

사기업의 경영성과급도 임금, 퇴직금에 포함시켜야!

- 서울중앙지법 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결 -

2021. 4. 19.

 **전국민주노동조합총연맹 법률원**

- ※ 작성 : 민주노총 법률원 (전화 : 02-2670-9235, 팩스 : 02-2635-0638)
- ※ 담당 : 하태승, 신인수 변호사
- ※ 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서도 보실 수 있습니다.

목차 및 요약

목차

1. 사건의 개요
2. 대상판결의 요지
3. 대상판결의 의미
4. 대상판결 활용방안
5. 결론

이번 이슈페이퍼에서는 법률원이 소송을 수행한 ‘사기업의 경영성과급도 임금
이므로 퇴직금 산정시 포함되어야 한다’는 취지의 서울중앙지방법원 2021. 4. 15.
선고 2019가합538253 판결(이하 ‘대상판결’)을 살펴보겠습니다.

종래 기업의 경영실적, 집단적 성과에 따라 지급여부, 지급률이 달라지는 경
영성과급에 대하여는 임금성을 부정하는 것이 주류적 판례의 입장이었습니다.
그러나 2018년 대법원이 잇따라 공공기관의 경영평가성과급이 평균임금 산정의
기초가 되는 임금에 포함된다고 판결하여 실질적으로 판례가 변경되었습니다.

2018년 대법원 판결이 선고된 후에도 사용자들은 사기업의 경영성과급은 공
공기관의 경영평가성과급과 다르다고 하면서 임금성을 부정하고, 퇴직금 산정시
경영성과급을 제외한 나머지만 지급하였습니다.

그러나 대상판결은 공공기관 뿐만 아니라, 사기업의 경영성과급도 임금이라
는 점을 분명히 하였습니다. 즉, 공공기관 뿐만 아니라, 사기업의 경영실적(당기
순이익)에 따라 지급여부, 지급률이 달라지는 경영성과급도 계속적·정기적으로
지급되고, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 이상
근로의 대가로 지급된 임금이므로 퇴직금 산정시 포함되어 지급되어야 한다는
점을 분명히 했다는 점에서 의미가 있습니다.

이하에서는 대상판결의 요지 및 그 의미에 관하여 간략히 살펴보겠습니다.

1. 사건의 개요

(1) A회사는 2003년부터 15년 이상 해마다 노사합의를 통해서든 내부결재를 통해서든 미리 경영성과급 지급기준, 즉 당기순이익에 따른 지급률을 정하였고, 해당 사업연도의 결산 결과 당기순이익이 그 지급기준의 최소기준을 충족하면 예외 없이 경영성과급을 지급하였습니다.

(2) 당기순이익이 지급기준에 미치지 못한 2005년, 2006년을 제외하면 2007년부터 12년 이상 매년 계속적으로 경영성과급이 지급되어 왔습니다.

(3) 그러나 A회사는 경영성과급은 근로의 대가가 아니라 은혜적·포상적으로 지급되었을 뿐이고, 회사가 그 지급여부 및 지급률을 결정하므로 임금성을 부정하였습니다. 이에 따라 A회사는 경영성과급을 제외하고 연간 임금총액을 산정한 후, 이를 토대로 DC형 퇴직연금 부담금을 납입하였습니다.

(4) 나아가 A회사는 노사합의 없이 전년도에 비해 2018년 경영성과급 지급기준을 근로자들에게 불리하게 변경하였습니다.

(5) 이에 A회사 근로자들은 회사를 상대로 ① 이 사건 경영성과급을 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직연금 부담금 차액을 청구하는 한편, ② 회사가 일방적으로 변경하기 전의 지급기준에 따른 경영성과급 차액을 청구하였습니다.

2. 대상판결의 요지

가. 경영성과급의 임금성 인정

대상판결은 다음과 같은 점을 들어 이 사건 경영성과급은 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판결했습니다.

첫째, 이 사건 경영성과급은 2007년부터 12년 이상 매년 한 차례씩 지급되는 것이 관례화되어 있으므로 이를 우발적·일시적 급여라고 할 수 없다.

둘째, 미리 정하여진 지급기준에 맞는 경영실적을 달성하였다면 회사로서도 그 실적에 따른 경영성과급의 지급을 거절할 수 없었을 것으로 보이고, 실제로 피고는 매년 당기순이익이 미리 정하여진 지급기준에 해당하면 그에 따른 경영성과급을 예외 없이 지급하여 왔으므로, 이를 은혜적인 급부라고 보기 어렵다.

셋째, 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본 원리로 하는 것으로서 통상임금과는 구별되고, 이러한 평균임금을 그 산정의 기초

로 하는 퇴직금 제도는 직급, 호봉 등에 따른 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장하려는 데 그 취지가 있다. 피고 회사에 입사하는 직원들이나 재직하고 있는 직원들로서는 이 사건 경영성과급의 지급을 전제로 하여 통상적인 생활을 계획하고 영위하였을 것으로 보이는데, 이 사건 경영성과급은 실질적으로 피고 직원들의 생활임금으로 기능하였다고 볼 수 있다.

넷째, 사용자가 근로자 집단에 대하여 회사의 목표나 성과 달성을 위한 근로 동기 의욕을 고취하고 장려하기 위하여 집단적인 성과급을 지급하였다면, 이는 협업의 질까지 포함하여 회사가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로도 볼 수 있으므로, 경영실적에 기초하여 지급되었다는 사정만으로 이 사건 경영성과급이 근로제공과 밀접한 관련이 없다고 단정하기 어렵다.

