

대법원

제 1 부

판결

사건 2023다216777 임금

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 1 외 879명([별지 1] 원고 명단 기재와 같음)

원고들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김세희 외 2인

[별지 1] 원고 명단 순번 29 원고 소송대리인 법무법인 우리로

담당변호사 김건우 외 3인

원고, 피상고인 원고 881 외 38명([별지 2] 원고 명단 기재와 같음)

원고들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김세희 외 2인

피고, 피상고인 겸 상고인

한국수력원자력 주식회사

소송대리인 변호사 김용덕 외 4인

원심판결 서울고등법원 2023. 1. 13. 선고 2017나2016158 판결

판 결 선 고

2025. 8. 14.

주 문

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

원고들의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유(제출기간이 지난 참고서면 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 통상임금에 관한 법리 - 재직조건이 부가된 임금과 성과급의 경우

근로기준법 시행령 제6조 제1항은 통상임금을 "근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액"이라고 규정한다. 법령의 문언과 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, 계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건(이하 '재직조건'이라 한다)이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 지급되는 것이 아니라 일정한 업무성과를 달성하거나 그에 대한 평가결과가 어떠한 기준에 이르러야 지급되므로, 일반적으로 '소정근로 대가성'을 갖추었다고 보기 어렵다. 따라서 위와 같은 순수한 의미의 성과급은 통상임금에 해당한다고 볼 수 없다. 다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액(이하 '최소지급분'이라 한다)은 소정근로에 대한 대가에 해당한다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 등 참조). 근로자의 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 당해 연도에 지급된다고 하더라도 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라면, 그 성과급은 전년도의 임금에 해당한다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하므로, 전년도의 임금에 해당하는 성과급에 관하여 최소지급분이 있는지는 지급 시기인 당해 연도가 아니라 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 하고, 최소지급분이 있다면 이는 전년도의 소정근로에 대한 대가로서 전년도의 통상임금에 해당한다.

2. 재직조건이 부가된 기본상여금의 통상임금 해당 여부(피고의 제1 상고이유)

가. 원심의 판단

원심판결 이유에 따르면, 피고의 단체협약과 보수규정 등은 기본급 등 기준임금의 연

간 300%에 해당하는 기본상여금을 연간 일정 주기로 나누어 지급하되, 그 지급대상에 관하여 '지급기준일 현재 재직 중에 있는 사람에 한하고 퇴직, 정직 또는 휴직 중인 사람은 제외한다'고 정하고 있다.

원심은, 기본상여금에 부가된 재직조건은 이를 지급일 전에 퇴직, 정직 또는 휴직 중인 근로자가 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석한다면 무효라는 등의 이유를 들어, 재직조건이 부가되어 있음을 전제로 고정성을 부정하는 피고의 주장을 배척하고 기본상여금이 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

나. 대법원의 판단

1) 기본상여금에 부가된 재직조건은 그 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다(대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결 참조). 그러나 앞서 본 것처럼, 기본급 등에 연동하여 정해진 일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 기본상여금은 재직조건에도 불구하고 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다.

2) 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하여 재직조건이 무효라고 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 기본상여금을 통상임금으로 인정한 결론은 정당하다. 원심의 판단에 통상임금 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 기본성과급(내부평가급)의 통상임금 해당 여부(피고의 제2 상고이유)

가. 원심의 판단

원심은, 기본성과급(2013. 1. 15. 내부평가급으로 명칭이 변경되었다. 이하 변경 전후를 구분하지 않고 '기본성과급'이라 한다)은 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지

기간에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 임금이라는 전제 아래, 피고의 보수규정에 그 지급률이 기준임금의 200%로 명시되어 있고, 기본성과급은 기존에 10년 이상 관행적으로 지급되던 장려금 중 최소지급분(기준임금의 200%)이 전환된 것으로 그보다 불리하게 지급률을 변경할 수 없다는 이유로, 기본성과급 전액이 지급이 보장된 금액으로 고정성이 인정되어 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

나. 대법원의 판단

그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 받아들이기 어렵다.

