

# 2025년 주목해야 할 노동판결과 정책 및 기업 인사노무 전략 웨비나

일시: 2025년 2월 12일 14:00 - 16:00

주최, 주관: 대한상공회의소, 법무법인(유) 세종

## 발표

이세리 법무법인(유) 세종 파트너 변호사

## 사전 질의응답

## 현장 질의응답

본 리포트에 담긴 정보에는 해당 ESG 이벤트의 콘텐츠가 포함되어있으며, 이 콘텐츠의 견해 및 보증은 해당 행사주최측의 책임으로 당사는 게재콘텐츠의 완전성 및 정확성에 대해 일체의 보증을 제공하지 않습니다. 본 저작물의 텍스트, 이미지 및 레이아웃은 임팩트온이 저작권을 가지며, 임팩트온의 명시적 동의 없이 전체 또는 일부를 복제 또는 배포해서는 안 됩니다. 본 저작물의 사용 허가 요청을 위해서는 [master@impacton.net](mailto:master@impacton.net)으로 연락하셔야 합니다.

## Executive Summary

본 웨비나는 2025년 노동 분야에서 주목해야 할 주요 판결과 정책 변화 및 기업의 인사/노무 전략을 논의하는 자리임. 2024년 주요 노동 판결을 검토하고, 근로기준법 적용, 근로자성 판단, 통상임금 및 경영성과급의 임금성 등의 실무적 이슈를 다룸. 또한 2025년 예상되는 노동법 이슈와 이에 대한 기업의 대응 방안을 심도있게 논의함.

### key takeaway 1

#### 2024년 노동 판결 주요 이슈

- 2024년 판결을 바탕으로 2025년에는 통상임금 관련 후속 분쟁이 증가할 것으로 예상됨
- 경영성과급이 근로기준법상 임금으로 인정될 가능성이 있으며, 퇴직급여 반영 여부가 주요 쟁점
- 원청의 사용자성에 대한 대법원 판결이 예상되며, 하청업체 근로자의 단체교섭권과 연관되어 기업의 대응이 필요함

### key takeaway 2

#### 2025년 노동정책 변화와 기업 대응 방향

- 고용노동부는 2025년 3대 핵심 프로젝트 중 임금 체불 근절에 대한 강한 의지를 표명함
- 기업들은 근로기준법상 임금에 포함될 수 있는 항목을 사전에 점검하고, 예상되는 법적 분쟁을 대비해야 함
- 기존 임금 구조 및 인센티브 체계를 재검토하여 향후 법적 리스크를 최소화하는 전략이 요구됨

### key takeaway 3

#### 기업 인사노무 전략의 변화

- 인센티브 및 복리후생 지원금이 임금으로 간주될 가능성이 높아지면서, 기업들은 지급 방식을 조정할 필요가 있음
- 경영성과급의 지급 기준을 명확히 설정하고, 근로계약 및 단체협약에서 임금 항목과 관련한 법적 근거를 강화해야 함
- 노동시장 변화에 따라 대기 발령, 보직 변경, 육아휴직 관련 법적 분쟁도 증가할 것으로 보이며, 이에 대한 기업의 대응이 중요함

## 이세리 법무법인(유) 세종 변호사

### 2025년 주목해야 할 노동판결과 정책 및 기업 인사노무 전략

#### (2024년 주요 판결 동향)

11년 만에 대법원이 통상임금 판단의 기준점을 변경하게 됨. 정기성, 고정성, 일률성으로 대변되는 통상임금의 기준에서 고정성이라는 요건이 탈락하게 되었음.

24년도의 판결의 경향을 보면, 불법파견이나 근로자성 판단 관련하여 기존의 판례 경향을 유지하고 있음. 상대적으로 집단적 노사관계에 큰 영향을 미치는 판결의 선고는 적었음. 개별적 근로 계약의 쟁점이 집단적 노사관계의 화두가 되는 경향이 있음.

#### (2025년 주요 노동이슈 전망)

통상임금 관련 후속 분쟁 사례들이 많은 것으로 예측됨. 이전 사건에 대해서는 소급효가 미치지 않지만 그렇지 않은 사건들에 대해서는 새로운 기준이 적용되므로 판결문만 보면 앞으로는 다툼의 여지없이 명확한 기준을 제시한 것처럼 보임.

