



경영성과급의 임금성이 문제된 사건에서, 항소심 판결을 뒤집고 대법원에서 경영성과급이 임금에 해당하지 않는다는 판결을 받았습니다.

2026.01.29

(대법원 2026. 1. 29. 선고 2022다255454 판결)

대법원은 2026. 1. 29. 경영성과급이 근로기준법상 임금에 해당하는지 여부를 쟁점으로 하는 3건의 판결을 선고하였습니다. 법무법인(유) 세종 노동그룹은 A회사를 대리하여 2026. 1. 29. 경영성과급이 임금에 해당하지 않는다는 대법원 판결을 이끌어냈습니다.

1. 사안

A회사는 경영성과 보상 차원에서 경영성과급을 지급하기 시작했으며, 이후 약 14년간 매년 노동조합과 별도 합의를 통해 지급 여부와 기준을 정해왔습니다. 지급기준은 해마다 조금씩 변경되었지만 당기순이익 등의 목표달성률에 연동되었습니다. 퇴직자인 원고들은 이 사건 경영성과급이 근로의 대가인 임금에 해당하므로 퇴직금 산정 기초가 되는 평균임금에 포함되어야 한다고 주장하며, 퇴직금 차액 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

항소심은 이 사건 경영성과급이 근로자 전체의 집단적 업무성과로서 근로제공과 밀접하게 관련되어 있으므로 근로의 대가로 볼 수 있고, 매년 한 차례씩 회사의 경영실적에 따라 지급하는 관행이 형성되어 있어 지급의무 또한 인정된다는 이유로, 임금에 해당한다고 보았습니다.

그러나, 대법원은 이 사건 경영성과급은 ‘당기순이익의 실현’을 지급의 절대적인 선행조건으로 하고 있는데 당기순이익은 근로자들의 근로제공 이외에 다른 요인들의 영향을 크게 받는다는 점, 따라서 이 사건 경영성과급은 근로제공의 양과 질에 비례하는 것이 아니라 근로자들이 근로제공을 통하여 통제하거나 주된 인과관계를 형성하기 어려운 다른 요인들에 종속되어 있다는 점을 근거로, 원심을 파기하고 경영성과급의 임금성을 부정하였습니다.

3. 시사점

이 판결은 경영성과급의 임금성에 대한 기준을 제시한 중요한 판결로서, 향후 다른 사건에도 상당한 영향을 미칠 것으로 보입니다. 특히 지급 여부와 기준에 대해 노동조합과 합의를 하였으며, 목표를 달성하면 지급하는 구조를 가지고 있는 경영성과급에 대해서도 임금성을 부정 받은 것은 상당한 의미가 있습니다.

[\[English version\]](#) Supreme Court Rules Performance Bonus Should Not Be Included In Average Wages To Calculate Severance

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

양주열

변호사

02-316-7221

jyyang@shinkim.com

김민석

고문

02-316-2856

msukim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.