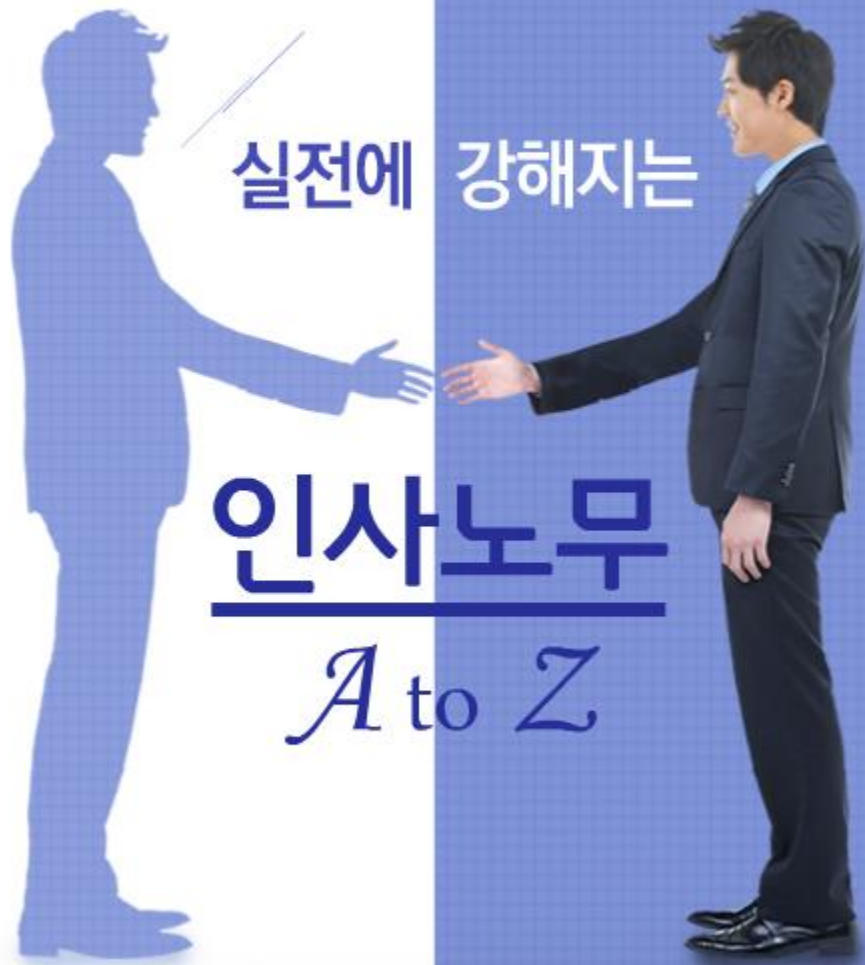


평균 임금과 통상임금은 어떻게 다른가요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



인사노무 담당자들의 FAQ

- 식대보조비 인상에 관한 노사 간 협의



회사 측



“ 식대보조비는
복리후생비였고
근로의 대가는 아니므로
통상 및 평균임금을
산정함에 있어서 제외
해야 합니다! ”

근로자 측

“ 식대보조비는
통상임금에 해당하므로
이를 기준으로 한 수당의
차액을 지급 해야 합니다! ”

노동조합의 식대보조비 통상임금 산입,
타당한 주장인가요?



통상임금·가산임금을 받을 수 있음



식대보조비가 위 3가지 요소를 충족한다면
통상임금으로 간주

· 학습 내용



- 임금의 개념 및 판단
- 평균임금과 통상임금

· 학습 목표



- 임금의 개념을 이해하고, 실무상 어떤 금품이 근로기준법상 임금에 해당하는지 적용해본다.
- 평균임금과 통상임금의 개념을 이해하고, 통상임금의 판단기준을 살펴본다.



임금의 개념 및 판단

근로계약서 작성 시 임금은?

- 근로의 대가(임금)에 대한
확인 및 약속



임금의 정의

[근로기준법 제2조(정의)]



"임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.



지급원칙

전액지급원칙

소득세 / 사회보험료 / 조합비를 제외하고 모두 지급

정기지급원칙

1월 초과 지급되는 각종수당 / 상여금

직접지급원칙

배우자 / 본인명의 계좌

통화지급원칙

회사 제품 / 보증수표 / 주식

식권으로 지급해도 임금일까?



식권
Enjoy your Meal!