다섯째, 피고가 매년 전년도와 동일한 지급기준에 의하여 경영성과급을 지급하여야 한다는 관례가 형성되었다고 보기는 어렵더라도, 적어도 매년 한 차례씩 경영실적에 따라 경영성과급을 지급하는 것이 당연하다고 여겨질 정도의 관례가 형성되어 그에 관한 묵시적 합의가 이루어졌거나 노동관행이 성립하였다고 볼 수 있다.

나. 경영성과급 차액 청구는 부정

대상판결은 변경 전 지급기준에 따른 경영성과급 차액청구는 다음과 같은 논거로 배척하였습니다.

첫째, 피고가 해마다 마련한 각 경영성과급 지급기준은 해당 연도에 국한된 지급기준을 정한 것이어서 이것이 향후에도 지속적으로 적용되는 취업규칙에 해당한다고 보기 어렵다.

둘째, 매년 정해진 각 경영성과급 지급기준에는 “**년도 경영성과급은 당해 연도에 한하여 지급”한다고 명시되어 있는 점 등에 비추어 보면, 매년 한 차례씩 경영성과급을 지급하는 것에 관하여 노동관행이 성립하였다 하더라도, 여기에서 나아가 매년 전년도와 동일한 지급기준에 의하여 경영성과급을 지급하는 것에 관해서까지 노동관행이 성립하였다고 보기는 어렵다.

다. 퇴직연금 부담금 차액청구 인정

대상판결은 이 사건 경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하므로 피고는 위 경영성과급을 연간 임금총액에 포함시켜 재산정한 퇴직연금 부담 및 이에 대한 지연손해금을 추가로 납입할 의무가 있다고 판결했습니다.

3. 대상판결의 의미

2018년 대법원은 공공기관의 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 판결하였습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 참조).

대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결
<p>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).</p> <p>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.</p>

2018년 대법원 판결이 선고된 이후에도 사용자들은 사기업의 경영성과급은 경영실적에 따라 매년 지급여부, 지급률이 달라지므로 공공기관의 경영평가성과급과 성격이 다르다고 하면서 임금성을 부정하였고, 퇴직금 산정시 이를 제외하였습니다.

그러나 공공기관의 경영평가성과급과 사기업의 경영성과급은 모두 동일한 근로기준법과 동일한 임금 개념이 적용됩니다. 동일한 근로기준법에 따라, 동일한 기준으로 임금성을 판단하는데 공공기관과 사기업이 다를 수 없고, 달라서도 안됩니다. 따라서 2018년 대법원 판결이 판시한 것처럼 사기업의 경영성과급도 ① 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, ② 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있는 이상 임금에 해당한다고 보아야 합니다.

대상판결은 공공기관 뿐만 아니라, 사기업의 경영실적에 따라 달라지는 경영성과급도 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약·취업규칙은 물론 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 이상 근로의 대가로 지급되는 임금이라는 점을 분명히 했다는 점에서 그 의미가 있습니다.

4. 대상판결 활용방안

지금까지 사기업에서는 경영성과급의 임금성을 부정하면서 이를 제외하고 퇴직연금 내지 퇴직금을 ‘과소’ 지급하였습니다. 그러나 대상판결은 사기업의 경영성과급도 임금에 해당한다는 점을 분명히 하였으므로 다음과 같이 대응방안을 강구할 필요가 있습니다.

첫째, 경영성과급이 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약이나 취업규칙, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있으면 임금에 해당합니다.

둘째, 이 경우 경영성과급을 제외하고 퇴직금을 산정하였다면 그 차액을 청구할 수 있습니다. 구체적으로 ① 퇴직자 및 퇴직금 중간정산자들은 경영성과급을 포함하여 재산정한 금액을 토대로 퇴직금 차액을 청구할 수 있습니다. ② 대상판결 사안과 같이 DC형 퇴직연금 가입자도 사용자가 부담하는 퇴직연금 납입분과 지연손해금을 추가로 납입할 것을 청구할 수 있습니다. DC형은 사용자가 평균임금 1/12 상당의 부담금을 납입하는 방식이므로(최종적인 수령금액은 연금의 운용결과에 따라 달라집니다) 재직 중이라도 곧바로 청구할 필요가 있습니다.

셋째, 취업규칙으로 경영성과급 지급기준을 마련한 경우, 이를 변경하려면 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 합니다(근로기준법 제94조 제1항). 이 경우 과반수 노조 내지 과반수 근로자의 동의없이 사용자가 일방적으로 지급기준을 변경한 경우, 변경 전 지급기준에 따른 차액을 청구할 수 있습니다.

5. 결론

공공기관이든, 사기업이든 경영성과급이 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약·취업규칙 또는 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 평균임금에 포함되고, 사용자는 이를 포함하여 퇴직금을 산정·지급해야 합니다.

대상판결은 사기업의 경영실적, 집단적 성과에 따라 지급여부, 지급률이 달라지는 경영성과급도 근로기준법상 임금에 해당하므로 이를 포함하여 퇴직금을 지급해야 한다는 점을 분명히 했다는 점에서 의미가 있습니다. 끝.