

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018다231536 임금

원고, 피상고인



피고, 상고인



원 심 판 결 서울고등법원 2018. 4. 17. 선고 2017나2053447 판결

판 결 선 고 2018. 12. 13.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 이 사건의 쟁점은 공공기관의 근로자인 원고들이 받은 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함되는지 여부이다.

공공기관 경영평가성과급은 공공기관의 운영에 관한 법률(이하 '공공기관운영법'이라 한다)에 근거하여 기획재정부장관의 경영실적 평가결과에 따라 지급되고 있다. 공공기관운영법 제48조 제10항은 경영실적 평가의 절차, 경영실적 평가 결과에 따른 조치와 경영평가단의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 하고 있고, 공공기관의 운영에 관한 법률 시행령 제27조 제4항은 "기획재정부장관은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 평가결과에 따른 인사상 또는 예산상의 조치에 대한 건의 및 요구, 성과급 지급률 결정 등의 후속조치를 할 수 있다."라고 정하고 있다. 기획재정부장관이 매년 발표하는 공기업·준정부기관 예산편성지침에는 공공기관 경영평가성과급의 예산 편성에 관한 내용이, 공기업·준정부기관 예산집행지침에는 경영실적 평가결과의 후속조치로서 확정된 기준에 따라 공공기관 경영평가성과급을 산정·지급하는 구체적인 방법이 포함되어 있다. 이에 따라 대부분의 공기업과 준정부기관은 단체협약이나 취업규칙 등에 경영실적 평가결과에 따라 경영평가성과급을 지급하는 시기, 산정 방법, 지급 조건 등을 구체적으로 정하고 있다.

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등으로 사용자에게 지급의무가 있는 것을 말한다. 공공기관 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(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결 등 참조).

한편 2012년부터는 공공기관 경영평가성과급의 최저지급률과 최저지급액이 정해져

있지 않아 소속 기관의 경영실적 평가결과에 따라서는 경영평가성과급을 지급받지 못할 수도 있다. 이처럼 경영평가성과급을 지급받지 못하는 경우가 있다고 하더라도 성과급이 전체 급여에서 차지하는 비중, 그 지급 실태와 평균임금 제도의 취지 등에 비추어 볼 때 근로의 대가로 지급된 임금으로 보아야 한다.

2. 원심은, 원고들이 지급받은 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함되고, 이와 같이 산정된 평균임금으로 퇴직금을 계산해야 한다고 판단하였다. 그 이유로 피고의 직원연봉규정과 직원연봉규정 시행세칙이 피고에게 경영평가성과급 지급의무가 있음을 전제로 지급의 기준, 방법과 시기 등을 정하고 있고, 피고는 소속 직원들에게 경영평가등급에 따른 경영평가성과급을 예외 없이 지급하였다는 점 등을 들었다.

위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 평균임금에 관한 법리 등을 오해한 잘못이 없다.

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

재판장                  대법관                  이동원

                                대법관                  조희대

주 심 대법관 김재형

대법관 민유숙