에서 제외하는 조건이 부가된 정기상여금**이 통상임금에 포함된다고 주장하며 이를 통상임금에 넣어 재산정한 연장근로수당 등 차액을 청구함
 - 기준기간: 상여금의 지급주기에 따라 2개월, 약 6개월, 약 1년

2. 소송의 경과

가. 2020다247190 사건

- ▣ 제1심 ➡ 재직조건부 정기상여금의 통상임금성 **부정**(고정성 없음), 성과급 최소 지급분 통상임금성 긍정
- ▣ 원심 ➡ 재직조건부 정기상여금의 통상임금성 **긍정**, 성과급 최소 지급분 통상임금성 긍정[원고들 일부 승]
 - 재직조건의 유효성을 인정하기 어렵고 정기상여금에 **고정성이 인정됨**

나. 2023다302838 사건

- ▣ 원심(=제1심): 근무일수 조건부 정기상여금의 통상임금성 **부정**[원고들 패]

1) 원고(선정당사자), 선정자들, 원고(피상고인)을 통칭하여 ‘원고들’이라 함
2) 일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정 기간마다 지급되는 상여금(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조)

- 기준기간 중 15일 이상 근무하여야 한다는 근무일수 조건이 부가되어 그 조건의 성취 여부가 불확실하므로 고정성이 없음

3. 상고심의 주요 쟁점

가. 2013년 전원합의체 판결 법리(종전 판례)

- ▣ 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지는 소정근로의 대가로 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다고 판시함
- ▣ 통상임금의 개념적 징표의 의미도 구체적으로 판시함

정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함
일률성	모든 근로자나 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 일률적으로 지급되어야 함
고정성	임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 임금의 지급 여부나 지급액이 사전에 확정되어 있어야 함

- 재직조건 및 근무일수 조건부 임금, 근무실적 평가를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 고정성이 **부정**된다고 판시함³⁾
- ∴ 임의의 근로제공 시점에 지급조건의 성취 여부(퇴직 여부, 근무일수의 충족 여부, 근무실적의 충족 여부)가 불확실하기 때문임

나. 전원합의 쟁점 ☞ 고정성을 기준으로 통상임금 해당 여부를 판단할 것인지 여부

- ▣ ① 종전 판례가 제시한 '고정성' 개념을 통상임금의 개념적 징표로 계속 유지할 것인지, ② 그렇지 않다면 '통상임금의 개념과 판단 기준'을 어떻게 재정립할 것인지가 쟁점임

3) 근무실적에 연동하는 임금은 '일반적으로' 고정성이 부정된다고 판시함

4. 대법원의 판단(전원일치 의견)

가. 법리의 선언

(1) 종전 판례가 제시한 **고정성**을 통상임금의 개념적 징표에서 **제외**

▣ 통상임금은 법적 개념이자 강행적 개념이므로 법령의 정의에 충실하면서도 당사자가 이를 임의로 변경할 수 없도록 해석해야 함 ⇨ ① **법령 부합성**,

② **강행성**

- '고정성'은 통상임금에 관한 정의규정인 근로기준법 시행령 제6조 제1항을 비롯한 법령 어디에도 근거가 없음

■ 근로기준법 시행령 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- 법령상 근거 없이 '임금의 지급 여부나 지급액의 사전 확정'을 의미하는 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시킴

- 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성이 잠탈됨

▣ 통상임금은 '소정근로의 가치'를 평가한 개념이므로 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하여야 함. 통상임금이 전제하는 근로자는 '소정근로를 온전하게 제공하는 근로자'임 ⇨ ③ **소정근로 가치 반영성**

<판결문에 없으나 이해를 돕기 위한 예시>

- 월 200만 원인 기본급의 600%를 연 6회 분할하여 정기상여금으로 격월마다 200만 원씩 지급하는 회사에 입사하여 20년간 근무하다가 퇴직한 근로자를 가정함
- 근로자는 20년 동안 총 120회에 걸쳐 한 차례도 빠짐없이 200만 원의 정기상여금을 지급받았다면, 이는 기본임금과 마찬가지로 **소정근로 제공에 대한 대가로서 당연히 수령할 것을 기대하는 임금에 해당함**
- 따라서 기본급(200만 원)에 정기상여금을 월 단위로 환산한 금액(100만 원)을 더한 월 300만 원이 근로자가 제공하는 '소정근로 가치'를 온전하게 평가한 금액인

데, 근로관계의 종료 시점에 퇴직으로 인하여 마지막 정기상여금을 단 한 차례 수령하지 못한다는 사정만으로 정기상여금을 통상임금에서 제외하는 것은 타당하지 않음

▣ 통상임금은 법정수당 산정을 위한 도구개념이므로, 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 함 ⇨ ④ **사전적 산정 가능성**

- 조건 성취 여부가 불확실하면 고정성이 결여되어 통상임금이 아니라는 종전 판례도 명확성(예측가능성)을 추구한 것이나, 이는 앞서 보았듯이 **법령 부합성, 강행성, 소정근로 가치 반영성 등의 요청을 충족하지 못하여 유지할 수 없음**

- 이러한 요청에 부합하는 '사전적 산정 가능성'은 사전에 확정될 수 없는 장래의 요소를 배제하고 '소정근로의 온전한 제공'이라는 전제적 개념에 충실함으로써 확보될 수 있음

