

경영성과급의 평균임금성

(수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결 vs. 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결의 비교를 중심으로)

이광선(법무법인 지평 변호사)

1. 들어가며

대법원이 2018년 공공기업의 경영평가성과급에 대해 평균임금성을 긍정한 이후(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결), 사기업의 경영성과급에 대해서도 평균임금성을 인정하는 판결이 선고되고 있다. 특히, 2021. 6. 17. 동일한 기업에 대해 선고된 2개의 하급심 판결(이하 ‘대상판결들’)은 동일한 사실관계임에도 불구하고 경영성과급의 평균임금성에 대해 다른 판단을 내려 혼란을 주고 있다.

아래에서는 대상판결들을 포함하여 사기업의 경영성과급 관련 판결들을 살펴보면서 경영성과급의 평균임금성에 대해 검토한다.

2. 대상판결의 개요

가. 사건의 개요

- ✓ 원고들은 피고 회사에서 퇴직한 자들로서 피고를 상대로 목표 인센티브, 성과 인센티브(이하 총칭하여 ‘경영성과급’)가 임금에 해당하므로 평균임금에 포함되어야 한다는 이유로 소송을 제기
- ✓ 경영성과급 지급률은 사업부 단위 결정
- ✓ 목표인센티브: 반기마다 각 사업부문과 사업부 성과를 평가하여 그 결과를 토대로, 각 사업부문과 사업부가 보여준 재무성과와 사업부별 전략과제(CEO미션) 이행정도를 바탕으로 A~D등급으로 나눠 평가함. 피고는 위 평가결과에 따라 각 사업부문, 사업부 소속 근로자들에게 상여계산기초금액(월 기준액 120%) 대비 일정 비율의 목표 인센티브 지급

- ✓ 성과인센티브: 각 사업부에서 발생한 경제적 부가가치(EVA, 세후영업이익에서 자본 비용 뺀 금액) 일부를 근로자들에게 지급(연봉 50% 상한)

나. 대상판결의 요지

(1) 서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결(이하 '대상판결1')

대상판결1은 아래와 같은 이유로 경영성과급의 평균임금성을 인정했다.

- ✓ 지급근거: 급여규정은 경영성과급이 근로의 대가 즉 임금임을 전제(임금이 인센티브 등으로 구성된다고 명시)
- ✓ 근로의 대가: ① 개별 근로자들의 근로제공과 생산성 향상을 위한 노력이 모이지 않으면 피고의 사업수행 자체가 불가능/ ② 근무기간에 비례하여 지급(근로의 양과 직접 관련)/ ③ 근로자들이 지급받은 돈 중 상당한 비중을 차지하는 경영성과급에 관해 근로의 대가가 아니라고 보는 것은 근로계약의 본질에 반함/ ④ 경영성과급은 협업을 위한 노력을 포함하여 피고가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로서, 근로자들의 근로제공 및 생산성 향상을 위한 노력에 대한 대가라는 측면에서 개인성과급과 본질적 차이가 없음, ⑤ 영업사원이 근로를 제공했음에도 불구하고 판매수당을 지급받지 못하는 경우가 있다고 해서 근로의 대가가 아니라고 할 수 없듯이 외부적 요인의 영향으로 인센티브가 적게 또는 지급되지 않는다고 해서 근로의 대가가 아니라고 볼 수 없음
- ✓ 지급의무: 매년 급여규정에서 정한 바에 따라 근로의 양과 질을 평가하여 경영성과급을 산정·지급할 의무(경영진이 경영성과급의 지급률을 결정할 재량이 있다는 점만으로 피고에게 지급의무가 없거나 은혜적 금품에 불과하다고 보는 것은 급여규정들의 규범력을 무시한 것일 뿐 아니라 피고의 지급실태 및 근로자들의 인식과도 맞지 않음)/ 실제로도 2000년 이후 매년 지급되어 왔음

(2) 수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결(이하 '대상판결2')

대상판결2는 아래와 같은 이유로 경영성과급의 평균임금성을 부정했다.

