

# 구청(명절) 상여금을 모든 근로자에게 지급해야 하는지?

## 1. 서설

이제 다음 달이면 민속명절인 구정명절(2021.2.11.~2.14)연휴가 다가오고 있어 회사에서는 근로자들에게 구정 상여금을 지급계획을 수립하고 있습니다. 이때 구정 상여금(이하 “명절 상여금”이라 함)을 전체 근로자들에게 모두 다 지급을 해야 하는지 여부와 지급의 예외규정을 두어 일부 근로자들을 지급대상에서 제외할 수 있는지와 구정 상여금 지급 시 통상 임금성 판단과 관련 주의해야 할 사항에 대하여 살펴 보도록 하겠습니다.

## 2. 명절 상여금 지급관련 법규

명절 상여금 지급관련 노동법규에서는 지급조건이나 지급률 등을 별도로 규정하고 있지 않습니다. 따라서 명절 상여금 지급관련 지급대상 및 지급률 등에 대해서는 취업규칙이나 근로계약서, 노조가 있는 경우는 단체협약에서 정한 바에 따르는 것이 일반적입니다.

## 3. 상여금 관련 고용노동부 행정해석

고용노동부 행정해석에서는 ▲단체협약, 취업규칙 등에 지급기간, 지급대상을 정한 경우에는 그 기간 또는 그 대상자만에게 지급하여도 된다. (1978.12.5,법무811-268-24), ▲상여금 지급대상 기간을 따로 정해 놓고 그 기간을 계속 근무한 자에게만 상여금을 지급하기로 한 경우에는 해당자에게만 상여금을 지급해도 무방하다. (1994.6.13,임금68207-351), ▲단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 명시적으로 상여금 지급대상자를 재직 중인 자에 한한다고 규정하더라도 유효하다고 볼 수 있다. (2000.5.31,근기68207-1667)라고 해석하고 있습니다.

## 4. 근로자 형태별 명절 상여금 지급대상 판단

### 1) 수습 근로자에 대한 명절 상여금 지급여부

명절 상여금을 수습근로자에게 지급할지 여부에 대하여 정한 법률이 달리 없으므로 수습근로자에 대해 명절 상여금을 지급할지 여부는 취업규칙, 단체협약에서 정한 바에 따르게 됩니다.

따라서 회사는 수습근로자에 대하여 명절 상여금을 지급하고자 한다면 정규 근로자와 함께 지급하면 됩니다. 그러나 만약 회사는 수습근로자에 대해서는 명절 상여금을 지급하지 않는 것을 원칙으로 하는 경우에는 취업규칙, 단체협약에 예를 들어 “명절 상여금은 지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다. 단, 수습중인 자는 제외한다.” 라고 규정을 두어 수습근로자에 대한 명절 상여금을 지급하지 않을 수 있습니다.

그러나 회사에서 만약 수습 중인 근로자에 대하여 명절 상여금을 정규 근로자에 비해 비례적으로 지급하는 경우가 있습니다. 예를 들어 “수습 1개월 미만은 30%, 수습 1개월~2개월 50%, 수습 3개월 미만 80%” 로 수습 기간별로 비례하여 지급하는 명절 상여금의 경우에는 통상임금에 해당될 여지가 있으므로(한국GM자동차 대법 판결 2012다11687)<sup>1)</sup> 비례적으로 지급하는 명절 상여금 지급기준 및 방법에 대해서는 유의해야 할 필요가 있습니다.

### 2) 휴직 근로자에 대한 명절 상여금 지급의무

명절 상여금 지급대상자관련 휴직(육아휴직, 직무상 휴직, 직무 외

1) 한국GM자동차 통상임금판결(2012다116871)에서 “정기상여금을 지급하면서 근속기간이 1개월 이상 3개월 미만인 근로자에게는 지급액의 50%, 근속기간이 3개월 이상 6개월 미만인 근로자에게는 지급액의 70%, 근속기간이 6개월 이상인 근로자에게는 지급액의 100%를 지급한 것은 일정 근속기간에 이른 근로자에 대해서 일정액의 상여금이 확정적으로 지급되는 경우 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다.” 라고 판결했다. 관련 다수 법원판결(서울중앙지법 2014가합22487, 부산지법 2011가합27496 등)에서는 근속년수별 비례지급에 대해 통상임금성을 인정하고 있습니다.

휴직 등) 중인 근로자에게 지급여부를 정한 법률은 없습니다. 따라서 휴직 중인 근로자에 대하여 명절 상여금을 지급할지 여부는 취업규칙, 단체협약에 정한 바에 따르게 됩니다.

휴직자에 대한 상여금 지급관련 고용노동부 행정해석(1990.2.29, 임금32240-5247)에서는 “상여금 지급에 대해서는 근로기준법 상 따로 규정하고 있지 아니하므로 업무상 재해로 인한 휴업기간 중 상여금을 지급할 것인지의 여부에 대하여는 당해 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 규정에 따라 결정되어야 할 것이나 별도의 규정이 없는 경우에는 상여금은 상여금 지급기간에 대한 근로의 대상으로 볼 수 있으므로 동 휴업기간에 대하여는 노동관계법상 상여금 지급의무는 없다고 판단된다.” 라고 보고 있습니다.

## 5. 결어 : 명절 상여금 지급 시 유의사항

명절 상여금에 대한 지급기준에 따라 통상임금에 해당될 여지가 있으므로 회사는 현행 명절 상여금 지급기준에 대하여 확인해야 할 것입니다.

명절 상여금을 복리후생명목으로 지급할지라도 지급대상자 중 중도 입사자, 중도 퇴사자, 휴직자 및 복직자에 대해서 명절 상여금을 일할 계산 또는 비례계산지급 할 경우에는 통상임금에 해당될 소지가 있으므로 회사에서는 만약 명절상여금에 대해 통상임금에 해당되지 않도록 하고자 한다면 명절 상여금 지급기준을 예를 들어 “지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다.” 라고 규정하고 중도 입사자, 중도 퇴사자, 휴직자 및 복직자에 대해서는 일할계산 또는 비례 계산하여 지급하지 않도록 하여 명절 상여금이 통상임금으로 인정되지 않도록 현행 규정을 점검하여 명절 상여금 지급관리에 유의해야 할 것입니다. 끝.

제380호

2021.1. 18.

노무법인 두레