환가성인 경우

임금으로 볼 수 있음

환가성이 아닌 경우

임금으로 볼 수 없음

임금



사용자
지급 금품

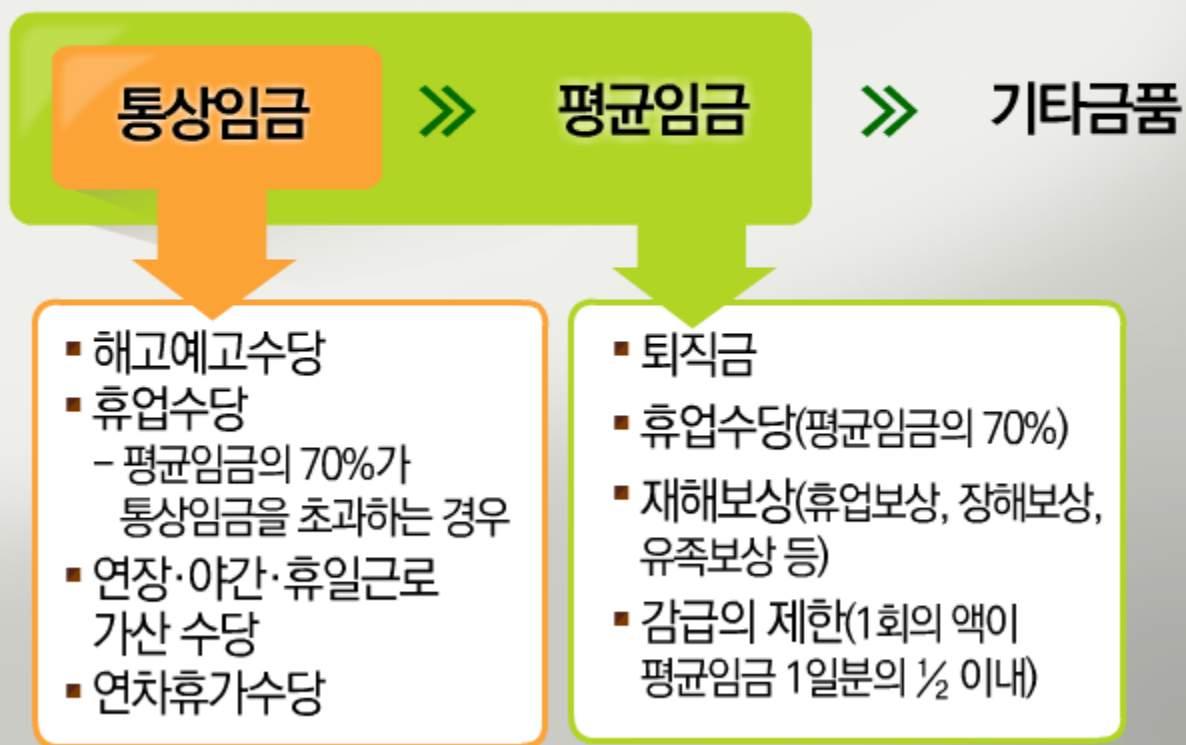