- ✓ 근로의 제공과 관련: 근로의 양이나 질에 대한 평가 또는 대가로 지급된 것이 아니라

피고의 전반적인 경영성과에 대한 평가를 기초로 그에 따른 이익 중 일부를 근로자에게 배분한 것임

- ✓ 지급대상, 조건 확정 여부: 기준이 정해져 있지 않음. 어떤 근로자에게 어떤 지급률을 적용할지 전혀 규정되어 있지 않고 오히려 경영진에게 광범위한 재량이 인정
- ✓ 평균임금 및 퇴직급여제도의 취지: 경영성과급을 평균임금에 포함시키면, 연중 퇴직 시기에 따라 평균임금의 액수가 큰 폭으로 달라지게 되어 통상의 생활임금을 기초로 근로자의 통상 생활을 보장하려는 퇴직금 제도의 취지에 반함
- ✓ 근로의 대가: 지급대상자가 지급일 현재 재직자로 한정되고, 평균임금에서 제외하는 내용이 명시되어 있음. 일할계산하여 지급한 사실도 없음. 근로복지기본법 제84조에서 규정한 성과배분에 해당함
- ✓ 취업규칙 규정 및 노동관행: 따로 규정된 바 없고, 거의 매년 지속적으로 지급했다는 사정만으로 경영성과급을 임금에 포함시키기로 하는 노동관행이 성립했다고 보기 어려움

3. 기존 판례

가. 개별적 성과급에 대한 판례

과거 판례는 “개인의 실적에 따라 그 지급 여부와 지급액수가 결정되는 영업사원의 성과급의 경우, 지급조건의 충족여부는 근로자 개인의 실적에 따라 달라지는 것으로서 근로자의 근로제공 자체의 대상이라고 볼 수 없으므로 임금에 해당하지 않는다”고 판시하여 개인의 실적에 따라 지급되는 성과급의 임금성을 부정한 바 있다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2001다 76328 판결).

그러나 이 판례에 대해서는 근로자 개인의 업무 실적에 따라 지급된 것이라면 당연히 근로의 대가로 보아야 하고, 근로자 개인의 실적에 따라 금액이 달라진다고 하는 것은 고정적 임금 여부를 중시하는 통상임금 판단에서 문제될 수 있지 근로의 대가 여부를 판단하는 임금성 판단에서 문제삼는 것은 기존 판례의 태도에 배치된다는 점에서 비판이 있었다.¹

¹ 노동법실무연구회, 근로기준법 주해1, 박영사, 256쪽

그 이후 선고된 판례들은 대부분 개별적 성과급에 대한 임금성을 인정했다.