경영 성과급이 임금에 해당하는가에 대한 이슈 또한 주목해야 함. 2018년도 판결에서 이미 공공기관의 경영 성과급은 임금으로 평균 임금에 포함이 되어야 한다는 선례가 있음. 따라서 과연 사기업도 동일한 기초가 유지될 것이냐가 초미의 관심사. 만약 퇴직 급여에도 반영이 되어야 한다고 하면 통상임금 못지않는 더 큰 후폭풍이 있을 것으로 예상됨.

또한 고용노동부에서 연초에 3대 핵심 프로젝트에 관한 의견을 제시했는데 그 중 특히 '서민 생활을 위협하는 임금체불 근절'에 대한 의지가 굉장히 높은 것으로 보임. 상습임금체불과 관련해서는 반의사 불벌죄가 폐지되는 등 법령 변경과 맞물려 임금 체불에 대해 행정기관에서 강력한 근절 의지를 보이는 한 해가 되지 않을까 기대됨

근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법을 통틀어 일컫는 육아지원3법의 개정도 있었음. 일가정이 양립되는 방향으로 제도가 개선되었기 때문에 실무자 입장에서는 이 제도 개선이 사업장에 미치는 영향에 주의를 기울여서 봐야 함.

## (근로기준법의 적용 단위)

### ① 근로기준법의 적용단위인 사업장의 판단

외국 소재 기업 A의 대한민국 법인인 손자회사 B(5인 미만)의 직원 C가 B에서 해고되자 부당해고 구제신청을 제기한 사례가 대표적. 여기서 이슈는 C의 구제신청은 5인 미만 사업장 소속 근로자의 구제신청으로 각하대상인가.

2024년 10월 25일에 선고된 2023두57876 판결에 따르면 기본적으로는 법인격이 다른 기업 조직이라면 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없다는 점을 인정함. 그러나 단순히 여러 계열사가 협력 관계나 계열사 모자회사 사이에 이런 일반적인 지배 종속 관계를 넘어서 실질적으로 하나의 동일한 경제적 사회적 활동 단위다라는 점이 인정이 된다면 그때에는 근로기준법 적용에 있어서 이 둘을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다고 판단. B는 A의 자회사이자 영업소인 D와 같은 사무실을 사용했고, B의 직원들에 대해 직접적인 지시 감독을 하는 것은 D였음. 따라서 B와 D를 하나의 사업장으로 보고 5인 이상 사업장으로서 부당해고 구제신청 대상으로 인정함.

### ② 국내에서 영업활동을 하는 외국법인에 대한 상시 5인 이상 판단기준

미국에 본사를 둔 회사 A(본사기준 5인 이상)는 대한민국 내 근로자 1인인 B를 사용하여 사업활동을 함. 여기서 쟁점은 B의 사용자는 누구인가. A를 사용자로 본다면 5인 이상 사업장으로 근로기준법 적용대상인가.

이와 관련해 2024년 10월 25일 선고 2023두46074판결에서는 A는 근로기준법이 적용되는 사업장으로 인정하지 않음. 사업장이라 함은 대한민국 내에 위치한 사업 또는 사업장이기 때문.

## (근로자성-온라인 플랫폼을 매개로 한 플랫폼 종사자의 근로자성)

관련한 판결을 보면, 현대사회의 노무 제공 근로 계약 관계가 다변화되고 다층적인 구조를 특징으로 함을 강조함. 단순히 형식적인 계약 관계가 없다는 것만으로 근로계약 관계에 있지 않다고 단정할 수 없음. 복잡한 노무 제공 관계에서 근로자 개인에 대해 실질적인 노무 관리나 지시 감독을 누가하는 것인지 보아야 한다고 말함. 노무 제공을 하는 형태가 다양해지기도 했지만, 근로자성을 인정하는 범위가 넓어졌다고 볼 수 있음.

## (근로시간 -당직시간의 법적 성질)

어디까지 근로시간으로 볼 수 있느냐에 관한 이슈. 병원 종사자들에게 당직이나 콜 대기 시간은 소정 근로시간은 아니지만 유사시를 대비해 대기하고 있어야 하는 시간임. 이 시간들을 시간외 대상이 되는 근로시간으로 보아야 하는 것인가에 대한 문제가 제기됐음.

