

구청(명절) 상여금을 쫄 근로자에 지급 여부와 통상임금 판단기준

1. 서설

1주 후에는 민속 명절 구정(2022.1.30.~2.2)연휴가 다가오고 있어 회사에서는 근로자들에게 구정 상여금을 지급하려고 할 경우 구정 상여금(이하 “명절 상여금” 이라 함)을 전체 근로자들에게 모두 다 지급을 해야 하는지 여부와 최근 2021년 12월 16일자 명절 상여금 통상임금에 해당한다는 현대중공업 대법원 판례의 내용을 살펴보고 명정 상여금을 지급할 때 통상임금에서 제외하는 경우 유의사항에 대하여 대하여 살펴보도록 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)¹⁾ 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.

4. 최근 판례 통한 명절 상여금 통상임금 해당여부 판단기준

: 대법원 2021.12.16.선고, 2016다7975 임금(현대중공업)

1) 명절 상여금 관련 판시내용

“~中略~ 설날과 추석에 각각 50%의 명절상여를 ~中略~ 명절상여는 이전 명절상여 지급일 이후부터 다음 지급일까지이다. 퇴직자에 대한 상여금은 적용대상 기간 동안 근무분에 대해서 일할 계산하여 지급한다.”

~中略~ “명절상여를 소정근로 여부와 상관없이 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금이라고 볼 수 없다. 피고는 1994년 경부터 중도퇴직자에게 상여금을 일할 계산해서 지급하기 시작하였고, 피고의 2012년 급여세칙은 명절상여를 포함해서 이 사건 상여금을 지급일 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 일할 지급한다는 것을 명시하고 있다.” ~ 中略~ “그런데도 원심은 명절상여가 소정근로 여부와 상관없이 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금으로서 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다. 원심판결에는 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.”

② 소결

통상임금 판단에 있어 원칙적으로 “명절상여는 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금에 해당하므로 근로자가 연장·야간·휴일근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하여 고정성을 갖춘 것으로 볼 수 없으므로 통상임금에 해당하지 않는다.”

그러나 명절 상여금 통상임금관련 대법원(2016다7975 임금)은 “재직 중인 근로자에게만 지급하는 임금인지 판단할 때 사업장의 실질적인 지급실태와 관행을 살펴볼 때 중도 퇴직자에게 명절 상여금 지급일 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 일할 지급한다는 것을 명시하고 중도퇴직자에게 일할계산하여 지급하였다.” 고 보아 통상임금에 해당된다고 판시하였습니다.

5. 명절 상여금 지급 시 통상임금 관련 유의사항

명절 상여금을 재직자 규정에 따라 지급할지라도 중도 입사자, 중도 퇴사자, 휴직자·복직자에 대해서 명절 상여금을 일할계산 또는 비례계산지급할 경우에는 소정근로에 대한 대가로 지급하는 통상임금에 해당 될 소지가 있습니다.

따라서 회사는 만약 명절 상여금에 대해 통상임금에 해당되지 않도록 하려면 명절 상여금 지급기준을 예를 들어 “지급일 현재 재직 중인 자에 한하여 지급한다.” 라고 규정하고 실무적으로도 중도 입사자, 중도 퇴사자, 휴직자·복직자에 대해서는 일할계산 또는 비례 계산하여 지급하지 않도록 하여 명절 상여금이 통상임금으로 인정되지 않도록 현행규정을 점검하여 명절 상여금 지급관리에 유의해야 할 것입니다. 끝.

제431호

2022.01.24.

노무법인 두레