구분	판결 내용
의사의 진료 포상비	<p>피고가 그 소속 의사들에게 기본급과 제수당 외에 '진료포상비 지급기준' 또는 '진료성과급 지급 기준'에 따라 계속적·정기적으로 진료포상비를 지급하여 왔는데, 위 진료포상비에는 기본포상비와 특진포상비, 진료수익의 다과에 비례하는 성과포상비, 협진료 및 전과포상비 등이 포함되어 있었던 사실, 2009. 1. 31. 까지 피고 산하 ○○병원에서 내과 전문의로 근무하다 퇴직한 원고 김○○의 경우 매월 230만 원의 기본포상비와 진료수익이나 실적에 따라 지급되는 위 나머지 각 포상비를 지급받아 왔고, 2009. 5. 14.까지 위 ○○병원에서 영상의학과 전문의로 근무하다 퇴직한 원고 신○○의 경우 위 성과포상비와 특진포상비 등을 지급받아 온 사실 등을 인정한 다음, 피고가 소속 의사의 실적을 판단하는 기준으로 삼은 진료와 특진, 협진 등의 업무는 매달 이를 수행하는 횟수에 차이는 있을지언정 그 자체는 의사 고유의 업무로서 병원을 운영하는 피고에게 제공된 근로의 일부이므로, 그에 대한 포상비는 근로의 대가로 지급된 것으로 보아야 할 것인 점 등 그 판시와 같은 사정들을 종합해 보면, 원고들에게 지급된 위와 같은 진료포상비는 모두 근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함되는 것으로 봄이 상당하다. (대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다77514 판결)</p>
자동차 판매 회사 영업사원	<p>대법원은 자동차 판매회사 영업사원에게 매월 자동차 판매수량에 따라 지급되는 성과급에 대하여도 ① 인센티브(성과급) 지급규정이나 영업 프로모션 등으로 정한 지급기준과 지급시기에 따라 인센티브(성과급)를 지급한 점, ② 차량판매는 피고 회사의 주업으로서 영업사원들이 차량판매를 위하여 하는 영업활동은 피고 회사에 대하여 제공하는 근로의 일부라 볼 수 있어 인센티브(성과급)는 근로의 대가로 지급되는 것이라고 보아야 하는 점, ③ 매월 정기적, 계속적으로 이루어지는 인센티브의 지급이 개인근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 우발적, 일시적 급여라고 할 수 없고, 지급기준 등의 요건에 맞는 실적을 달성하였다면 피고 회사로서는 그 실적에 따른 인센티브의 지급을 거절할 수 없을 것이므로 이를 은혜적인 급부라고 할 수도 없는 점 등을 들어, 경영성과급(성과급)은 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당한다고 하여 실적에 따른 성과급의 임금성을 인정 (대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결).</p>
보험대리점의	<p>보험대리점의 섭외사원이 보험회사로부터 수수료 지급규정에 따라 지급받</p>

<p>섭외사원</p>	<p>은 업무성과비²의 근로의 대상성을 인정하여 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당한다고 판단(의정부지방법원 2020. 8. 13. 선고 2019나214447 판결)³,</p>
<p>정수기설치기사의 판매수수료</p>	<p>정수기 설치기사의 근로자성을 인정하면서 설치·AS수수료는 근로의 대가인 임금으로 보았으나, 판매수수료의 경우 ① 원고들이 스스로 판매영업 여부를 결정할 수 있었으므로 판매를 할 의무가 있다고 보기 어려워 근로의 대가로 볼 수 없고, ② 계속적·정기적으로 지급되지도 않았으며, ③ 만약 평균임금에 포함된다고 볼 경우 평소 판매업무를 거의 하지 않다가 퇴직 직전 판매업무에 집중하여 의도적으로 평균임금을 높이는 것이 가능하며, 근로자의 통상의 생활임금을 산정하려는 평균임금의 기본원리에 반한다는 이유로 평균임금성 부정(서울고등법원 2020. 9. 18. 선고 2019나2022249 판결)⁴</p>

나. 집단적 성과급

집단적 성과급에 대한 기존 판례는 대부분 임금성을 부정했다.

구분	판결 내용
<p>현대자동차</p>	<p>“성과급의 평균임금 불산입 부분 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다. 원심은, <u>목표달성 성과급은 매년 노사간 합의로 그 구체적 지급조건이 정해지며 그 해의 생산실적에 따라 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있는 것이지 생산실적과 무관하게 계속적·정기적으로 지급된 것이라고 볼 수 없어 피고 회사에 그 지</u></p>

² 섭외사원들이 섭외한 회사에서 보험계약 등이 성사되는 경우, 계약성사금액 또는 상품에 따라 보험 회사의 수수료 지급기준에 따라 산정된 수당의 70%를 업무성과비로 지급받았다(나머지 30%는 보험계약의 유지 여부에 따라 분할 지급받았다).

³ 상고 없이 확정되었다.