2024.11.14 선고 2021다220062 판결에서는 일/숙직 근무와 당직 근무를 구분함. “일반적인 일숙직 근무가 주로 감시 경비, 긴급 보고의 수수 등 그런 업무를 내용으로 한다” 따라서 통상적인 근로보다는 근로 제공의 노동 강도가 낮다는 점을 전제로 하고 있음. 근로시간과 관련해서는 그 근로의 내용과 강도가 통상의 근로라고 볼 정도인지, 아니면 경한 근무라고 보아야 하는지에 따라 결론이 달라질 수 있다고 이해하면 됨.

## (임금)

### ① 통상임금 판단기준

성과급이 통상임금에 해당하는지에 대한 쟁점. A 회사는 근로자들에게 월 기준 급여의 850%를 상여금으로 지급을 함. 그러면서 재직자 지급 조건이라는 조건을 하나 붙여놓았음. 즉 상여금은 지급일 현재 재직 중인 직원에 한하여 지급하며 지급일 이전에 퇴직한 직원에게는 지급하지 않는다 이런 규정을 두었던 것임.

2013년에 선고된 대법원 전원합의체 판결의 통상임금 판단 기준에 따르면 ▲정기성, ▲일률성, ▲고정성이 인정되는 임금이 통상 임금인데 여기서 고정성이라 함은 내가 언제 퇴사를 하더라도 받을 수 있는 금전이 금원이 확정적으로 정해져 있어야 한다라는 것임.

그러나 11년 만에 대법원이 입장을 바꾸게 됨. 고정성은 더 이상 통상임금의 판단 기준으로 기능할 수 없으며 따라서 재직자 조건이 설정되어 있는 상여금도 통상임금에 해당할 수 있다는 것. 어떤 전제하에서 그 상여금이 소정근로의 대가임이 인정되고 정기적이고 일률적으로 지급된다는 단서를 붙여 2024.12.19 선고 2020다247190 판결이 선고가 됨.

변경된 판례의 법리에 의한다면 통상임금이란 무엇인가 소정 근로의 대가로서 지급되는 임금으로서 정기적이고 일률적으로 지급되는 임금 이것이 통상 임금이다 이렇게 정리할 수 있음.

그런데 “이미 13년 판결을 근거로 해서 많은 사업장에서 임금 체계를 갖추어 왔고 노사 합의에 의해서 지급이 이루어져 왔으나 이렇게 통상임금의 기준을 변경을 하게 되면 많은 혼란이 있을 것

같다며 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후에 통상임금 산정부터 적용하는 것이 타당하다”라고 적용 시점에 대한 것도 법원에서 명시적으로 언급하게 됨.

장기적으로는 임금 체계가 단순화될 것으로 예상. 기본급이 아니라 다른 명칭으로 지급되던 수많은 수당들은 결과적으로는 통상임금에 해당할 가능성이 예전보다 훨씬 높아지게 되었음.

## ② 경영성과급의 임금성

A회사는 고정 연봉 외에 연말에 회사의 성과에 따라서 경영 성과급을 지급을 하고 있음. A 회사는 경영 성과급을 퇴직급여를 산정할 때는 포함하지 않고 있었음. 여기서 직원 B가 퇴사를 앞두고 공공기관 근로자들이 받는 경영 성과급에 대해서는 임금이고 따라서 퇴직급여의 산정 기준이 되어야 한다는 2018다231536 판결을 인용하면서 우리 회사의 경영 성과급도 임금이고 이 임금은 퇴직급여 포함되어야 한다 이런 주장을 함.

이 사건에 관해 아직 대법원 판결은 선고되지 않았음. 하급심들이 제기되고 있는 상황을 보면 다양하게 결론이 갈리고 있음. 경영 성과급이 임금이다라고 판시했던 하급심 사례들을 보면 결과적으로는 집단적인 성과라는 것도 근로자들의 근로 제공에 대한 반대 급부를 어떻게 산정하느냐에 대한 산정의 문제일 뿐이지 그게 근로에 대한 반대급부라는 임금의 본질에 벗어나는 것은 아니다라는 입장.