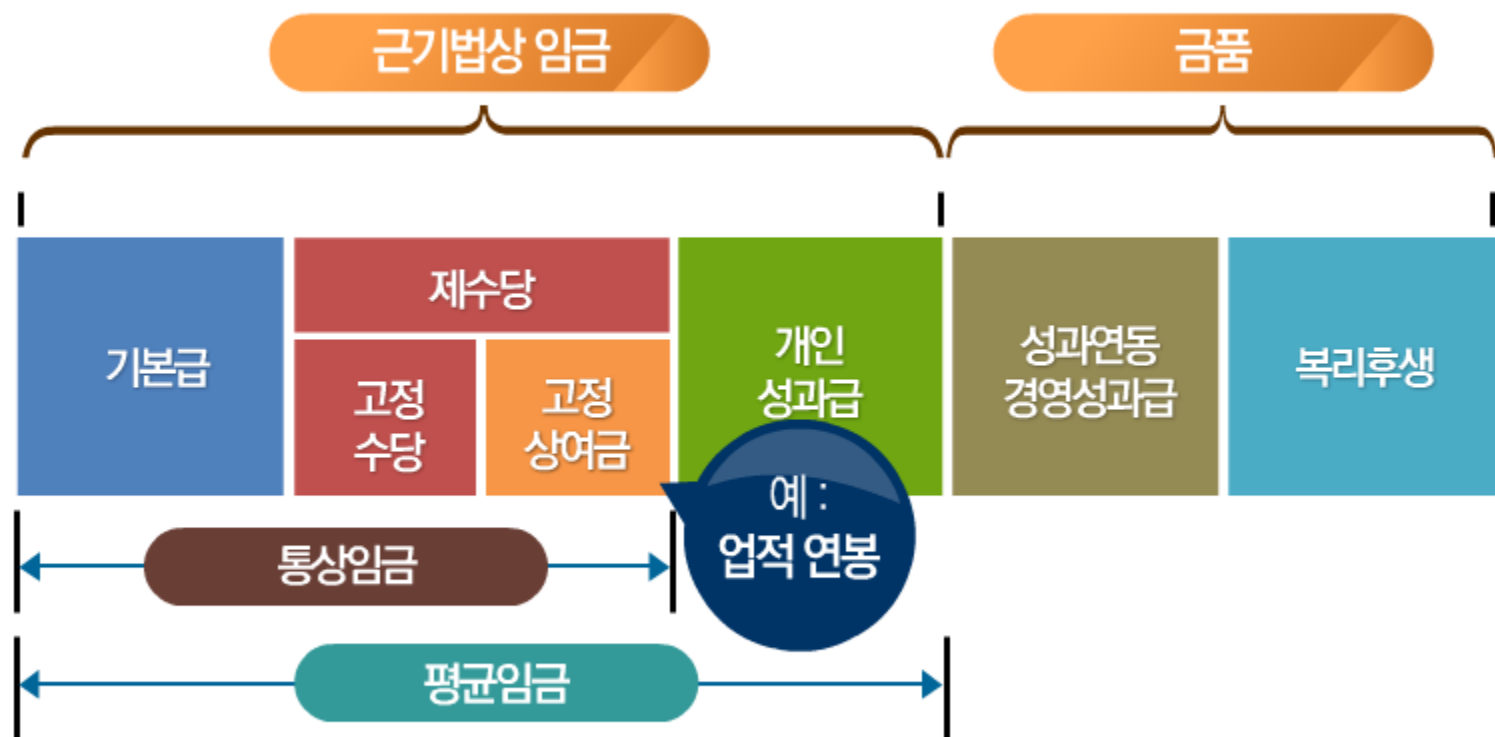
명칭 불문
모든 지급금품

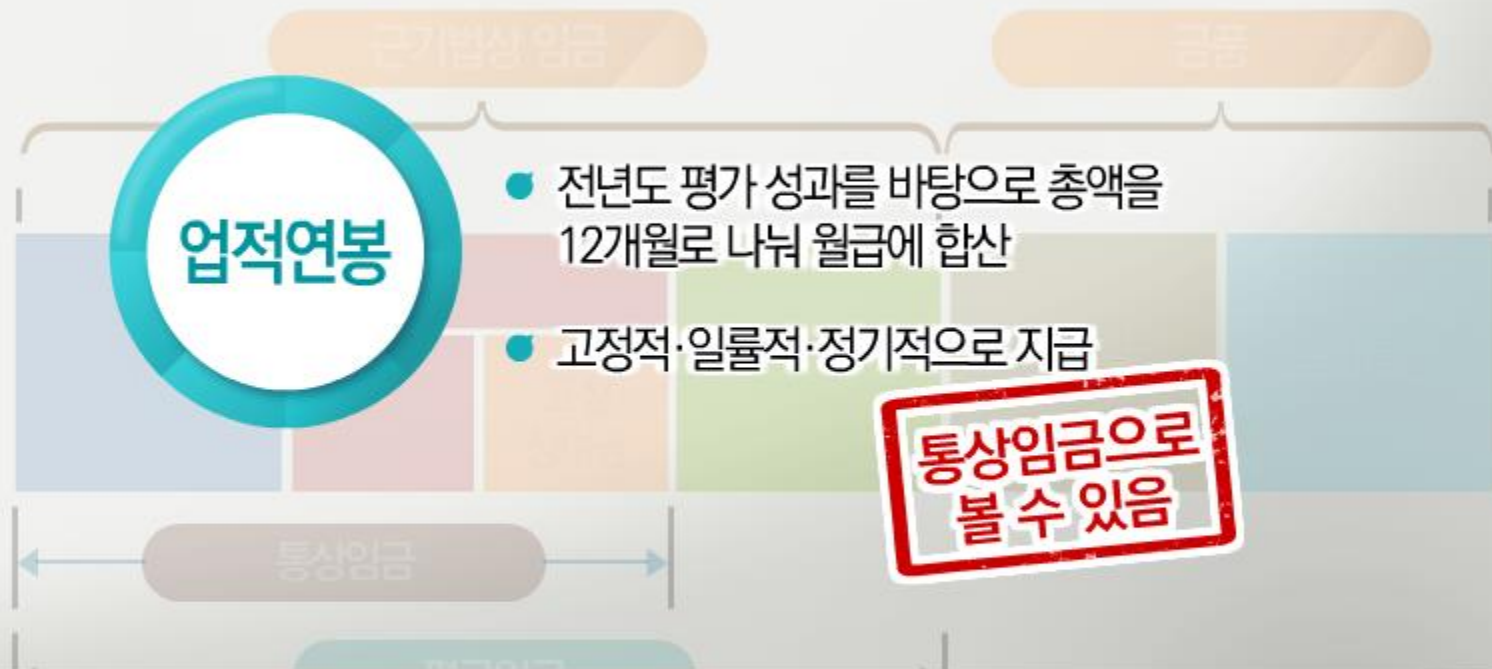


근로의 대상
(노무 대가성)