⁴ 상고심 진행 중

	급의무가 있는 것이 아니라는 이유로 위 성과금은 위 원고들의 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입될 수 없다.”(대법원 2005. 10. 13. 선고 2004다13755 판결)
현대중공업	“① 피고 회사의 성과금은 근로의 대가가 아닌 경영성과의 분배 목적으로 처음 도입되었고, ② 현재까지 성과금 지급률의 상한은 경영성과에 따라 정해지고 있는 점, ③ 성과금 지급률은 회사의 매출신장률, 공수능률향상률, 안전활동, 제안활동을 통한 생산성 향상률에 따라 원칙적으로 정해지며, 무쟁의도 지급 여부 및 지급률 하한선의 조건이 되는데, 이들 요소들은 구체적으로 근로 제공과는 직접적인 관련성이 없는 점, ④ 피고 회사에서는 근로의 대가에 해당하는 기본급과 여러 수당들을 꾸준히 인상하여 지급해 온 점, ⑤ 1996년 이전에는 실제 경영실적이나 파업 여부에 따라 성과금 지급률이 변동되거나 차등 지급되었고, 1997년 이후에는 200%의 성과금이 일정하게 지급되었으나, 이는 위 기간 동안 무분규 조건이 달성됨에 따라 피고 회사가 최저지급률 보장약속을 지켰기 때문일 뿐, 불황이나 분규 발생 등으로 인한 경영실적 악화시에도 피고 회사가 일정률의 성과금을 계속 지급할 의사가 있다거나 그와 같은 관행이 성립되었다고 보기는 어려운 점, ⑥ 피고 회사 노동조합도 성과금이 임시적인 것임을 인정하고 고정급으로 지급해 줄 것을 피고 회사에 계속 요구하여 왔으나 합의에 이르지 못한 점 등에 비추어 보면, 피고 회사가 원고들에게 지급한 성과금은 경영실적이나 무쟁의 달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급 금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 볼 수 있을 뿐, 근로의 대상으로서의 임금이라 할 수 없으므로, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함되지 않는다”(대법원 2006. 2. 23. 선고 2005다54029 판결)

최근 하급심 판결에서는 사기업의 집단적 성과급에 대한 판단이 나뉘어지고 있다.

기업명	판결번호	결과
SK하이닉스	수원지법여주지원 2020. 1. 21. 선고 2019가단 50590 판결	평균임금 X
	수원지방법원 2021. 2. 4. 선고 2020나55510 판결	평균임금 X
	대법원 2021다219994 (2021. 7. 4. 심리불속행 기간 도과)	진행중
삼성전자	수원지방법원 2020. 11. 26 선고 2019가합	평균임금 X

	19095 판결	
	수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결(대상판결2)	평균임금 X
	대법원 2021다248725	진행중
엘지디스플레이	서울남부지방법원 2020. 12. 8. 선고 2019가소 499344 판결	평균임금 X
	서울남부지방법원 2020. 8. 20. 선고 2020나 72056 판결	평균임금 X
삼성디스플레이	서울중앙지방법원 2021. 1. 12. 선고 2019가단 5199298 판결	평균임금 X
	서울중앙지방법원 2021나8490	진행중
현대해상화재보험	서울중앙지방법원 2021.4. 15. 선고 2019가합 538253 판결	평균임금 0
	서울고등법원 2021나2015527	진행중
삼성전자	서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합 542535 판결(대상판결1)	평균임금 0
	서울고등법원 2021나2026947	진행중
한국유리공업	서울고등법원 2021. 6. 30. 선고 2020나 2012736 판결	평균임금 0

다. 공공기업 경영평가성과급 판례

대법원은 공공기관 경영평가성과급의 평균임금성을 잇달아 인정하였는데 법원이 제시한 주된 근거를 정리하면 아래와 같다(대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결, 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결).

