

■ 주요 업무 사례 ■

퇴사한 근로자가 이연성과급 지급을 청구한 사건에서 회사를 대리하여 승소한 사례

금융감독원은 2010년 금융회사의 단기성과 위주의 보상체계가 금융위기를 초래한 하나의 요인으로 작용했다는 지적을 받게 되자 합리적인 성과보상체계를 구축하기 위하여, 보상과 리스크의 연계, 즉 '경영진 및 특정직원에 대한 보상 중 상당 부분을 변동보상(성과연동보상)으로 지급하되, 그 중 상당 부분은 리스크 존속기간을 감안하여 이연지급하고, 상당부분은 주식이나 주식연계상품 등 금융회사의 장기성과와 연동되는 형태로 지급하며 변동보상의 이연지급 기간 중 성과가 목표에 미달하거나 손실이 발생할 경우 미래 지급할 변동보상을 축소하여 지급하는 것'을 주요 내용으로 하는 금융투자회사 성과보상체계 모범규준을 마련하였으며, 순차적으로 각 증권사에 의무적용하도록 하였습니다. A회사는 위 모범규준을 토대로 하여 「성과보상규정」(이하 '성과보상규정')을 제정하였습니다.

위 성과보상규정에 따라, 동 규정이 적용되는 경영진 및 금융투자업무 담당자들에 대한 성과보상은 일정 기간 동안 이연(移延)하여 지급됩니다. 금융투자업무 담당자로 근무하였던 B는 퇴사 후 A회사를 상대로 이연된 성과보상의 지급을 청구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, 성과보상규정에 따르면 A회사는 퇴사 이후의 이연성과보상을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하였고 관련 노동법적 쟁점들을 다각도로 다투었습니다.

이에 법원은 A회사의 주장을 받아들여 B의 청구를 기각하였고, A회사의 성과보상규정 해당 조항들은 근로기준법 제7조 및 민법 제103조 위반이 아니라고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



강성국 변호사



장현진 변호사