



경영성과급이 임금이 아니라는 판결이 선고되었습니다

2021.10.07

법무법인(유) 세종 노동그룹은 자동차부품 제조회사인 A회사를 대리하여 2021. 9. 29. 경영성과급(특별성과상여금)이 임금에 해당하지 않는다는 판결을 받았습니다. 특히 이 사건은 최근 경영성과급을 임금으로 보는 하급심 판결의 흐름에 따라 경영성과급을 임금으로 본 제1심 판결을 뒤집은 사례로서 그 의미가 크다고 할 것입니다.

A회사는 2010년 회사에 당기순이익이 발생하는 경우에 당기순이익의 25% 이내에서 지급할 수 있는 ‘특별성과상여금’을 노사합의로 신설하면서, 이를 평균임금에 산입하지 않기로 단체협약 등에 명시하였습니다. 그런데 A사의 전현직 근로자들은 회사가 퇴직연금 부담금의 기준인 평균임금을 계산하면서 특별성과상여금 등을 누락하였다고 주장하며 퇴직연금납입이행청구소송을 제기했습니다.

특별성과상여금 등을 근로의 대가인 임금으로 볼 수 있는지가 주된 쟁점이 되었는데, 원심에서는 특별성과상여금의 지급사유와 지급기준이 단체협약 등에 정해져 있고, 회사가 2010년 이후 계속 근로자들에게 특별성과상여금을 지급하였으며, 그 금액이 개별 근로자의 연봉에서 상당한 비중을 차지한다는 이유로 이를 근로의 대가인 임금으로 인정했습니다.

항소심에서 새로 사건을 맡게 된 법무법인(유) 세종 노동그룹은, 특별성과상여금은 당기순이익이 발생해야만 지급되는데, 당기순이익은 그 해 회사 경영성과의 총체로서 원자재 가격, 회사 재무상황, 관련 업계와 전체 시장 상황 등 근로자들이 통제할 수 없는 여러 요인에 따라 달라지고 매년 확정적으로 발생하는 것이 아니므로 근로의 대가로 보기 어렵다는 점을 집중적으로 논증했습니다. 또한 노사 모두 특별성과상여금이 초과이익 분배로서 임금이 아니라고 합의하여 이를 평균임금에 포함하지 않았다는 점을 강조했습니다.

항소심은 이러한 법무법인(유) 세종 노동그룹의 주장을 받아들여 특별성과상여금의 임금성을 부정하고, 근로자측 청구를 전부인용한 원심 판결을 취소하고 대부분의 청구를 기각하였습니다.

본 판결은 경영성과급의 지급기준이 사전에 정해져 있더라도 그 본질이 기업의 이윤 분배의 성격을 가진 것이라면 임금에 해당하지 않는다고 밝힌 데 의미가 있습니다. 최근 경영성과급의 임금성에 관해 법원의 판단이 엇갈리는 가운데, 법원이 경영성과급의 본질적 성격에 주목하여 임금성 여부를 판단하였다는 점에서 시사점이 크다고 할 것입니다.

[\[영문 버전\]](#) Court Rules that Performance Bonuses are not Categorized as Wages

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

정성용

변호사

02-316-1688

syongjung@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com