

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다206670 임금
원고, 피상고인 별지 원고 명단 기재와 같다.
소송대리인 법무법인 우성
담당변호사 이상수
피고, 상고인 한국고용정보원
소송대리인 정부법무공단
담당변호사 김영두 외 2인
원 심 판 결 서울고등법원 2016. 12. 21. 선고 2016나2076931 판결
판 결 선 고 2020. 6. 11.

주 문

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서는 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 직급보조비, 월정직책급, 중식보조비, 교통보조비의 통상임금성

원심은 피고가 원고들에게 지급한 직급보조비, 월정직책급, 중식보조비, 교통보조비에 대하여 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심 판단에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 내부평가급의 통상임금성

가. 원심은 내부평가급에 대하여 1년을 지급주기로 하는 임금으로서 정기성이 인정되고, 모든 직원에게 지급되는 점에서 일률성도 인정되며, 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 그 지급 여부나 지급액을 정한다는 점에서 고정성도 인정되어 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

나. 그러나 원심 판단은 다음과 같은 이유로 받아들이기 어렵다.

(1) 지급 대상기간에 이루어진 근로자의 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금은 지급 대상기간에 대한 임금으로서는 일반적으로 고정성이 부정된다. 그러나 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 지급하는 경우와 같이 최소한도의 지급이 확정되어 있다면, 그 최소한도의 임금은 고정적 임금이라고 할 수 있다.

근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 대한 임금으로서 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이라면 당해 연도에 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다. 그러나 전년도 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 당해 연도에 지급된다고 하더라도, 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 전년도에 대한 임금으로서의 고정성을

인정할 수 없다. 이 경우에도 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장하여 지급하기로 한 경우에는 그 한도 내에서 전년도에 대한 고정적인 임금으로 볼 수 있다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

(2) 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사정을 알 수 있다.

(가) 피고는 공공기관 운영에 관한 법률에 따라 매년 전년도 경영실적에 대한 공공기관 경영평가를 받았다. 피고는 매년 6월경 정부가 '공공기관 경영실적 평가결과 및 후속조치 통보'를 하면 그에 따라 '경영평가성과급 예비비 및 자체성과급(내부평가급) 지급 계획(안)'[이하 '지급 계획(안)'이라 한다]을 만들어 노사협의회와 이사회 의결을 거친 다음 7~8월경에 소속 근로자들에게 경영평가성과급과 내부평가급을 지급하였다.

(나) 피고는 지급 계획(안)에 따라 내부성과급의 액수를 '전년도 기준월봉 × 개인별 연봉등급에 따른 지급률'로 하였다. '개인별 연봉등급에 따른 지급률'은 2012년부터 2014년까지는 S등급 134%, 가등급 117%, 나등급 100%, 다등급 83%, 라등급 66%로 정해졌다. 2015년에는 S등급 150%, 가등급 110%, 나등급 100%, 다등급 90%, 라등급 50%로 정해졌다.

(다) 지급 계획(안)에 따르면 내부평가급은 근로자별로 지급대상연도(내부평가급이 지급되는 해의 전년도를 의미한다)에 근무한 일수에 비례하여 지급하도록 되어 있었다. 이에 따라 퇴사한 직원은 전년도 근무일수에 비례하여 내부평가급을 지급받지만, 당해 연도에 입사한 근로자는 당해 연도에는 내부평가급을 지급받지 못한 것으로 보인다.

(3) 위와 같은 사실관계를 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들이 지급받은 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것임을 알 수 있다. 그런데도 원심은 내부평가급이 당해 연도의 통상임금에 포함된다고 판단하였다. 원

심 판단에는 통상임금에 관한 법리 등을 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

3. 파기의 범위

원심판결의 피고 패소 부분 가운데 내부평가급을 당해 연도 통상임금으로 인정하여 산정한 연장근로수당 청구 부분에는 파기 사유가 있다. 원심은 내부평가급과 통상임금으로 인정된 다른 임금 항목을 포함하여 재산정한 연장근로수당의 지급을 명하였으므로, 위 파기 사유를 반영하여 다시 연장근로수당 금액을 산정할 필요가 있어, 피고 패소 부분을 전부 파기하기로 한다.

4. 결론

피고의 상고는 이유 있어 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이동원
주 심	대법관	김재형
	대법관	민유숙

대법관 노태약