1) 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 피고의 2010. 5. 18. 자 보수규정(이하 '구 보수규정'이라 한다) 제22조는, 상여금은 기본상여금과 장려금으로 구분되고(제1항), 장려금의 연간지급률은 한국전력공사 경영평가위원회 등의 결정에 따르며(제3항), 상여금의 세부적인 지급기준은 따로 정하는 바에 따르되 정부 지시가 있거나 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 지급기준을 변경할 수 있다(제4항)고 규정하였다.

나) 피고는 2002년부터 2011년까지 근로자들에게 한국전력공사의 평가를 거쳐 장려금으로 기준임금의 313~500%를 지급하였는데, 피고의 평가순위는 위 기간 중 최하위였던 경우도 있다.

다) 피고는 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 '공공기관운영법'이라 한다)의 '기타 공공기관'으로 한국전력공사의 경영평가를 받아 왔으나, 2011. 1. 24. '시장형 공기업'으로 지정되어 기획재정부장관의 경영실적 평가를 받게 되었다.

라) 기획재정부는 2010년 6월 공기업, 준정부기관에 대하여 '총연봉 대비 성과

연봉 비중을 20~30% 이상(공기업은 30% 이상)으로 운영하고, 성과연봉의 차등 폭을 최고, 최저 등급 간 최소 2배 이상이 되도록 설정하라'고 권고하였다(이하 '2010년 권고'라 한다).

마) 기획재정부장관이 2011. 11. 11. 공공기관운영법 제50조 제1항에 기하여 발표한 '2012년 공기업·준정부기관 예산편성지침'(이하 '2012년 지침'이라 한다)에는, 피고와 같은 종전 투자기관에 대하여 기존의 경영평가성과급(월 기본급의 200~500%)을 경영평가성과급(월 기본급의 0~300%)과 자체성과급(월 기본급의 200%)으로 나누어 지급하는 것으로 변경하면서, 자체성과급을 '기관 내부평가를 통해 업적·성과 등에 따라 차등 지급하는 성과급'으로 규정하고, 그 재원은 기존 경영평가성과급의 재원 중 고정상여금 등 기존인건비 전환금으로 한다고 되어 있다.

바) 피고는 2012년 지침의 자체성과급, 경영평가성과급 제도를 각각 기본성과급, 경영성과급이라는 명칭으로 도입·시행하기로 하고, 2012. 1. 13. 보수규정과 보수규정시행세칙을 각 개정하였는데(이하 각 '개정 보수규정' 및 '개정 보수시행세칙'이라 한다), 그 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 상여금은 기본상여금, 기본성과급, 경영성과급으로 구분되고, 기본성과급의 연간지급률은 200%로 전·하반기 각각 100%씩 지급함을 원칙으로 하며, 상여금의 세부적인 지급기준은 따로 정하는 바에 따르되 정부 지시가 있거나 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 그 지급기준을 변경할 수 있다(개정 보수규정 제22조 제1항, 제3항, 제5항).

(2) 기본성과급의 근태계산기간은 전전년도 12. 16.부터 전년도 12. 15.까지이고(이하 '전년도'라 하고 기간을 특정할 때 전년도만을 표시한다), 지급대상은 지급기

준일(전년도 6. 15.과 12. 15.)에 재직 중인 사람에 한하여, 신규 채용된 사람은 입사연도에 기본성과급을 지급하지 않고 익년도에 근무기간을 일할 계산하여 지급한다(개정 보수시행세칙 제19조 제1항, 제3항, 제22조). 기본성과급을 사업소 및 개인별로 차등 지급할 수 있고 그 차등 지급에 관한 세부사항은 사장이 따로 정한다(개정 보수시행세칙 제26조).

사) 피고는 근로자들에게 2012년에 2011년분 기본성과급으로 기준임금의 합계 200% 상당액을 지급하였으나, 2013년에는 2012년분 기본성과급으로 기준임금의 133~267% 상당액을 차등하여 지급하였다.

2) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

가) 개정 보수규정에 따르면, 기본성과급은 원심이 인정한 것처럼 전년도에 대한 임금에 해당하므로 최소지급분이 있는지는 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 한다.

나) 그런데, 원심이 전제한 것과 같이, 지급 대상기간이 2010년(지급시기 2011년)까지인 장려금 중 기본임금 200% 상당액이 최소지급분에 해당하고 피고의 기본성과급이 이를 재원으로 하더라도, 구 보수규정 제22조 제4항에서 피고는 정부 지시가 있는 경우 장려금을 포함한 상여금의 지급기준을 변경할 수 있다고 명시적으로 규정하고 있다. 피고는 기본성과급의 최초 지급 대상기간인 2011년 당시 이미 시장형 공기업으로 지정되어 기획재정부의 2010년 권고와 2012년 지침 등 정부 지시에 따라 기본성과급을 도입하고 기본성과급과 경영성과급을 비롯한 성과연봉을 차등 지급하여야 하는 상황이었다. 그렇다면 피고는 구 보수규정 제22조 제4항의 명시적 규정에 따라 기존 장려금의 최소지급분을 유지하지 않은 채 차등 지급하는 것으로 기본성과급의 지급기준을 변경할

수 있다고 봄이 타당하고, 그와 같이 지급기준을 변경하는 것이 노동관행 등에 반하여 허용되지 아니한다고 보기 어렵다.

다) 개정 보수규정과 개정 보수시행세칙은, 기본성과급의 지급률을 원칙적으로 200%라고 정하면서도 이를 사업소 및 개인별로 차등 지급할 수 있다고 규정하고 있고, 실제로 피고는 2012년분 기본성과급을 133~267%로 차등하여 지급하였다. 따라서 기본성과급의 최소지급분이 장려금과 동일하게 기준임금의 200%라고 볼 수 없다.

3) 그런데도 원심은 기본성과급의 최소지급분이 기준임금의 200% 전부라고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 근무실적과 무관하게 최소로 지급하기로 정한 부분에 관하여 심리를 제대로 하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어남으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 경영성과급, 자체성과급, 장기근속격려금의 통상임금 해당 여부(원고들의 제1, 2, 3 상고이유)

원심은, ① 전년도 실적에 대한 공공기관 경영평가결과에 따라 연간지급률이 결정되는 경영성과급, ② 2013. 1. 15. 개정된 보수규정과 보수규정시행세칙에서 신설되어 2013년 12월 지급된 자체성과급(기준임금의 20%) 및 2014년 12월 지급된 자체성과급 중 지급률 20%를 초과한 부분(기준임금의 17%), ③ 10년 이상 근속한 직원들에 대하여 근속년수 5년마다 지급된 장기근속격려금은 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 정표로 전제하여 통상임금 해당 여부를 판단한 부분은 적절하지 아니하나, 위 각 수당의 통상임금 해당성을 배척한 원심의 판단은 결과적으로 정당하다. 이러한 원심판단에

원고들의 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 파기의 범위

원심판결의 피고 패소 부분 가운데 기본성과급으로 기준임금의 200% 전부를 통상임금에 포함하여 산정한 법정수당 청구 부분에는 앞서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심은 위와 같은 파기 취지를 고려하여 기본성과급 중 최소지급분의 범위에 관하여 추가로 심리·판단하여 통상임금과 이를 기초로 한 법정수당 인용금액을 다시 산정할 필요가 있다(다만 기본성과급 중 최소지급분이 있다면, 이는 전년도 소정근로의 대가이므로, 특별한 사정이 없는 한 이를 당해 연도가 아닌 전년도의 통상임금에 포함하여야 하는 점을 지적해 둔다). 법정수당 액수가 달라지는 경우 퇴직금 청구의 인용범위도 달라질 여지가 있다. 따라서 원심판결 중 피고 패소 부분은 퇴직금 청구 부분을 포함하여 전부를 파기하기로 한다.

6. 결론

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고들의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 신숙희

주 심 대법관 노태악

대법관 서경환

대법관 마용주

(별지 1 원고 명단 생략)

(별지 2 원고 명단 생략)