



경영성과급은 임금인가

2021.08.31



김종현 파트너변호사

근로기준법은 ‘임금’을 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이라고 규정하고 있습니다(제2조 제1항 제5호). 대법원은 이러한 ‘임금’의 의미에 대해 일반적으로 ‘근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서(근로대가성), 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고(계속정기지급성), 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 것(지급의무성)’이라고 실시하고 있습니다(대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결, 대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결 등). 경영성과급의 임금 해당 여부에 대해서도 판례는 위와 같은 기준을 언급하고 있지만, 이러한 기준을 구체화함에 있어서는 상당한 태도 변화를 보여주고 있습니다.

중전 판례는 근로자 개인의 실적 등 개별적 근로제공과 밀접하게 관련되어 있는 성과급(개별적 성과급)에 대해서는 대체로 임금성을 인정하는 경향을 보인 반면(예컨대 차량 판매 영업 사원들의 판매 실적에 비례하는 인센티브는 임금에 해당함. 대법원 2011. 7. 14. 선고, 2011다23149 판결), ‘기업집단의 성과’를 기초로 지급여부 및 지급액이 결정되는 성과배분적 성격의 성과급(집단적 성과급)에 대해서는 대체로 임금성을 부인하여 왔습니다. 예컨대 현대자동차의 ‘목표달성 성과급’이 임금인지 문제된 사건에서 대법원은 ‘목표달성 성과급에 대해서는 매년 노사간 합의로 구체적인 지급조건이 정해지며 그 해의 생산실적에 따라 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있는 것이므로 근로의 대가로서 지급의무가 있는 임금이 아니’라고 보았으며(대법원 2005. 10. 13. 선고 2004다13755 판결), 현대중공업의 경영성과급에 대해서는 ‘그 지급률이 경영성과에 따라 정해지고 있으며 지급률은 회사의 매출신장률, 공수능력향상률, 안전활동, 제안활동을 통한 생산성 향상률, 무쟁의 여부 등에 따라 결정되는데, 이러한 요소들은 구체적인 근로제공과는 직접적 관련성이 없으므로 임금으로 볼 수 없다’고 판시하였습니다(대법원 2006. 2. 23. 선고 2005다54029 판결).

그런데 2018년 대법원은 공공기관의 경영평가성과급이 임금인지가 다투어진 사건에서 ‘경영평가성과급이 계속적정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 임금에 포함되어야 하며, 설령 경영실적 평가결과에 따라 그 지급여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다’라고 하여 경영평가성과급이 임금에 해당한다고 보았습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고

2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 등). 이 판례는 비록 ‘공공기관’의 경영평가성과급에 대한 판례이긴 하였으나 ‘지급여부나 지급률이 정해지지 않았더라도 일정한 지급기준과 방식이 정해져 있고 일정한 조건이 충족되기만 하면 지급이 이루어지는 급여라면 지급 의무가 인정된다’라는 견지에서 ‘지급의무성’의 개념을 종전 판례보다 확대한 것으로 풀이되며, 동시에 ‘기관의 집단적 성과’에 대한 성과급에 대해서도 임금성을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

한편, 서울중앙지법은 지난 2021. 4. 15. 현대해상의 경영성과급이 임금인지 여부가 문제된 사건(2019가합538253 판결)에서 ‘해당 성과급이 12년 넘게 매년 지급되어 왔으므로 우발적일시적 급여로 볼 수 없다는 점, 매년 노사합의나 내부결재를 통해 구체적인 지급기준을 마련하였고 실제로도 매년 당기순이익이 미리 정한 지급기준에 해당하면 경영성과급을 예외 없이 지급하였다면 단순히 은혜적인 급부로 보기 어렵다는 점, 직원들은 이러한 경영성과급의 지급을 전제로 하여 통상적인 생활을 계획하고 영위하였을 것이라는 점 등을 볼 때 지급의 의무가 없다고 할 수 없으며, 집단적인 성과급은 협업의 질까지 포함하여 회사가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로도 볼 수 있으므로 근로제공과 밀접한 관련이 없다고 단정할 수도 없다’라고 보아 경영성과급의 임금성을 인정하였습니다. 이러한 판시는 두 달 뒤 같은 법원의 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결에서도 확인됩니다. 삼성전자의 인센티브(TAI)와 성과 인센티브(OPI)가 임금인지 문제된 동 사건에서 서울중앙지법은 ‘피고의 급여규정들은 이 사건 인센티브의 지급대상, 산정기준, 지급일에 대해 구체적인 규정을 두고 있으므로 지급의무가 인정되며, 경영진에게 지급률을 결정할 재량권이 있다고 하더라도 지급 의무가 없거나 각 인센티브가 돌발적임시적으로 지급된 은혜적 금품이라고는 볼 수 없고, 경영성과는 개별 근로자들의 근로제공과 생산성 향상을 위한 노력이 모여서 이루어진 것이므로 근로자들의 근로제공 및 생산성 향상을 위한 노력에 대한 대가라는 측면에서 개인성과급과 본질적 성격을 달리 볼 이유는 없어 근로 대가성이 인정되므로 임금에 해당한다’고 판시하였습니다.

위와 같은 최근 하급심 판결은 공공기관 경영평가성과급에 대한 대법원 판례가 ‘지급의무성’을 넓게 인정한 취지를 계승하였음은 물론이고, 더 나아가 ‘집단적 성과급’의 ‘근로대가성’을 정면으로 인정함으로써 경영성과급의 임금성 인정 가능성을 한층 더 확대한 판결로 이해됩니다. 위와 같은 최근 하급심 판결은 종전 사기업 경영성과급의 임금성에 관한 판례와 다른 태도를 보이고 있는바, 향후 이와 같은 하급심 취지를 대법원이 받아들이는 경우 ‘집단적 성과급’ 내지 ‘이익분배성 성과급’의 경우에도 임금성이 널리 인정될 가능성이 높을 것으로 예상됩니다.

각 기업에서는 위와 같은 판례 태도의 변화를 고려하여 경영성과급의 임금 해당 가능성을 점검하고 성과급의 갑작스런 임금 인정으로 인한 우발채무가 발생하지 않도록 관리할 필요가 있을 것입니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.