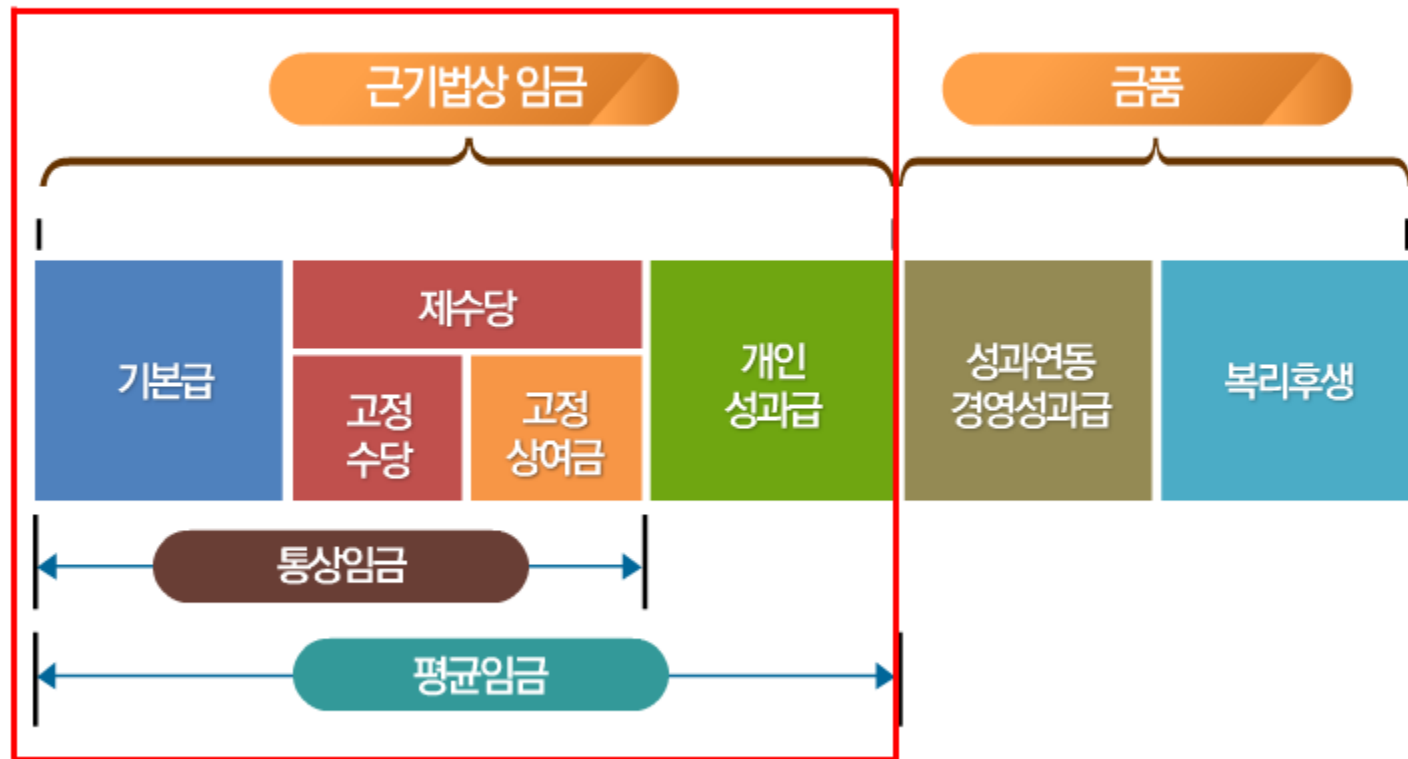
임금의 분류

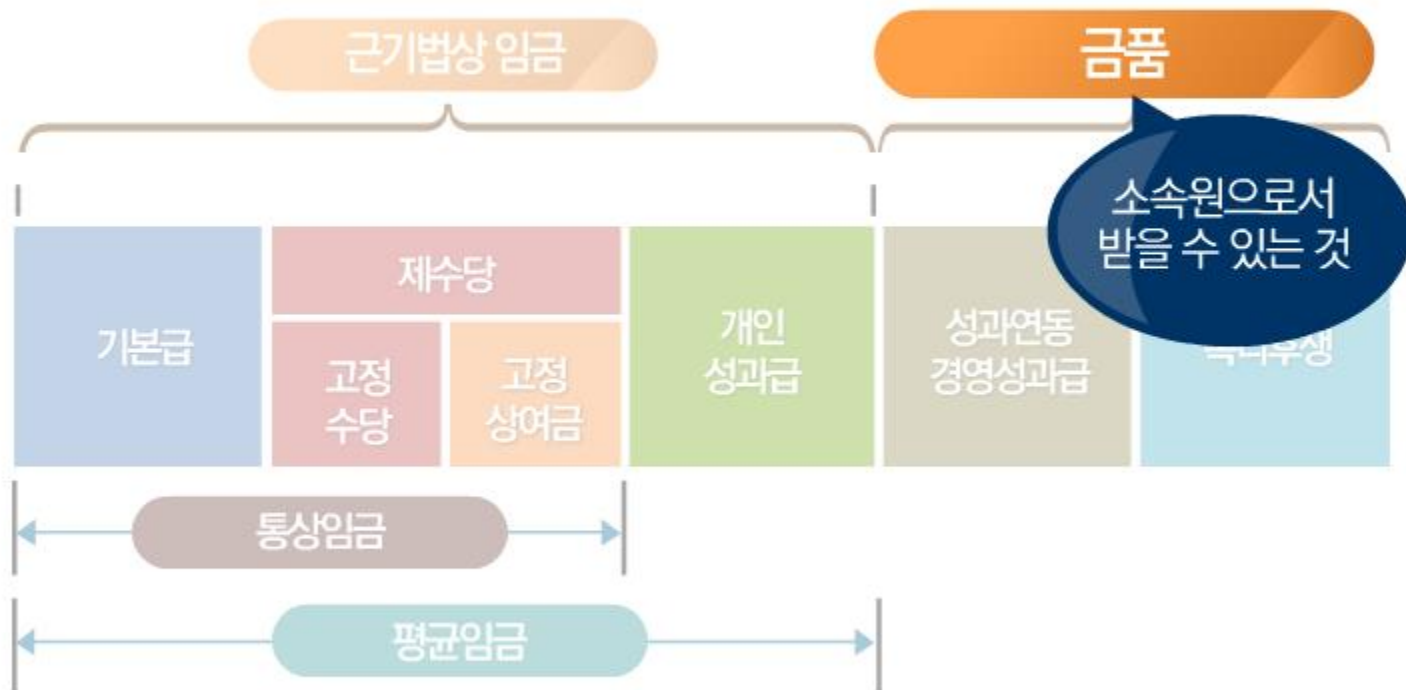


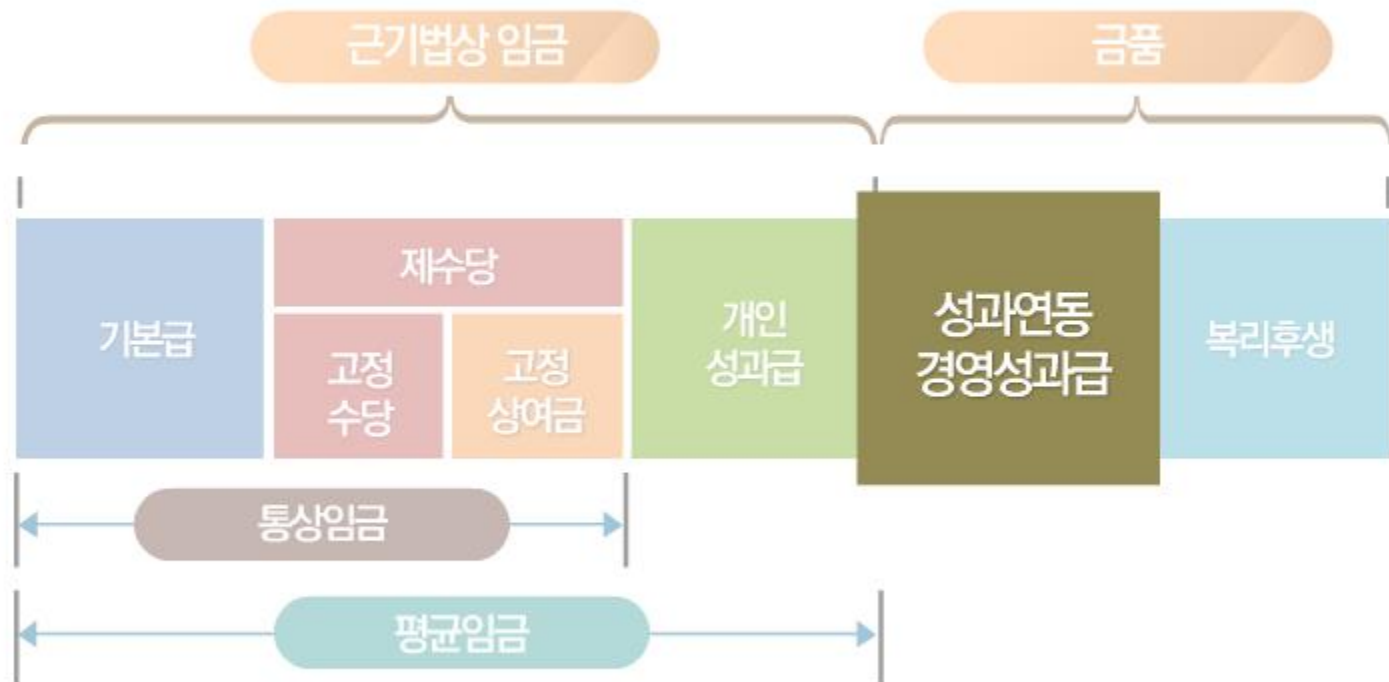


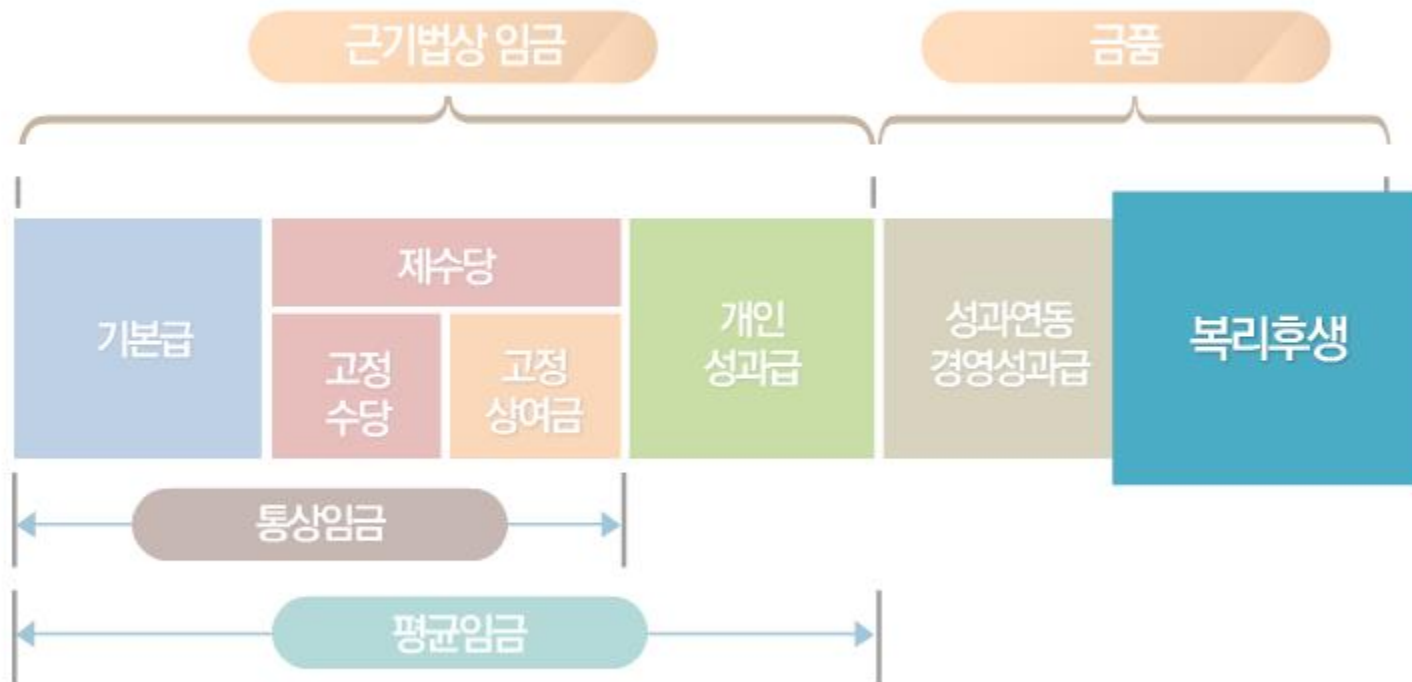


업적연봉과 같이 성과와 연관된 임금도
통상임금으로 보는 경우가 있음











월 급여 250만원

4대 보험료, 출장비, 복리후생비 등

임금과 금품 판단

임금

- 임금은 근로의 대가에 대해 지급

근로의
대가

금품

- 의례적·임의적이거나, 호의적·은혜적인 의미에서 지급
- 근로자의 복지후생을 위한 시설이나 비용으로 지급
- 기업설비에 갈음하여 실비 변상적으로 지급

임금과 금품 판단 - 출장비

임금

- 비과세 영역의 차량유지비 간주
- 20만원까지 비과세 혜택

근로의
대가

금품

- 근로의 대가가 아님을 입증
- 실비 변상이라면 영수증 등 관련 자료 필요
- 임금 및 인사관련 규정에 포함되면 안됨
- 급여명세서 포함 제외

임금과 금품의 법적 기준과 행정해석을 바탕으로 현업 기준 수립

상여금 VS 성과급



상여금(Bonus)

- 임금 이외에 지급되는 현금급여
- 기본급보다는 수당이 많은 비중을 차지
 - 각종 수당의 이름으로 항목을 분리함으로써 기본급 비율 및 인상폭을 최소화 시킴
 - 기본급과 연계된 연장, 야간, 주말수당 등 비용 절감

상여금(Bonus)

원래 내가 받아야
금액인데?
왜 쪼개 주지?