경영 성과급은 임금이 아니라는 판시는 여러 가지 다른 요소들이 경영 성과급에 반영이 될 수 있다는 입장임. 근로자의 근로 뿐 아니라 당시의 시장 상황, 회사의 경영 능력과 같은 근로 제공 외적인 요소에 의해 달라질 수 있고 주주들에게 귀속되어야 할 회사의 이익의 일부를 직원들에게 임의로 배분해준다고 해서 그것이 임금이 될 수 없다며 임금성을 부정.

결과를 단순히 수적으로 보면 임금성을 부정한 사안들이 조금 더 많아보임. 이렇게 하급심에서 견해가 갈리고 있는 만큼 대법원에서의 입장 정리가 필요해 보임.

## (인사처분-대기 발령 처분을 중심으로)

### ① 대기 발령의 구제이익

육아휴직 개시로 실효된 대기발령에 대한 구제신청은 구제 이익이 없는가에 관한 논쟁. 이 사안에 대해서는 효력을 상실한 대기 발령에 대해서도 구제를 해주어야 할 만한 의미가 이익이 있겠는지의 문제가 됨. 따라서 실효된 대기 발령에 대해서 구제 신청을 하는 것이 옳은 것인가에 관해선 과연 그 대기 발령으로 인해서 법률상 불이익이 존재하고 있는지 아닌지를 판단해야 함.

## ② 대기 발령의 기간

대기 발령의 기간을 언제까지 할 수 있는가라는 질문에 대해서 법은 아무런 답이 없음. 통상적으로 징계 처분을 할 때 징계 조사의 편의를 위해 대기 발령하는 경우가 가장 일반적으로 많이 볼 수 있음. 그렇다면 처분이 다 종료되었는데도 계속 대기를 유지한다면 그 기간에 대한 필요성을 입증하기 어려울 수 있을 것임.

2024.09.12 선고 2024다250873 판결은 지나치게 장기인 대기 발령은 무효인 것이 맞으나 시점에 따라 유효성과 무효성은 갈릴 수 있기 때문에 대기 발령이 언제까지 필요했었던 처분인가는 구체적으로 살펴봐야 한다는 입장임.

## (직장 내 괴롭힘/성희롱)

직장내괴롭힘은 2019년 7월 근로기준법이 개정되어 시행되면서 6년 째 접어들고 있음. 그러나 아직 대법원에서 명시적으로 직장 내 괴롭힘에 대한 입장을 밝힌 판결이 많이 선고되진 않았음. 구체적인 상황에 따라서 이게 괴롭힘인지 아닌지 여부가 판단이 되기 때문에 어떤 사례가 나왔다고 해서 이제 일반화하는 것은 좀 주의할 필요가 있음. 또한 일반화하기 어려운 경우도 많이 있음.

### ① 특수형태근로종사자에 대한 직장 내 괴롭힘

근로기준법상 근로자가 아닌 특수 형태의 고용 종사자가 근로기준법에 규정되어 있는 직장 내 괴롭힘으로 손해배상을 청구할 수 있느냐가 쟁점. 판결에서는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 타인에게 신체적/정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다고 함. 특수 형태의 고용 종사자라고 하더라도 직장 내 괴롭힘으로 인해 피해를 입었다면 권리 구제 대상이 되어야 한다는 내용.

이 판결은 일단 특수 형태의 근로 종사자의 정신적인 손해를 보상한다는 차원에서 직장 내 괴롭힘을 끌어온 것은 그 취지에는 공감할 수 있으나 이걸 일반적으로 직장 내 괴롭힘이 앞으로는 특수형태 근로 종사자에게도 적용이 된다고 일반화하는 것은 조심스러움.

### ② 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계조치를 취하지 않았을 때 사용자의 배상책임

직장 내 괴롭힘 사실이 확인되었을 때 그 행위자를 반드시 징계해야만 하는가, 이 행위자가 사직서를 제출했을 때 징계하지 않고 수리하면 사용자의 배상 책임 인정되는 가가 쟁점.

대법원이 남녀고용평등법 14조 5항 의무 위반을 원인으로 사용자의 배상 책임을 인정했다는 점에서 상당한 시사점이 있음. (2024.11.14. 선고 2023다276823 판결) 그러나 이 판결이 있다고 해서 모든 경우 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 행위자의 사직서는 절대로 수리하면 안되고 반드시 징계해야 한다고 결론을 가져가는 것은 조심스러움.