- ① 대부분의 공기업과 준정부기관은 단체협약이나 취업규칙 등에 경영실적평가에 따라 경영평가성과급을 지급하는 시기, 산정 방법, 지급조건을 구체적으로 정하고 있음.
- ② 보수규정 등에 따라 성과연봉에 해당하는 경영평가성과급을 실제 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급하는 것을 원칙으로 정한 것 등에 비추어 보았을 때 근로의 대가인 임금에 해당함.
- ③ 경영평가성과급을 계속적·정기적으로 지급하여 왔으며 이와 달리 은혜적 금품에 불

- 과하다거나 근로자의 우연한 사정에 의해 좌우되는 우발적·일시적 급여라고 볼만한 근거는 없음.
- ④ 경영평가성과급의 최저지급율과 최저지급액이 정해져 있지 않고 그 지급액이 매년 새롭게 결정된다고 하더라도, 경영평가성과급이 일시적으로 지급되는 것이라거나 그 지급사유의 발생이 불확정적이라고는 볼 수 없음.
 - ⑤ 경영평가성과급을 지급받지 못하는 경우가 있다고 하더라도 성과급이 전체 급여에서 차지하는 비중, 그 지급 실태와 평균임금 제도의 취지에 비추어 볼 때 근로의 대가로 지급된 임금으로 보아야 함.

4. 대상판결 검토

가. 들어가며

(1) 임금의 정의

근로기준법은 “임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다”고 규정하고 있다(제2조 제1항 제5호).

이와 관련하여 판례는 “임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서(근로제공 관련성), 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고(계속·정기지급성), 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면(지급의무성), 그 명칭 여하를 불문하고 모두 그에 포함된다”고 판단하고 있다(대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결, 대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결 등).

즉, 근로기준법상 임금의 정의에는 ‘근로의 대가’로 근로자에게 지급하는 모든 금품이라고 되어 있어서, ‘근로의 대가’만이 임금의 개념요소로 되어 있다. 그런데 판례는 이를 구체화 하여 임금의 개념요소로 ① 근로의 대가, ② 계속적·정기적 지급, ③ 사용자에게 지급의무가 있을 것이라는 세 가지 요건을 갖추어야 한다고 설명하고 있다.

어찌 되었든 임금의 가장 핵심적 요소는 근로의 대가이고, 계속적·정기적 지급, 지급의 무라는 요소들이 어떤 의미인지는 판례에 따라 조금씩 다른데, 이에 대해서는 후술한다.

나. 근로의 대가

(1) 개념

임금의 핵심 개념표지인 ‘근로의 대가’에 대한 학설은 크게 ‘근로대가설’과 ‘근로관계대가설’로 나뉜다. 근로대가설은 문언상 구체적인 근로제공(노동)에 대가만을 임금으로 인정한다는 견해이고, 근로관계대가설은 임금을 근로자가 자신의 노동력 자체의 처분을 사용자의 지휘·감독 하에 두고 있는 것에 대한 대가로 보는 견해이다. 판례는 임금을 근로의 대가(근로대가설)로 보고 있다(대법원 2002. 7. 23. 선고 2000다29370 판결 등).

판례는 근로의 대가로서 임금에 해당하는지 여부를 판단하기 위해 (i) 계속적·정기적으로 지급되었을 것, (ii) 사용자에게 지급의무가 있을 것을 판단요소로 사용하는 경우가 대부분이다. 공공기업의 경영평가성과급 판례에서도 근로의 대가에 대해 특별한 판단을 하지 않은 채 계속적·정기적으로 지급되고 규정상 지급의무가 있다는 이유로 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가진다고 판단했다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결).

한편, 다른 판례는 근로의 대상인지를 판단하기 위해 근로제공과 직접·밀접한 관련성을 강조하는 판례⁵도 있고, 일부 판례는 ‘근로의 대상으로 계속적·정기적으로 지급되는 금품이라면 그 명칭이나 지급근거가 급여 규정에 명시되어 있는지 여부에 구애받지 않고 이에 포함되지만...’ 등의 표현을 사용하여 ‘계속성·정기성’과 ‘지급의무성’이라는 요소가 반드시 모두 충족되어야 임금으로 해당하는 것은 아니라고 볼 여지가 있는 판례⁶도 있다.