- 임금이외에 일정 시기별로 지급하는 임금
- 근로대가성이 있음



임금 O



- 작업의 성과를 기준으로 지급하는 임금
- 근로대가성을 전제로 하지 않음



임금 X

임금으로 보지 않는 경우

집단 성과급
(매출액 또는 이윤증가로 인한
일정비율을 배분하는 경우)

무쟁의 달성 등 집단목표 달성을
조건으로 지급되는 경우

실적급 중 목표에 달성하면
지급되는 경우

임금으로 보는 경우

개인 성과급
(근무성적 평가에 따른 업적연봉)

실적급에 따라 반드시 지급되는
경우

실적비례 성과포상금
개인포상금

최저임금제도



정의

- 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 하기 위해 ‘최저임금법’에서 규율



적용

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용
- 적용 제외되는 경우 : 동거의 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인 등

2016년 기준



시간급 : 6,030원

일 급 : 48,240원(8시간 기준)

월 급 : 1,260,270원
(주 40시간 기준)

- 월급은 주휴일을 포함하여 계산한 시간(약 209시간)으로 나누면 시간급이 보장됨
- 근로자 1인만을 사용하는 사업장에게도 적용됨
- 고용노동부 산하 최저임금위원회에서 매년 8월 1일에 고용노동부장관 고시로 고지됨



최저임금보다 덜 주게 되면?



- 최저임금에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 **그 부분에 한하여 무효**
- 무효로 된 부분은 **최저임금액과 동일한 임금을 지급**하기로 정한 것으로 봄



- 정기적 임금 이외의 것(금품, 인센티브 등)
- 소정의 근로대가 이외의 것 (연장수당, 휴일수당 등)
- 급여성이라 보기 어려운 것(가족수당, 급식수당 등)



통상임금과 평균임금

통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 선고
(2013.12.18)

통상임금에 대한 이슈가
정리되거나 해결되지 않음!

통상임금/ 평균임금
개념 정립

대법원 판결
통상임금 요건 이해

통상임금과 평균임금의 기준 확립을 통해
추후 법과 판례 해석에 적용

통상임금

[근로기준법 시행령 제6조]



정의

- 근로자에게 **정기적**이고 **일률적**으로
소정근로 또는 총 근로에 대하여 **지급**
하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액,
주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액



산정 방식

시간급 원칙(각종가산수당 계산의 기초)
= 1월 전체 통상임금 포함금액 / 소정근로시간

(주40시간+8시간)/7일 * 365일/12월 = 209시간

209시간

$$= ((8H \times 5\text{일}) + (8H \times 1\text{일})) \times$$

: 1주 소정근로시간

: 1주 주휴일

4.34주

: 월 환산단위
(52주/12월)

$$\text{시급} = \text{기본급} / 209\text{시간}$$

평균임금

[근로기준법 제2조 제6호]



- 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 **3개월 동안**에 그 근로자에게 지급된 **임금의 총액**을 그 기간의 **총 일수로 나눈 금액**
- 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함

평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 재해보상 등
급여금산출의 기준



평균임금 산정 방식

1일 평균임금

= 사유발생일 이전 3월 총 임금 / 3월간의 총 일수

1개월 평균임금

= 1일 평균임금 X 30일

퇴직금

= 1개월 평균임금 X 근속년수



통상임금

일한 것에 대한 근로 대가

VS.

평균임금

일한 것에 대한 근로 대가
 $+ \alpha$



어떤 임금이 통상임금에 해당되는가?

- ① 소정근로대가, ② 정기성, ③ 일률성, ④ 고정성
- 90년대 중반 이후 통상임금의 판단기준에 대한 판례와 행정해석의 불일치가 발생, 점차 확대
- 정기상여금이 통상임금에 포함되는 판례가 연달아 나오면서, 일부 대형 사업장을 중심으로 최대 3년의 임금채권 소급 청구를 위한 소송이 제기되는 등 노사갈등 요인으로 작용

대법원 전원합의체 판결 (’13.12.18. 갑을오토텍 사건)

- 통상임금이란 “근로계약에서 정한 근로를 제공하면 **확정적으로 지급되는 임금**”으로서 그 객관적 성질이 정기성·일률성·고정성을 갖춰야 함
- 체력단련비, 정기상여금 등 **1개월을 넘어 지급해도 정기성이 인정** 됨을 재확인함
 - ➔ **일률성·고정성** 요건을 갖추면 **통상임금**이 됨

▪ 성과급

성과에 따라 변동하는
성과급



고정성 X
(통상임금이 아닐 수 있음)

성과와 무관하게
최소한도로 지급하는 경우



고정성 O
(통상임금으로 봐야 함)




- 재직근로기준

- 그 임금을 받을 시점에 **재직하고 있는 근로자에게만 지급**하는 경우
➡ **재직여부가 불확실**하므로 고정성이 없음

- 신의칙의 적용

➡ 뒷 부분에서 자세히 설명

구분	제1판결(2012다89399)
사실관계	<ul style="list-style-type: none"> - 상여금 짝수 달 지급 - 신규입사자, 휴·복직자, 퇴직자 비율지급
쟁점	<ul style="list-style-type: none"> - 상여금의 통상임금 해당여부 - 노사간 통상임금 제외 합의의 유효성 및 신의칙 위반여부
원심판단	<p>1심 - 회사 승소</p> <p>2심 - 회사 패소</p>
대법원 판결	<ul style="list-style-type: none"> - 정기상여금은 통상임금인정 - 과거 분 주장은 신의칙에 반함