### ③ 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 전보조치의 유효성

신고자에 대한 전보조치가 신고인에 대한 불리한 처우를 금지하고 있는 근로기준법을 위반한 것이라는 점이 이슈가 됨. 고등법원에서는 (2024.12.5 선고 2024누35394 판결) 전보조치의 유효성, 전보조치가 업무적 필요성이 있었는지가 쟁점이 되었음. 1심에서는 업무상 필요성을 부분인정 했는데 2심에서는 업무상 필요성을 인정했음. 따라서 직장 내 괴롭힘의 신고자라고 해서 그에 대한 인사 처분이 무조건 불리한 처우로서 금지된다고 볼 순 없고 과연 업무적 필요성이 얼마나 있었는지에 따라 유효하다고 인정될 수도 있다고 이해할 수 있음.

## (불법파견)

### ① 불법파견으로 인정된 경우의 근로조건 결정

법원이 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수도 있음. 법원이 적극적으로 법률 해석을 하고 법률 관계에 대한 형성을 한다라는 측면에서 참고할 수 있음

### ② 불법파견 주장에 대한 실효의 원칙

불법 파견이 인정이 된 경우에도 실효의 원칙에 따라 인정이 되지 않을 수도 있음

### ③ 직접 고용 간주 후 배치대기

배치대기 발령의 사안임. 일시적으로 대기 발령을 했는데 그에 응하지 않고 거부하며 출근하지 않았다면 그것은 무단 결근에 해당하고 그 무단 결근을 이유로 해고를 한 것은 정당하다는 판시. (2024.1.4. 선고 2019두34807판결)

## (중대재해처벌법)

### ① 대표이사에 대한 2년 실형/회사에 벌금 20억 선고

이 사안은 중대재해처벌법 중에서도 굉장히 중한 형이 선고된 사례임. 회사의 책임을 묻는 과정에서 안전 관리 감독자가 해당 업무를 충실하게 수행하는지에 관한 평가 기준을 마련하지 않았고 공판 기일에 출석한 피고인의 태도에도 문제가 있었음. 이러한 여러 상황으로 실형과 벌금이 선고되었음.

## ② 대표이사에 무죄 선고

반대로 무죄가 선고된 사례도 있음. (대구지방법원 서부지원 2024.12.19 선고 2023고단510판결) 자동차 부품 제조 회사에서 수공구가 압축성형기에 끼어서 튕겨 나와 작업자를 충격하는 것이 굉장히 이례적인 일이었다고 함. 인과관계가 예측이 되지 않는, 어려운 사안까지 책임을 물을 수 없다는 이유로 무죄가 선고된 것임.

## ③ 중대재해처벌법 선고 사례

24년도 12월 달을 기준으로 해서 31건이 기소가 되었고 그 중 유죄가 29건, 무죄가 2건이 선고되었음. 실형이 선고된 사례를 보면 동종전과가 많음.

무죄가 선고된 사례를 보면 실제 두 건이지만 한 건은 공사금액이 50억 미만으로 중대재해처벌법 적용 대상이 아니라는 이유로 선고된 것.

만약 중대재해처벌법 관련 사안이 발생한 경우에 사용자 입장에서는 인과관계가 없다거나 예측이 도저히 안되는 상황이다라는 주장을 할 필요성이 있겠는지 검토가 필요함.

## 사전 질의응답

### (통상임금 판결과 노동조합 대응)

전체적으로 회사의 근로자들에게 1년을 기준으로 했을 때 약속했던 노무 제공을 하기만 하면 지급되는 것이 무엇인지를 검토해볼 필요가 있음. 이러한 금품이라면 통상임금 해당성을 탈락시키기는 쉽지 않다라는 기본적인 전제하에서 그렇다면 노동조합에도 통상임금 해당성의 범위를 넓힌다고만 해서 이게 반드시 근로자들에게 이익으로 돌아가지는 않을 수 있다라는 점, 이 파이가 한계가 있어 통상임금 해당성이 늘어나게 되면 임금 인상률이 예전만큼 인상되기 어려운 상황이 될 수도 있다는 점을 논의함으로써 노조의 협력을 얻는 큰 전략을 가져가야 함.

