

■ 최신 판례 ■

성과급을 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급할 경우, 그중 최소 보장 부분은 통상임금에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2019. 5. 14. 선고 2016나2087702 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급하는 기본성과연봉과 내부평가성과연봉 중 최소 보장 부분은 통상임금에 해당한다는 취지의 판결입니다.

피고는 기본성과연봉을 통상임금에 비례해 일률적으로 지급하는 성과연봉으로 규정한 후 간부직에게 연 410%, 비간부직에게 연 600%를 각각 해당 월에 나누어 지급하였습니다. 또한 내부평가성과연봉은 간부직에게 연 390%, 비간부직에게 연 200%를 각각 해당 월 보수지급일에 지급하였습니다. 피고는 내부성과연봉은 5개 등급으로 나누고, 최저등급일 경우 152~260%는 지급하도록 규정하였고, 성과연봉 지급대상을 지급일 현재 재직 중인 직원으로 하였습니다.

대법원은 이에 대하여 회사가 재직자 조건을 통해 지급일 전 퇴직하는 근로자를 제외하는 것은 기 발생 임금에 대한 일방적인 부지급을 선언한 것이므로 유효성을 인정할 수 없으며, 따라서 성과연봉이라는 명칭을 사용하더라도 평가 결과나 업무성과와 무관하게 차등 없이 지급되는 정기 고정급에 부가된 재직자 조건은 무효라고 판시하였습니다. 대법원은 또한 취업규칙이나 근로계약에 재직자 조건을 규정하는 것 역시 근로제공 대가로 받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것이어서 무효라고 하였습니다.

해당 재판부는 유사 소송에서도 성과급의 일부에 대하여 재직자 조건이 부가되어 있음에도 불구하고 통상임금성을 인정하였습니다. 그러나 다수의 대법원 판례는 상여금에 재직조건이 부가된 경우

통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였으므로, 대법원에서는 위 판결이 번복될 가능성이 높다고 사료됩니다.

(*피고는 상고하였습니다)