- 즉, 소정근로를 온전히 제공할 경우 충족되는 근무일수(= 소정근로일수 **이내** 일수)를 정한 근무일수 조건부 임금은 (정기성, 일률성을 갖추면) 통상임금이고, 소정근로일수를 **초과**하는 근무일수 조건부 임금은 통상임금이 아님 ⇒ 통상임금 여부가 사전에 예측가능하게 됨

▣ 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 억제하려는 근로기준법의 정책 목표에 부합하여야 함 ⇨ ⑤ **정책 부합성**

- 고정성 개념은 통상임금 범위를 부당하게 축소하여 연장근로 등을 억제하고 그에 상응하는 보상을 하려는 근로기준법의 취지에 부합하지 않음

(2) 고정성을 제외하고 **통상임금의 개념과 판단 기준을 새롭게 정립**

▣ **[통상임금의 개념과 판단기준]** 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말함. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당함

▣ **[재직조건부 임금]** 근로자가 재직하는 것은 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이므로, 재직조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근

로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않음

- [근무일수 조건부 임금] 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 소정근로일수 이내의 근무일수 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않음. 반면 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금은 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이므로 통상임금이 아님
- [성과급] 근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 일정한 업무성과나 평가결과를 충족하여야만 지급되므로 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않음. 다만 근무실적과 무관하게 지급되는 최소 지급분은 소정근로의 대가에 해당함

나. 판례의 변경

- 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 판결들은 이 판결과 배치되는 범위에서 **변경**함

다. 새로운 법리의 효력 범위

- 이번 판례변경의 **특수성** 및 판례변경의 소급효 제한

- 임금체계의 **근간**이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것으로, 임금 지급에 관한 **수많은 집단적 법률관계에 중대한 영향을 미침**

☞ 종전 판례 법리(2013년 전원합의체 판결)는 통상임금에 관한 강행적 법질서로 받아들여져 노사 간 협상과 합의의 토대가 되어 수많은 파생적 법률관계의 기초가 되었고 판례변경의 영향을 받는 당사자와 이해관계의 규모가 매우 광범위함 ☞ 이 사건은 **변경되는 판례에 대한 신뢰보호의 필요성이 새로운 판례의 소급적 관철 필요성보다 압도적으로 강한 극히 예외적인 경우에 해당함**

- 따라서 법적 안정성과 신뢰보호를 위하여 새로운 법리는 **이 판결 선고일**

이후의 통상임금 산정부터 적용하여야 함

▣ 소급효가 미치는 범위 ☞ 이 사건 + 병행사건

- 다만 이 사건 및 병행사건(☞ 이 판결 선고 시점에 이 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 적용됨

☞ 이 사건은 동종 쟁점 사건이 대법원과 하급심에 다수 있다는 특수성이 있음 ☞ 이러한 점(평등원칙의 요청) 등을 고려해 장래효를 채택한 판결 중 최초로 ‘병행사건’까지 소급효를 미치도록 하였음

라. 각 사건의 결론

사건	판단 이유	결론
2020다 247190 사건	① 이 사건 상여금은 기준급여의 850%를 연간 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금임 ☞ 재직조건에도 불구하고 통상임금에 해당함 ② 성과급 중 최소 지급분도 소정근로 대가로서 설령 재직조건이 있더라도 통상임금에 해당함	상고기각
2023다 302838 사건	① 이 사건 상여금은 통상임금의 750%를 연간 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금 ② 이 사건 상여금이 요구하는 근무일수 15일은 각 상여금의 기준기간(최소 2개월 ~ 최대 1년)에 해당하는 소정근로일수에 미치지 않으므로, 소정근로를 온전하게 충족하는 근로자라면 충족할 근무일수임 ③ 근무일수 조건에도 불구하고 통상임금에 해당함	파기환송

5. 판결의 의의

- ▣ 종전 판례에 따르면 법령상 근거 없는 고정성 개념에 의해 통상임금 판단이 좌우되어 소정근로 대가성이 분명한 정기상여금과 같은 임금 항목도 당사자의 조건 부가에 의해 통상임금성이 쉽게 부정되어 통상임금의 범위가 부당하게 축소되고 연장근로 등에 대한 정당한 보상이 이루어지

지 못하는 결과가 발생하였음

- 대법원은 기준임금으로서 요청되는 통상임금의 기능과 본질에 부합하는 방향으로 법령을 충실히 해석하여 통상임금의 개념과 판단 기준을 새롭게 정립하였음 ➡ **고정성 개념을 폐기하고 통상임금의 본질인 소정근로 대가성을 중심으로 통상임금 개념을 재정립하였음**
- 통상임금에 관한 새로운 법리는 ① 통상임금의 본질인 **소정근로의 가치를** 온전하게 반영하여야 한다는 요청과 ② 도구개념으로서 요구되는 **사전적 산정 가능성(통상임금 판단의 예측가능성)**을 모두 충족하며 재직조건부 임금뿐 아니라 근무일수 조건부 임금 등 **다양한 임금 유형에 정합적으로 적용될 수 있는 명확한 지침**이라는 의의가 있음
- 새로운 법리는 **이 사건 및 병행사건이 아닌 한 이 판결 선고 이후의 통상임금 산정에 한하여 적용됨** ➡ 이번 판례변경이 갖는 막대한 파급효과와 종전 판례 법리에 대한 신뢰보호를 고려하여 판례변경의 취지를 미래지향적으로 살리면서도 당사자의 권리구제도 배려하기 위한 조치임