**신의칙의
측면**에서
다시 고려
하게 됨

신의칙의
측면에서
다시 고려
하게 됨



구분	제2판결(2012다94643)
사실관계	<ul style="list-style-type: none"> - 설·추석 상여금, 하기휴가비, 선물비 등 퇴사자에게 미지급 - 김장보너스 지급 직전 노사합의로 지급액 결정
쟁점	<ul style="list-style-type: none"> - 노사합의로 정하는 김장보너스 재직중인 자에게만 지급되는 설·추석 상여금, 하기휴가비, 선물비, 생일자 지원금, 개인연금 지원금, 단체보험료의 통상임금 해당여부
원심판단	<p>1심 - 회사 패소</p> <p>2심 - 회사 패소</p>
대법원 판결	<ul style="list-style-type: none"> - 통상임금 불인정

통상임금의 범위 문제

임금명목	특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격, 면허 수당 등)	○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	X (소정근로와 무관)
	부양가족 수와 관계 없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당분	○ (일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	X
	최소한도가 보장되는 성과급	○ (일률적, 고정적 지급)

통상임금의 범위 문제

임금명목	특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격, 면허 수당 등)	○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부	○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라	X (소정근로와 무관)
	부양가족 수와 관계 없이 모든 근로자에게 지급되는 경우 상당분	○ (일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	X
	최소한도가 보장되는 성과급	○ (일률적, 고정적 지급)

성과급에 대한 평가제도를 개선하는 경우가 많음

통상임금의 범위 문제

임금명목	특징	통상임금 해당여부
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	✕ (사전 미확정, 고정성 인정 ✕)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	✕ (고정성 ✕)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급 되는 금품	○ (고정성 ○)

통상임금의 범위 문제

임금명목	특징	통상임금 해당여부
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금	○ (고정성 ○)
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적 지급 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브 등)	× (비확정, 고정성 인정 ×)
특정시점 재직시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	× (고정성 ×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	○ (고정성 ○)

재직 중인 근로자에게만 지급
한다는 규정으로 간단히 가는
경우도 있음



3년 분 소급지급의 문제

‘신의칙’ – 형평과 신뢰에 기초한 권리행사 및 의무이행



신의칙
적용요건

- 정기상여금에 한정
- 노사합의, 관행이 있었을 것
- 중대한 경영상의 어려움 초래 또는 기업존립 위태로운 사정

임금체계 개편의 문제

- 저성과자 문제에 대한 Process
- 임금피크제 문제와 관련된 절차

불리한 취업규칙의 변경에 따른 근로자 동의
절차가 쟁점 이슈

판단 기준 예시		통상 임금	평균 임금	기타 금품
1. 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 지급하기로 정하여진 기본급 임금 2. 일, 주, 월 기타 1임금산정기간 내의 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 일급, 주급, 월급 등의 형태로 정기적, 일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 임금		○	○	
① 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급 조건에 의해 지급하는 수당, 직무수당(금융수당, 출납수당), 직책수당(반장수당, 소장수당) 등		○	○	
② 물가변동이나 직급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당: 물가수당, 조정수당 등		○	○	
③ 기술이나 자격, 면허증 소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당: 기술수당, 자격수당, 면허수당, 특수작업수당, 위험수당 등		○	○	
④ 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 수당: 벽지수당, 한냉지근무수당		○	○	
⑤ 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행, 조종, 항해, 항공 등의 업무에 종사하는 자에게 근무일수와 관계없이 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 승무수당, 운항수당, 항해수당 등		○	○	
⑥ 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 근무성적에 관계 없이 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당: 생산장려수당, 능력수당 등		○	○	
⑦ 그 밖에 제 ①~⑥ 까지에 준하는 임금 또는 수당		○	○	

판단 기준 예시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로여부에 따라 지급 금액이 변동되는 금품과 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품			
① '근로기준법'과 '근로자의 날 제정에 관한 법률' 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정해진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등		○	
② 근무일에 따라 일정 금액을 지급하는 수당: 승무수당, 운항수당, 항해수당, 입궐수당 등		○	
③ 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 근무성적 등에 따라 정기적으로 지급하는 수당: 생산장려수당, 능률수당 등		○	
④ 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 수당: 개근수당, 근속수당, 정근수당 등		○	
⑤ 취업규칙 등에 미리 지급 금액을 정하여 지급하는 일, 숙직 수당		○	
⑥ 상여금 가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비		○	
나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업 이윤에 따라 일시적, 불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우: 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등			○
⑦ 봉사료(팁)로서 사용자가 일괄관리 배분하는 경우		○	

판단 기준 예시		통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로여부에 따라 지급 금액이 변동되는 금품과 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품				
① '근로기준법'과 '근로자의 날 제정에 관한 법률' 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정해진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등			○	
② 근무일에 따라 일정 금액을 지급하는 수당: 승무수당, 운항수당, 항해수당, 입궐수당 등			○	
③ 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 근무성적 등에 따라 정기적으로 지급하는 수당: 생산장려수당, 능률수당 등			○	
④ 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하기 위한 수당: 개근수당, 근속수당, 정근수당 등			○	
⑤ 취업규칙 등에 미리 지급 금액을 정하여 지급하는 이 수당 수당			○	
⑥ 상여금 가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비				○
나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 지급 여부에 따라 불이익, 불이익금 등으로 지출자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우: 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등				○
⑦ 봉사료(팁)로서 사용자가 일괄관리 배분하는 경우			○	

