



문서번호: 24-12-노동-04

수 신: 각 언론사

발 신: 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(위원장 신하나)

제 목: [논평] 통상임금 고정성 폐기 만시지탄, 소급적용제한 유감

전송일자: 2024. 12. 20.(금)

전송매수: 총 2매

[논평]

통상임금 고정성 폐기 만시지탄, 소급적용제한 유감

1. 대법원은 특정시점 재직자에게만 지급하는 조건(‘재직조건’)과 일정 근무일수를 충족하여야만 지급하는 조건(‘근무일수조건’)이 부가된 임금의 통상임금성이 문제된 사건에서, ‘고정성’을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하고, 재직조건 및 근무일수 조건부 임금의 통상임금성을 부정했던 종전 판례(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다 89399 전원합의체 판결)을 변경했다(대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결, 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결).
2. 통상임금의 개념적 징표로서의 고정성의 위법성은 이미 오래전부터 지적되어 왔다. 근로기준법에는 통상임금에 대한 정의 규정이 없고, 근로기준법시행령 제6조 제1항 또한 통상임금을 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금으로 정하고 있음에도 대법원은 근로기준법령이 명시하고 있지 않은 고정성을 통상임금의 개념 요소로 파악하고 있었다.
3. 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 요구하는 것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키고, 당사자가 재직조건 등과 같은 지급조건을 부가하여 쉽게 그 임금을 통상임금에서 제외할 수 있게 허용함으로써 통상임금의 강행성을 잠탈한다. 그러한 점에서 이번 판결은 늦었지만 지극히 정당하다.
4. 반면에 대법원은 이번 판례변경이 임금지급에 관한 수많은 집단적 법률관계에 중대한 영향을 미친다는 이유로 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터

적용된다고 하여 소급효를 제한했다. 그러나 종전 판결이 근로기준법령에 근거 없는 고정성에 근거하여 노동자들의 임금청구권을 심대하게 침해하고 있었음에도, 대법원이 판례 변경으로 발생하는 사회적 비용을 이유로 판례변경의 소급효를 제한하는 것은 타당하지 않다. 이번 판결의 소급효 제한은 경총이 지난 10월 재직조건부 상여금이 통상임금으로 인정될 경우 기업에게 6조 원대의 부담이 증가한다고 주장했던 것을 고려한 것이다. 이는 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결이 ‘신의칙 법리’를 통해 노동자들의 임금청구권 행사를 좌절시켰던 역사를 되풀이하는 것이라는 비판을 피하기 어려울 것이다.

2024년 12월 20일

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

위원장 신하나