아래에서는 판례가 실시한 임금의 요건과 관련한 요소들을 중심으로 대상판결에 대해 살펴본다.

⁵ 대법원 2011. 3. 10. 선고 2010다77514 판결

⁶ 대법원 1998. 4. 24. 선고 97다58491 판결, 대법원 2011. 6. 10. 선고 2010두19461 판결, 대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결

(2) 근로제공의 직접·밀접 관련성

대상판결1은 어느 한 근로자의 근로만으로는 경영성과 달성이 어려운 것이 사실이지 개별 근로자들의 근로제공과 생산성 향상을 위한 노력이 모이지 않으면 피고의 사업수행 자체가 불가능하다는 이유로 근로의 대가성을 인정했다.

반면, 대상판결2는 각 사업부문과 사업부의 성과 결과에 대한 금원이거나(그 평가대상은 각 사업부문과 사업부의 재무성과와 전략과제 이행정도) 각 사업부의 EVA 발생여부에 대한 금원이므로, 개별 근로자가 제공한 근로의 양이나 질에 대한 대가로 지급된 것이라기 보다는 피고의 전반적인 경영성과에 대한 평가를 기초로 그에 따른 이익 중 일부를 근로자들에게 배분한 것이라고 보아 근로의 대가성을 부정했다.

판례는 ‘어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급 의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다고 판단했다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결, 대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 등). 즉, 판례는 근로의 대가인지 여부는 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련되어 있어야 한다고 본 것이다. 이는 임금청구권의 규범적 기초가 ‘근로계약’이고, 따라서 임금의 가장 핵심적 지표가 ‘근로제공’과 쌍무적 견련관계를 이루는 대가로서의 성격이라는 점에서도 당연하다.

만약 대상판결1이나 사기업 경영성과급의 평균임금성을 인정한 타 하급심 판례와 같이 근로의 대가인지 여부를 판단하게 되면 그 범위가 지나치게 확장되는 문제가 있다. 즉, ‘집단적인 성과급은 협업의 질까지 포함하여 회사가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로도 볼 수 있으므로 근로제공과 밀접한 관련이 없다고 단정할 수도 없다’는 판례(서울중앙지방법원 20201. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결⁷), ‘개별 근로자들의 근로제공과 생산성 향상을 위한 노력이 모이지 않으면 피고의 사업 수행 자체가 불가능하므로, 개별 근로자들의 영향력이 적다는 사정만으로 이 사건 성과급이 근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다’는 판례(대상판결 1) 등이다.

이는 사용자가 근로자에게 지급한 금품은 원칙적으로 임금 즉, 근로의 대가라는 전제에서 출발한다. 그러나 복지포인트와 관련한 대법원 전원합의체 판결에서도 알 수 있듯이, 사용자가 지급하는 금품도 임금이 해당하지 않는 경우가 있다.

⁷ 현대해상화재보험 사건

또한, 사기업 경영성과급의 평균임금성을 인정하 하급심 판례에 따르면, 경영성과급의 지급조건[사업부문 및 사업부의 업적 평가(재무성과⁸, 전략과제 이행정도⁹), 사업부 발생한 경제적 부가가치]은 개별 근로자의 근로제공과 직접 관련되거나 밀접하게 관련되었다기 보다는 국내외 경제 상황, 동종업계 동향, 경영진의 의사결정 등과 보다 직접적인 관련이 있다. 예컨대, 코로나19로 인해 여행업계의 실적은 바닥을 면치 못하는 반면 코로나19 관련 진단업체는 상상을 초월하는 실적을 올린 경우, 타 경쟁업체의 부진으로 실적이 향상되는 경우, 원재료 가격의 급등 및 급락으로 인한 영업이익 등락 등 근로자의 근로제공과 직접 또는 밀접한 관련이 있다고 보기 어려운 경우가 많다.

