

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015두36157 평균임금정정 불승인 및 보험급여차액 부지급 처
분 취소

원고, 피상고인 원고



피고, 상고인



원 심 판 결 서울고등법원 2014. 12. 19. 선고 2014누62908 판결

판 결 선 고 2018. 10. 12.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 공기업이나 준정부기관이 공공기관의 운영에 관한 법률(이하 '공공기관운영법'이라 한다)에 근거하여 기획재정부장관의 경영실적 평가결과에 따라 직원들에게 성과급

(이하 '경영평가성과급'이라 한다)을 지급하고 있는데, 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지가 이 사건의 쟁점이다.

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다53950 판결 등 참조).

경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 보아야 한다. 경영실적 평가 결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다.

2. 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음의 사실을 알 수 있다.

가. 원고의 아들 소외인은 2007. 2. 5. 주식회사 한국감정원(이하 '한국감정원'이라 한다)에 입사하여 근무하던 중 2008. 11. 8. 업무상 재해로 사망하였다.

나. 소외인 사망 당시 한국감정원의 보수규정 제32조 제2항은 "성과상여금 중 150%는 2월 첫 영업일에 지급하며, 잔여 성과상여금은 정부산하기관 관리기본법 제11조의 규정에 의한 경영평가 결과가 공표된 날로부터 30일 이내에 전년도 성과에 따라 차등 지급한다."라고 정하고 있었고, 보수규정 제33조 제3항은 "잔여 성과상여금의 지급대상 및 기준 등 구체적 사항은 경영계획 및 평가규정 제19조의 규정에 의한 내부경영평가편람에 따른다."라고 정하고 있었다. 한국감정원의 내부경영평가편람(2008년)은 잔여 성과상여금의 적용대상, 지급시기, 정부가 정한 성과급 지급률을 기초로 차등지급률을

산정하는 방법, 지급대상과 기준 등을 구체적으로 정하고 있었다.

다. 구 정부산하기관 관리기본법(2007. 1. 19. 법률 제8258호로 폐지) 제11조 제1항은 일정한 요건에 해당하는 정부산하기관에 대해 주무기관의 장이 경영실적을 평가하도록 정하고 있었다. 위 법률이 폐지되면서 제정·시행된 공공기관운영법 제48조 제1항은 기획예산처장관(2008. 2. 9. 법률 제8852호로 정부조직법이 개정된 이후에는 기획재정부장관으로 변경)이 공기업·준정부기관의 경영실적을 평가하도록 정하였다. 정부는 한국감정원이 정부산하기관에 해당하는 기간 동안에는 구 정부산하기관 관리기본법에 의한 경영실적 평가결과에 따라, 공공기관운영법 시행 이후에는 공공기관운영법에 의한 경영실적 평가결과에 따라 한국감정원에 적용되는 성과급 지급률을 정하였다.

라. 한국감정원은 위와 같이 매년 정부가 정한 성과급 지급률을 기초로 보수규정과 내부경영평가편람에서 정한 기준과 계산방식에 따라 잔여 성과상여금을 산정하여 소속 직원들에게 지급하였다.

마. 한국감정원은 2008년도에도 정부가 정한 성과급 지급률을 기초로 보수규정과 내부경영평가편람에 따라 소외인에게 2008. 2. 1. 성과상여금 2,068,500원을, 2008. 7. 16. 잔여 성과상여금 2,931,000원을 지급하였고, 소외인이 사망한 이후 퇴직금을 지급할 때에도 위와 같이 지급한 성과상여금을 모두 포함하여 평균임금을 산정하였다.

3. 이러한 사실관계를 위에서 본 법리에 비추어 보면, 한국감정원이 2008년 무렵까지 소외인에게 지급한 이 사건 잔여 성과상여금은 계속적·정기적으로 지급되고, 지급대상과 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 지워져 있으므로 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가진다고 보아야 한다. 같은 취지에서 이 사건 잔여 성과상여금이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함된다고 본 원심 판단은

정당하다. 이 사건 잔여 성과상여금이 근로의 대상으로 지급된 것이 아니라거나 일시적·불확정적으로 지급되는 것이어서 임금에 해당하지 않는다는 상고이유 주장은 받아들여지지 않는다.

4. 피고의 상고는 이유 없으므로 이를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이동원
-----	-----	-----

	대법관	조희대
--	-----	-----

주 심	대법관	김재형
-----	-----	-----

	대법관	민유숙
--	-----	-----