

■ 최신 판례 ■

정부 지침에 따라 경영평가성과급을 평균임금에서 제외하는 것은 위법하다는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

정부 지침에 따라 경영평가성과급을 퇴직금에서 제외했다라도 성과급은 노동의 대가이기 때문에 평균임금에 포함해 퇴직금을 지급해야 한다는 대법원 판결입니다.

공공기관 경영평가성과급은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 근거하여 기획재정부장관의 경영실적 평가결과에 따라 지급됩니다. 기획재정부는 '공기업·준정부기관 예산편성지침'을 통해 경영평가성과급을 퇴직금 산정기준인 평균임금에서 제외하고 있습니다. 2014년 한국전력공사, 한국토지주택공사, 코레일 등이 경영평가성과급 평균임금 규정을 준수하지 않자 당시 정부는 경제관계장관회의를 열고 이 같은 지침을 명확히 했습니다. H공사는 기재부 지침에 따라 경영평가성과급을 퇴직금에서 제외해 왔습니다.

H공사에서 일하다 퇴직한 근로자인 A씨 등 4명은 경영평가성과급을 평균임금에서 제외하는 것은 부당하다고 주장하면서, H공사를 상대로 경영평가성과급을 포함시켜 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금의 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "대부분 공기업과 준정부기관은 단체협약이나 취업규칙 등에 경영실적 평가결과에 따라 경영평가성과급을 지급하는 시기, 산정 방법, 지급 조건 등을 구체적으로 정하고 있다"며 "경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의 무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 된다"

고 판단하였습니다. 이어 “2012년부터는 공공기관 경영평가성과급의 최저지급률과 최저지급액이 정해져 있지 않아 소속 기관의 경영실적 평가 결과에 따라 경영평가성과급을 지급받지 못할 수도 있다”며 “그렇다 하더라도 성과급이 전체 급여에서 차지하는 비중, 그 지급 실태와 평균임금 제도의 취지 등에 비추어 볼 때 근로의 대가로 지급된 임금으로 봐야 한다”고 판시하였습니다.

대법원은 앞서 2018년 10월 12일에 선고한 2015두36157 판결에서 H감정원에 다니던 아들을 업무상재해로 잃은 아버지가 근로복지공단을 상대로 제기한 ‘평균임금정정 불승인 및 보험급여차액 부지급처분취소’ 소송에서 공공기관 경영평가성과급도 평균임금에 해당한다고 판결한 바 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결](#)