

[판례]

근로제공 당시 최소지급분이 보장되지 않은 자체평가급은 통상임금에 해당하지 않는다

대법원 2024다316599 (2026. 4. 16.)

- * 사건 : 대법원 제1부 판결 2024다316599 임금
- * 원고, 상고인 : A
소송대리인 법무법인 저스트
담당변호사 맹주천
- * 피고, 피상고인 : 서울시설공단
소송대리인 법무법인(유한) 바른
담당변호사 문기주, 정이영
- * 원심판결 : 서울고등법원 2024. 11. 6. 선고 2023나2060088 판결
- * 판결선고 : 2026. 4. 16.

[주 문]

상고를 기각한다.
상고비용은 원고가 부담한다.

[이 유]

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

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 사실만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

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(대법원 2025. 8. 14. 선

고 2023다216777 판결 참조).

원심은 판시와 같은 이유로 피고가 지급한 자체평가급은 전년도 기간에 대한 임금으로서 특별한 사정이 없는 한 고정성이 부정되고, 원고들이 제출한 증거만으로는 원고들의 근로제공 당시 자체평가급의 전부 또는 최소한의 지급이 보장되어 있었다고 인정하기 부족하여 예외적으로 고정성을 인정할 수도 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심이 고정성을 통상임금의 개념적 징표로 전제하여 자체평가급의 통상임금 해당 여부를 판단한 것은 적절하지 아니하나, 자체평가급의 통상임금 해당성을 배척한 원심의 판단은 결과적으로 정당하다. 이러한 원심판단에 원고의 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 천대엽(재판관), 서경환, 신숙희(주심), 마용주