

■ 최신 판례 ■

공공기관의 경영평가성과급도 평균임금에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

공공기관의 운영에 관한 법률(이하 '공공기관운영법')에 따라, 공기업이나 준정부기관은 기획재정부 장관의 경영실적 평가에 따라 직원들에게 성과급을 지급하고 있습니다. 대상판결에서는 경영평가성과급이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당하는지가 쟁점이 되었습니다.

A씨의 아들은 지난 2008년, H감정원에서 근무하던 중 업무상 재해로 사망하였습니다. 사망 당시 H감정원 보수규정에 따르면 성과상여금 중 150%는 2월 첫 영업일에, 잔여 성과금은 경영평가 결과가 나온 날로부터 30일 이내에 전년도 성과에 따라 차등지급하고 있었습니다. 공공기관운영법 시행 이후부터는 정부가 정한 성과급 지급률을 기초로 회사의 보수규정과 내부경영평가편람에서 정한 기준에 따라 잔여 성과상여금을 산정해 소속 직원들에게 지급하였습니다.

H감정원 측은 A의 아들이 사망한 2008년에도 정부가 정한 성과급 지급률에 따라 2008년 2월 1일에 성과상여금 200여 만 원을 지급했고, 같은 해 7월에는 잔여 성과상여금 290만 원 가량을 지급하였습니다. 사망 이후 퇴직금을 지급할 때도 성과상여금을 모두 포함해서 평균임금을 산정하였습니다.

하지만 근로복지공단 측은 잔여 성과상여금은 근로 대상으로 지급된 것도 아니고, 일시적이고 불확정적으로 지급되는 것이므로 임금에 해당하지 않는다 보았습니다. 이에 A는 공단을 상대로 평균임금을 정정하고, 보험급여에서 모자라게 계산한 차액 부분을 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

대법원은 “성과상여금은 2008년까지 계속적이고 정기적으로 지급됐고, 지급대상과 지급조건이 확정돼 있어 회사에게 지급의무가 지워져 있었다”며 “따라서 근로의 대가로 지급되는 임금이다”라고 판단하였습니다. 같은 취지에서 이 사건 잔여 성과상여금이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함된다고 본 원심의 판단은 정당하다고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결](#)