



## 회사가 근로자들에게 지급한 특별성과보상금이 계속적이거나 정기적인 것이 아니라면 이를 임금으로 보기 어려우므로 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금을 부과한 것은 위법이다

서울행법 99구22911

### [요지]

원고회사의 특별성과보상금은 회사가 경영합리화 및 생산성 제고 등으로 발생한 영업이익을 실적에 따라 지급한다고 규정하고 있을 뿐 그 지급기준, 지급액수, 지급시기 등에 관하여 아무런 규정이 없어 그 지급이 확정되어 있다고 보기 어려운 점으로 볼 때 원고회사와 근로자 사이에 특별성과보상금의 지급이 계속적, 정기적으로 되고 있거나 그러한 관례가 성립되었다고 보기 어렵다 할 것이므로 이 특별성과보상금은 근로기준법 제18조 소정의 임금으로 볼 수 없어 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금을 부과한 것은 부당하다.

### [이유]

#### 1 처분의 경위

원고회사는 기간통신사업 등을 목적으로 하는 회사인데, 1996년 내지 1998년 확정 산업재해보상보험료, 1998년 확정 임금채권부담금, 1999년 개산 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금 등을 신고·납부함에 있어서 원고회사가 그 근로자들에게 지급한 특

별상여금은 근로기준법 제18조 소정의 임금에 해당하지 않는 것으로 보아 이를 임금총액에서 제외한다음, 확정·개산 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금 등을 산정하여 이를 신고·납부하여 왔다.

그런데 피고는 원고회사가 1996년 이후 그 근로자들에게 지급한 특별상여금이 근로기준법 제18조 소정의 임금에 해당한다고 보아 이를 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금의 산정기준인 임금총액에 가산하여 산업재해보상보험법 제62조 제1항, 제63조 제1항, 제65조 제1항, 제67조 제1항, 제2항, 임금채권보장법 제8조 제2항, 제14조의 각 규정에 의하여 그 보험료와 부담금을 산정한 후 원고회사가 이미 납부한 금액과의 차액에 가산금을 합산한다음, 1999. 5. 1일부터 같은 해 6. 24일까지 사이에 합계 54회에 걸쳐 1996년 내지 1998년 확정 산업재해보상보험료, 1998년 확정 임금채권부담금, 1999년 개산 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금을 부과하여 이 사건 각 처분을 하였다.

#### 2 처분의 적법 여부

가. 인정사실

원고회사의 보수규정에 의하면, 원고회사의 근로자가 받는 보수는 ①공통급, ②직능급, ③고과가급 등으로 이루어지는 기본급, ④상여금, ⑤초과근무수당, 정액수당, 휴가보상수당 및 법령이 인정하는 수당 등으로 구성되어 있고, 그 중 상여금은 매년 2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월, 설·추석 및 휴가시 각 100%씩을 지급하는 것으로 규정되어 있으며, 원고회사의 단체협약에 의하면, 원고회사는 경영합리화 및 생산성 제고 등으로 발생한 영업이익을 실적에 따라 특별성과보상금으로 근로자에게 지급할 수 있는 것으로 규정되어 있어 원고회사는 1996. 1월부터 1998. 12. 22까지 모두 9회에 걸쳐 특별상여금을 지급하였다.

#### 나. 판단

① 근로기준법 제18조 소정의 임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금액으로써 근로자에게 계속적, 정기적으로 지급되고 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 그 명칭 여하를 불문하고 모두 그에 포함되고, 여기서 근로의 대상성이 있는 금품에 대하여 그 지급의무가 있다는 것은 그 지급 여부를 사용자가 임의로 결정할 수 없다는 것을 의미하는 것이고, 그 지급의무의 발생근거는 단체협약이나 취업규칙, 급여규정, 근로계약에 의한 것이든 그 금품의 지급이 사용자의 방침이나 관행에 따라 계속적으로 이루어져 노사간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성된 경우처럼 노동관행에 의한 것이면 무방하다 할 것이다, 그 지급사유의 발생이 불확정적이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다.

② 위 인정사실에 의하면, 원고회사의 보수규정상 그 근로자의 임금은 기본급, 상여금 및 수당으로 구성되어 있고, 위 단체협약의 규정에 의하더라도, 특별성과보상금은 원고회사가 경영합리화 및 생산성 제고 등으로 발생한 영업이익을 실적에 따라 지급할 수 있다고만 규정

되어 있을 뿐, 구체적으로 그 지급기준, 지급액수, 지급시기 등에 관하여 아무런 규정이 없어 그 지급이 확정되어 있다고 보기 어려운 점, 원고회사는 단체협약 제56조에 따라 1996에는 4회에 걸쳐 기본급의 850%, 1997년에는 2회에 걸쳐 400%, 1998년에는 3회에 걸쳐 320%의 특별성과보상금을 지급하여 매년 그 지급액수를 달리하고 있는 점, 원고회사는 지급일 현재 재직 중인 근로자 전원에게 특별성과보상금을 지급하기도 하다가 어느 때는 근무경력이 짧은 근로자들을 그 대상에서 제외시키거나 그 액수를 달리 정하여 특별성과보상금을 지급한 점, 그리고 위 특별성과보상금의 지급명목도 경영성과달성 또는 그 촉구, 건강관리지원, 무고섭 임금협상 타결 격려 또는 새출발 격려 등으로 구구한 점 등에 비추어 보면, 원고회사와 그 근로자 사이에 위 특별성과보상금의 지급이 계속적, 정기적으로 되고 있다거나 그러한 관례가 성립되었다고 보기 어렵다 할 것이므로 위 특별성과보상금을 근로기준법 제18조 소정의 임금으로 볼 수는 없다 할 것이다.

따라서, 피고가 위 특별성과보상금을 근로기준법 제18조 소정의 임금으로 보고서, 이에 대하여 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금을 부과한 이 사건 각 처분은 위법하다.

### 3. 결론

피고가 원고에 대하여 한 산업재해보상보험료 및 임금채권부담금의 부과처분을 각각 취소하고 소송비용은 피고의 부담으로 한다. 