판단 기준 예시		통상 임금	평균 임금	기타 금품
3. 실제 근로여부에 따라 지급 금액이 변동되는 금품과 1임금산정기간 이외에 지급되는 금품				
① '근로기준법'과 '근로자의 날 제정에 관한 법률' 등에 의하여 지급되는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 월차유급휴가근로수당, 연차유급휴가근로수당, 생리휴가보전수당 및 취업규칙 등에 의하여 정해진 휴일에 근로한 대가로 지급되는 휴일근로수당 등			○	
② 근무일에 따라 일정 금액을 지급하는 수			○	
③ 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 수당: 생산장려수당, 능력수당 등			○	
④ 장기근속자의 우대 또는 개근을 촉진하			○	
⑤ 취업규칙 등에 미리 지급 금액을 정하여 지급하는 일 수당			○	
6 상여금 가. 취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비				○
나. 관례적으로 지급한 사례가 없고, 지급 여부에 따라 불이익, 불이익금 등으로 저당자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우: 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등				○
⑦ 봉사료(팁)로서 사용자가 일괄관리 배분하는 경우			○	

통상임금으로 봐야 할
여지가 있음

판단 기준 예시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
4. 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품			
① 통근수당, 차량유지비 가. 전 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 경우 나. 출근일수에 따라 변동적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우		○	○
② 사택수당, 월동연료수당, 김장수당 가. 전 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 경우 나. 일시적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우		○	○
③ 가족수당, 교육수당 가. 독신자를 포함하여 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 가족 수에 따라 차등지급되거나 일부 근로자에게만 지급하는 경우 (학자보조금, 근로자 교육비 지원 등의 명칭으로 지급)		○	○
④ 급식 및 급식비 가. 근로계약, 취업규칙 등에 규정된 급식비로써 근무일수에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 출근일수에 따라 차등 지급하는 경우		○	○

판단 기준 예시		통상 임금	평균 임금	기타 금품
4. 근로시간과 관계없이 근로자에게 생활보조적, 복리후생적으로 지급되는 금품				
① 통근수당, 차량유지비 가. 전 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 경우 나. 출근일수에 따라 변동적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우			○	○
② 사택수당, 월동연료수당, 김장수당 가. 전 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 경우 나. 일시적으로 지급하거나 일부 근로자에게 지급하는 경우			○	○
③ 가족수당, 교육수당 가. 독신자를 포함하여 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 가족 수에 따라 차등지급되거나 일부 근로자에게만 지급하는 경우 (학자보조금, 근로자 교육비 지원 등의 명칭으로 지급)			○	○
④ 급식 및 급수비 가. 근로계약, 취업규칙 등에 규정된 급식비로써 근무일수에 관계없이 전 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 나. 출근일수에 따라 차등 지급하는 경우			○	○

판단 기준 예시	통상 임금	평균 임금	기타 금품
5. 임금의 대상에서 제외되는 금품			
① 휴업수당, 퇴직금, 해고예고수당			○
② 단순히 생활보조적, 복리후생적으로 보조하거나 혜택을 부여하는 금품: 결혼축의금, 조의금, 의료비, 재해위로금, 교육기관/체육 시설 이용비/피복비/통근차/기숙사/주택제공 등			○
③ 사회보장성 및 손해보험성 보험료 부담금: 고용보험료, 의료보험료, 국민연금, 운전자 보험 등			○
④ 실비변상으로 지급되는 금품: 출장비, 정보활동비, 업무추진비, 작업용품 구입비 등			○
⑤ 돌발적인 사유에 따라 지급되거나 지급조건이 규정되어 있어도 사유발생이 불확정으로 나타나는 금품: 결혼수당, 사상병수당 등			○
⑥ 기업의 시설이나 그 보수비: 기구손실금 등			○

신의칙 유무에 관한 판단

통상임금이니,
다시 계산해서
수당 주세요!

근로자

신의칙에
어긋나거든!

사용자

신의칙 유무에 관한 판단

- 재직자에게만 주는 정기상여금은 통상임금이 아니다.
(부산고법 2014.1.8.선고, 2012나7816 판결)
- 신의칙 항변은 정기상여금에만 국한된다.
(서울남부지법 2014.4.18.선고, 2012가합23000 판결)
- 청구액수와 피고의 지위(국가)를 감안할 때 신의칙 항변이 인정되지 않는다.
(서울중앙지법 2014.4.4.선고, 2012가합100222 판결)

신의칙 유무에 관한 판단

- ① 2010년, 1011년, 2012년에 각 당기순이익을 기록한 점,
- ② 매출액이 매년 상승추세에 있는 점,
- ③ 자본금이 8,000억원이 넘는 규모인 점,
- ④ 상여금이 통상임금에 포함될 경우 매년 93억원의 인건비 추가 지출이 예상되나, 이는 매년 지급되는 인건비(6,817억원)의 약 1.3%에 불과한 점 등을 고려해 볼 때, 이 사건 상여금을 통상임금에 포함시켜 시간외 근로수당 미지급분을 추가 지급한다고 하여 회사에 **‘중대한’ 경영상의 어려움이 초래되거나 존립을 위태롭게 한다고 보기 어렵다.**

(서울중앙지법 2014.5.29.선고, 2012가합33469 판결)

신의칙 유무에 관한 판단

- 생산직 근로자만 11,000여명에 달하고, 생산직 근로자의 경우 시간외 근로가 상시적으로 이루어지며, 이 사건 정기상여금이 노사합의로 정한 통상임금 산정 기초의 연 700%에 달하는 규모인 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 정기상여금을 통상임금에 산입할 경우 회사가 추가로 부담하게 될 시간외 근로수당 등 법정수당은 임금협상 당시 노사가 협상의 자료로 삼은 법정수당의 범위를 현저히 초과하고, 근로자들이 추가 법정수당을 지급받게 될 경우 그들의 실질임금 인상률은 임금협상 당시 노사가 상호 양해한 임금인상률을 훨씬 초과할 여지가 있어 보인다.
- ➡ 신의칙에 대한 심리미진을 이유로 파기환송
(대법원 2014.5.29.선고, 2012다116871 판결)

추후 통상임금 관련 법 제정 여부, 판례 등에
대한 관심과 숙지가 필요