

December 20, 2024

대법원 전원합의체 판결 선고: 통상임금의 요건에서 '고정성' 제외, 통상임금의 범위 대폭 확대

I. 판결의 내용

1. 통상임금의 요건에서 고정성 제외, 재직조건부 및 근무일수 조건부 상여금의 통상임금성 인정

대법원은 2024. 12. 19. 재직조건부 상여금의 통상임금성이 쟁점이 된 사건(이하 '제1사건')과 근무일수 조건부 상여금의 통상임금성이 쟁점이 된 사건(이하 '제2사건')에서, 고정성을 통상임금의 요건에서 제외하고 모두 통상임금으로 인정하였습니다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결, 이하 통칭하여 '2024년 전합판결').

2. 판례 변경 및 통상임금 개념 재정립

2024년 전합판결은 통상임금에 관하여 고정성 요건을 판시하였던 2013년 전원합의체 판결(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결, 이하 '2013년 전합판결')을 변경하면서, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이, 즉 실제 근로를 하였는지 여부나 그 임금을 실제 지급받았는지 여부와 무관하게 통상임금에 해당한다고 하여 통상임금의 개념을 재정립하였습니다.

3. 소급효 제한

다만 대법원은 판례 변경에 따라 수많은 노사 당사자들에게 미칠 영향과 법적 분쟁에 따른 사회적 비용 등을 감안하여, 새로운 통상임금 법리는 2024년 전합판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하되, 당해 사건 및 2024년 전합판결 선고 시점에 그러한 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 병행사건들에 대하여는 새로운 법리가 소급 적용된다고 밝혔습니다.

II. 2024년 전합판결과 2013년 전합판결과의 비교

2013년 전합판결은 정기성, 일률성, 고정성이 통상임금의 요건이라고 판시하였고, 이에 따르면 재직조건이 있거나 일정 근무일수 조건이 있는 임금은 고정성이 결여되어 통상임금에 해당할 수 없었으나, 이번 대법원판결로 고정성은 더 이상 통상임금의 요건이

아니므로 재직조건이 있거나 일정 근무일수 조건이 있는 임금, 기타 과거에 고정성이 없다고 하여 통상임금이 아니라고 여겨졌던 임금도 모두 통상임금이 되었습니다.

2013년 전합판결과 2024년 전합판결에 따른 통상임금의 판단기준과 개념 징표, 다양한 임금유형에 대한 통상임금 해당 여부를 비교하면 다음과 같습니다.

구분	2013년 전합판결	2024년 전합판결
판단 기준	어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가 로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적 으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 함	통상임금은 소정근로의 대가 로서 정기적, 일률적 으로 지급하기로 정한 임금을 말함 *통상임금의 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금임 → 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가 로서 일률적, 정기적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계 없이 통상임금에 해당함
개념징표	정기성	일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함
	일률성	'모든 근로자'나 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되어야 함
	고정성	근로자가 제공한 근로에 대하여 그 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있어야 함 통상임금의 개념적 징표 X
구체적판단	재직조건부 임금	통상임금 X (∵ 고정성 결여) 통상임금 O (∵ 근로자의 재직은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이고, 퇴직은 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, 소정근로 대가성과는 개념상 아무런 관련이 없음)
	근무일수 조건부 임금	통상임금 X (∵ 고정성 결여) ① 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건부 임금: 통상임금 O (∵ 설령 조건 성취를 하지 못하여 그 임금을 지급받지 못하더라도, 통상임금은 실제 근무일수나 실제 수령한 임금에 관계없이 소정근로의 가치를 반영하여 정한 기준임금이므로, 통상임금성이 부정되지 않음) ② 소정근로일수를 초과하는 근무일수 조건부 임금: 통상임금 X (∵ 소정근로를 제공하였다고 하여 지급되는 것이 아니고 소정근로를 넘는 추가 근로의 대가이기 때문임)

근무실 적 연동 성과급	통상임금 X (∵ 고정성 결여) *다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 고정성이 인정됨	통상임금 X (∵ 소정근로 대가성 X) *다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당함
--------------------	---	--

III. 2024년 전합판결의 영향

먼저 당해 사건(제1, 2사건) 및 병행 사건에 대하여는 새로운 통상임금 법리가 소급 적용되므로, 법원은 특별한 사정이 없는 한 '재직조건' 및 '소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건'이 부가된 임금의 통상임금성을 인정할 것입니다. 당해 사건 및 병행 사건 외의 경우 2024. 12. 18.까지는 종래 법리에 따르지만, 2024. 12. 19.부터 발생한 연장근로에 대하여는 새로운 통상임금 법리에 따라 '재직조건' 및 '소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건'이 부가된 임금을 통상임금에 포함하여 연장·야간·휴일근로수당을 산정하여야 할 것입니다.