한편, 대상판결1은 영업사원이 근로를 제공했음에도 불구하고 우연한 요인에 의해 판매 실적을 올리지 못해 판매수당을 받지 못하는 날이 있다는 이유로 근로의 대가가 아니라고 보는 것이 부담함과 마찬가지로 경영성과급 역시 근로자들이 집단적으로 협업 근로의 양과 질을 높이기 위해 노력하였음에도 불구하고 외부적 요인으로 적게 지급되거나 지급되지 않는 경우도 있을 수 있지만 이를 이유로 근로의 대가가 아니라고 볼 수 없다고 했다. 그러나 영업사원의 경우 외부요인이 있더라도 결국 판매량은 영업사원의 개인 성과이고, 경영성과급은 전제 자체가 근로자 개인의 성과가 아니라 외부요인에 의한 것이라는 점에서 본질적 차이가 있다.

그러므로 대상판결의 경영성과급은 대부분 그 지급조건이 개별 근로자들의 근로대가와 직접 또는 밀접한 관련이 있기 보다는 기업의 내·외부 요인과 더 밀접한 관련이 있고, ‘근로의 대가’를 인정하기는 어렵다고 판단된다.

(3) 근무기간 비례

대상판결들은 근로의 대가를 인정하는 부수적 요소로 해당 금원 지급이 근무기간에 비례하여 지급되었는지 여부를 고려하였다. 즉, 대상판결1은 경영성과급은 지급 대상기간 동안 1개월을 초과하여 근무한 자에게 지급되고, 근무하지 않은 기간에 대하여는 지급률을 월할로 차감하는데, 이와 같이 경영성과급의 액수는 근로의 양과 직접적으로 관련되어 있다고 판단했다. 반면, 대상판결2는 지급대상자가 지급일 현재 재직자로 한정되고 지급기준일 전에 퇴직하더라도 근무일수에 비례하지 지급하지 않았으므로 근로의 대가로 볼 수 없다고 했다. 이

⁸ 재무성과는 매출, 세전이익, 영업이익 등의 항목으로 그 성과에 대한 평가

⁹ 전략과제 이행정도는 사전에 설정한 과제를 얼마나 충실하게 수행했는지에 따라 평가

에 대해, 대상판결1은 재직자 조건의 ‘고정성’은 ‘통상임금’의 요소이지 ‘임금’의 요소가 아니라고 하면서 이는 임금성 판단의 기준이 아니라고 했다.

그러나 대상판결2는 ‘고정성’이 탈락해서 임금성이 부정된다고 판단한 것이 아니라 지급 기준일 이전에 퇴직한 경우는 아예 경영성과급을 지급받지 못하므로 근로의 양과 관련된 것이 아니고 근로의 대가가 아니라고 판단한 것이다. 오히려 대상판결1은 월할로 차감되는 점만 감안하여 근로의 양과 직접 관련되어 있다고 판단하면서도 1개월을 초과해야 지급된다는 점, 지급일에 재직하지 않으면 전혀 지급되지 않는 점은 고려하지 않은 채 근로의 양과 직접 관련된다고 판단한 문제가 있다.

(4) 전체 급여 중 경영성과급이 차지하는 비중

일부 하급심 판결들은 근로자가 수령하는 전체 급여 중 경영성과급이 차지하는 비중이 높은 것을 근거로 근로의 대가를 인정하는 요소로 삼고 있다. 대상판결1은 경영성과급의 비중이 높은 점(목표 인센티브 상한은 월 기준급 240%, 성과 인센티브는 월 기준급 840%)을 근거로 근로자가 근로를 제공하는 것은 결국 돈을 벌기 위함인데 원고들이 수령한 돈 중 상당한 비중을 차지하는 경영성과급이 근로의 대가가 아니라고 보는 것은 근로계약의 본질에 반한다고 판단했다.¹⁰ 다른 하급심 판결도 정기상여금이 차지하는 비중이 높다는 이유로 기본급과 마찬가지로 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금이라고 판단했다.¹¹