### (과거 통상임금 판결의 유효성)

성과연봉에 대해서 일단 전년도에 성과를 가지고 그 지급 시기만을 올해로 했다면 고정성이 부정되기 때문에 통상임금에 해당하지 않는다라는 과거 판결이 있었음. 그러나 지금 고정성에 대한 요건이 폐지가 되었으면 이 판결의 내용이 유지가 되는 것이냐 바뀌는 것이냐 이런 질문인 것. 고정성이 부정되었기 때문에 통상임금성이 부정이 되었지만 과거 판결에 이거는 현재 판결에 의하더라도 통상임금성은 부정이 될 것 같다고 예측됨. 고정성 요건 때문이 아니라 소정 근로의 대가성 때문에 부정될 것이라 생각.

### (최저임금과 통상임금)

최저임금 적용을 위한 임금 범위가 통상임금이랑 거의 유사한데 지금 최저임금법에 따르면 매월이 아닌 격월로 지급되는 상여금은 최저임금에 포함되지 않음. 그러나 통상임금에 대한 판결이 바뀌었으면 최저임금부터 바뀌어야 되지 않느냐는 질문.

최저임금과 통상임금은 제도의 취지를 서로 달리하고 있음. 통상임금이나 최저임금 적용을 할 때 판단하는 비교대상임금의 항목과 통상임금이 일견 유사해보이는 것으로 보일 수 있지만 통상임금에 대한 기준이 바뀌었다고 해서 자동적으로 최저임금에 대한 비교 대상 임금이 변경되지는 않을 것임.

## 현장 질의응답

### 질문 1

회사는 경영 성과급을 전사 실적과 사업본부별 실적을 영업이익 기준 달성여부를 기준으로 타겟 인센티브를 지급하고 있음. 그리고 매년 육야 휴직과 업무와 상병휴직자, 결근자, 입사일 이후 9개월 이상 근무 실적을 감안해 비례에서 지급 중. 또한 본부와 전사의 영업이익달성율과 각각에 가중치를 두어 지급하고 있는데, 이에 대해 추후 임금이슈가 될 수 있나?

#### 이세리 법무법인(유) 세종 변호사

지금까지 판례의 주도니 경향에 따르면 임금성이 인정되지 않을 가능성이 높다고 보임. 근로에 대한 직접적인 반대 급부라기 보다는 어떤 영업목표를 달성해야 하고 지급이나 지급률에 대해 대표이사의 재량에 의해 결정되는 금품이라면 내가 근로를 제공했다고 해서 그에 당연히 지급받을 수 있는 권리가 생기거나 사용자의 의무가 있다고 인정되기 어려운 성격의 금품임.

### 질문 2

1년 이상 재직 중인 모든 임직원에게 2달에 한번 기본급 5%의 개인연금지원금을 지급중인데 12.19 판결 이후 통상임금에 이것이 해당되나? 취업규칙에는 1. 개인연금지원금은 소정근로대가 아닌 임직원 복지향상을 위한 은혜보은적 금액이며, 경영여건이 어려울 때는 지급되지 않는다. 2. 개인연금지원금의 지급수준 및 기타 본 조에서 규정하지 않은 사항은 급여지급규정에 정하는 바에 따른다. 3. 지급일 현재 재직중인 임직원에게 지급한다고 규정되어 있음.

#### 이세리 법무법인(유) 세종 변호사

취업규칙에는 이 개인연금 지원금이 복지 향상을 이은 은혜보은적 금액이고 안 줄 수도 있다는 점이 명시돼 있음. 그런데 그 실적에 따라서는 1년 이상 재직 중인 모든 임직원에게 두 달에 한 번 기본급 3%를 주고 있다는 것은 쟁점이 될 수 있음. 통상임금에 해당할 가능성이 좀더 높아 보임.

통상임금에 해당하지 않는다고 부정할 수 있는 근거 중 하나는 경영 여건이 어려우면 안 줄 수 있다는 점. 그렇다면 회사의 재량적·은혜적 금품이라는 관점에서 아예 근로 대가성이 없다는 주장을 할 수 있음. 그래서 통상임금이 아니라 그냥 임금성 자체가 탈락한다는 주장을 할 수 있음.

## 조사 및 작성

임팩트온 정예은 RA

[j91780257@gmail.com](mailto:j91780257@gmail.com)