결국 기업 입장에서 통상임금의 증가는 지급하여야 할 연장·야간·휴일근로수당의 증가를 가져오고, 법정 통상임금에 고정된 일정 시간을 곱하여 고정OT를 지급하는 사업장에서도 통상임금의 증가에 따라 고정OT수당을 증액하여야 하는 등의 문제가 발생하게 됩니다. 연장·야간·휴일근로수당이 증가하는 결과 이를 포함하여 산정하는 평균임금도 늘어나고, 그 결과 평균임금을 기준으로 산정하는 퇴직금 등 산정에도 영향을 줄 것입니다.

아울러 통상임금이 대폭 확대되어 평균임금과 역전되면서 근로기준법 제2조 제2항이 적용되는 경우가 많아지고, 이에 따라 평균임금을 기준으로 하는 급여 산정 시 통상임금과 평균임금을 각각 계산하여 비교해 볼 필요성이 있습니다.

한편 고정성은 더 이상 통상임금의 요건이 아니므로, 임금에 특정 조건을 부가한다고 하여 통상임금성이 부정되기는 어렵게 되었습니다. 다만, 여전히 소정근로의 대가 및 그 징표로서 정기성, 일률성은 통상임금의 요건이므로, 이러한 요건을 갖추었는지는 쟁점으로 남아 있습니다.

IV. 의의 및 시사점

대법원은 2013년 전합판결 이전부터 일관되게 통상임금은 '소정근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금'이라고 정의해 왔고, 2013년 전합판결을 통해 통상임금의 요건으로서 '고정성'의 지위는 더욱 공고해졌습니다. 이러한 상황에서 대법원은 전격적으로 오랫동안 통상임금의 개념 징표로 자리매김하였던 고정성 요건을

폐기하였고, 통상임금 법리 변경에 따른 장·단기적 혼란에 대한 우려가 큰 상황입니다.

단기적으로는 통상임금을 기초로 산정하는 연장근로수당 등의 증가와 함께 평균임금도 증가하여 평균임금을 기초로 산정하는 퇴직금 등도 증가하게 될 것이고, 이는 곧바로 기업의 인건비 부담으로 이어지게 될 것입니다. 한편 2024년 전합판결에 따라 소정근로 제공과 무관한 조건이 아닌 한 조건을 부가하더라도 통상임금에 해당하므로, 기업의 입장에서 통상임금에서 제외하기 위한 목적에서 조건을 부가할 유인이 없어졌다고 볼 수 있습니다. 따라서 장기적으로는 각종 수당이나 조건 부가로 인하여 복잡해진 임금체계를 단순화하고, 가산임금 지급을 줄이기 위하여 연장근로 실태를 개선할 필요가 있다고 보입니다.

2024년 전합판결이 통상임금 법리 변경에 따른 파급효를 최소화하기 위하여 판례변경의 소급효를 제한하기는 하였지만, 새로운 법리가 적용되는 과정에서 노사간의 이견과 충돌이 발생하는 등으로 통상임금을 둘러싼 분쟁이 곧바로 해소되기는 어렵고, 향후에도 통상임금의 범위나 임금체계 개선, 연장근로 실태 개선 등 각종 방안에 대한 법률자문 수요와 분쟁은 계속될 것으로 전망됩니다. BKL은 통상임금 관련 다양한 사건 수행 경험을 가지고 있는바, 이에 기반하여 적절한 법률 자문과 분쟁 해법을 제시하겠습니다.

관련 구성원

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

구교웅

변호사

T 02.3404.6547

E gyowoong.gu@bkl.co.kr

박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.