그러나 경영성과급이 차지하는 비중이 클수록 이를 평균임금에 포함할 경우 근로자의 ‘통상적인 생활임금’을 기초로 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장’하려는 퇴직금 제도의 취지에 맞지 않는 문제가 있다. 즉, 매년 지급여부가 근로자의 근로제공이나 노력보다 외부적 요인에 좌우되는 점, 지급일에 재직 여부에 따라 퇴직금 액수가 달라지는 점 등이다.

(5) 근로복지 차원

¹⁰ 돈을 벌기 위해 근로를 제공하는데, 원고들이 수령한 돈 중 상당한 비중을 차지하는 성과상여금이 근로의 대가가 아니라고 한다면

¹¹ 서울고등법원 2021. 6. 30. 선고 2020나2012736 판결

대상판결2는 근로복지기본법상 근로복지 개념에서 임금을 제외하고 있는 점(제1조), 기업의 성과배분을 근로복지차원에서 규율하고 있는 점(제84조) 등을 근거로, 입법자의 기본적인 입장은 기업이 초과 성과를 근로자에게 지급하는 것을 기업근로복지 차원에서 접근하고 있고, 이 사건 경영성과급 역시 명칭 뿐 아니라 내용에서도 근로복지기본법 제84조의 성과 배분에 해당한다고 판단했다. 복지포인트 관련 대법원 전원합의체 판결¹²에서도 복지포인트가 선택적 근로복지제도의 일환으로 임금이 아니라는 점에 기초하고 있다는 점에서 임금성을 부정하는 근거 중 하나로 보았다.

다. 계속적·정기적 지급

대상판결들 모두 계속적·정기적으로 경영성과급이 지급된 점은 인정함

라. 지급의무

대상판결1은 ‘급여규정들이 지급대상(재직자), 산정기준[상여계산기초(월 기준급의 120%)에 지급률을 곱한 금액], 지급일이 구체적으로 정해져 있다고 판단했다. 반면 대상판결2 역시 지급대상, 지급금액을 산정하기 위한 기초가 되는 지급률이 규정되어 있는 점은 인정하면서도, 그것만으로는 지급대상, 지급 조건이 확정되었다고 볼 수 없다고 판단했다.

본 사안에서 지급의무가 확정되었는지 여부는 사실관계에 따라, 보는 관점에 따라 달라질 수 있는 부분이다.

5. 마치며

집단적 성과급은 임금에 해당하지 않는다는 것이 기존 대법원 판례의 태도였다. 그런데 공공기업 경영평가성과급에 대해 대법원이 평균임금성을 인정하는 판결이 선고된 후 하급심에서 사기업 경영성과급에 대한 평균임금성을 인정하는 판례가 몇 개 선고되고 있다.

그러나 공공기업 경영평가성과급 뿐 아니라 사기업 경영성과급 역시 임금의 핵심 요소인 ‘근로의 대가’로 보기는 어렵다. 근로의 대가로 지급되는 것이므로 근로제공과 직접 또는 밀

¹² 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결

월레노동포럼(21년 10월 13일)

접한 관련성이 있어야 하는데, 경영성과급은 개별 근로자의 근로제공과 직접 또는 밀접한 관련성이 있다고 보기도 어렵다. 기본적으로 기업의 이윤은 주주에게 돌아가야 하는데, 그 몫 중 일부를 해당 기업 소속 근로자들에게 이윤참가 방식으로 지급한 것임에도 이를 임금이라고 주장하며 평균임금에 포함되어야 한다는 것은 법리적 차원에서 뿐 아니라 현실적 차원에서 문제도 있다.