

대법원 2021다248299 퇴직금 청구의 소 사건 보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

피고는 취업규칙에 정한 지급기준에 따라 근로자들에게 연 2회 상·하반기 '목표 인센티브', 연 1회 '성과 인센티브'를 지급해 왔으나, 피고의 근로자인 원고들이 퇴직할 당시 위 각 인센티브를 제외하고 산정한 평균임금을 기초로 원고들의 퇴직금을 지급하였음. 원고들은 위 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 위 각 인센티브를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급된 퇴직금의 차액을 청구한 사안임

대법원 2부(주심 대법관 오경미)는, 위 각 인센티브 중 성과 인센티브의 임금성에 관하여 지급기준인 사업부별 경제적 부가가치(EVA)의 발생 여부와 규모는 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미치므로 피고가 취업규칙에 의하여 지급의무를 진다고 하더라도 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어려워 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 목표 인센티브의 임금성에 관하여는 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원으로서 지급기준인 평가 항목의 기능과 목적, 내용, 평가 방식 등을 고려하면 취업규칙에 의한 피고의 지급의무 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있으므로 근로의 대가인 임금에 해당한다고 판단함. 원심판결 중 성과 인센티브의 임금성을 부정한 부분은 정당하나, 목표 인센티브의 임금성을 부정한 부분에는 경영성과급의 임금성과 평균임금성에 관한 법리오해의 잘못이 있고, 환송 후 원심으로 하여금 위 파기의 취지를 반영하여 퇴직금 차액을 산정할 필요가 있으므로 원고들의 청구를 모두 기각한 원심판결을 전부 파기·환송하였음(대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다248299 판결)

1. 사안의 개요

- 피고는 취업규칙(급여·복리후생·근태기준, HR규정)에 정한 지급대상, 지급조건 등에 따라, 근로자들에게 연 2회 상·하반기 '목표 인센티브'를, 연 1회 '성과 인센티브'를 각 지급해 왔음(위 각 인센티브를 합하여 이하 '이 사건 각 인센티브')
- **목표 인센티브**는 상여기초금액(월 기준급의 120%)에 조직별 지급률을 곱한 금액으로 산정됨. 조직별 지급률은 사업부문, 사업부별로 재무성과(매출 관련 항목과 이익 관련 항목으로 구성됨) 및 전략과제 이행 정도(시장점유율, 브랜드지수, 적정유통재고 준수율 등 각 사업부문과 사업부가 설정한 과제를 얼마나 충실하게 수행하였는지를 평가함)를 4등급으로 평가하고, 근로자가 속한 사업부문의 평가등급에 따른 지급률과 사업부의 평가등급에 따른 지급률을 합산하여 결정됨(반기별 지급률 최저 0% ~ 최대 100%)
- **성과 인센티브**는 사업부별 경제적 부가가치(평가 감안사항을 반영한 평가세후이익에서 자기자본비용을 공제하여 산정, 이하 'EVA')의 20%를 재원으로 삼아 각 사업부에 소속된 근로자들에게 지급됨. 평가 감안사항은 피고 경영진이 결정하고, 사업부별 지급률 산정 기준은 별도로 마련되지 않았으며, 배분할 EVA의 규모가 확정되면 그에 따라 사업부별 지급률이 결정되어 옴(연간 최대 지급률은 연봉제의 경우 연봉의 50%, 비연봉제의 경우 기초금액의 700%)
- 피고는 이 사건 각 인센티브가 임금에 해당하지 않는다는 전제에서 원고들이 퇴직할 당시 이 사건 각 인센티브를 제외하고 산정한 평균임금을 기초로 퇴직금을 지급함
- 이에 원고들은 이 사건 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 이 사건 각 인센티브를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금의 차액을 청구함

2. 소송의 경과

■ 원심(= 제1심) ➡ 원고들 패, 원고들 항소 기각

- 이 사건 각 인센티브는 경영실적, 재무성과에 따라 그 지급 여부나 지급 금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배이고, 근로의 대가로서 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다고 판단하여 원고들의 청구를 모두 기각함
- 원고들이 상고함

3. 대법원의 판단

가. 쟁점

■ 사기업 경영성과급인 이 사건 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지 여부

나. 판결 결과

■ 파기환송

다. 판단 근거

■ 근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금의 의미 및 근로의 대가성을 판단하는 기준

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말한다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다53950 판결 등 참조). 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대가로 지급되는 것이어야 하므로 비록 그 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 등 참

조).

■ 성과 인센티브에 관한 판단 ➡ 임금성 부정, 원심판단 수긍

- 성과 인센티브의 임금성을 부정한 원심판단은 다음과 같은 이유로 수긍할 수 있음
 - EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공 외에도 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물인데, EVA의 발생 여부와 규모를 지급기준으로 하는 성과 인센티브는 연봉의 0% ~ 50%까지 큰 폭으로 변동할 수 있고 실제로도 크게 변동함
 - 사업부별로 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 해마다 연봉의 0% ~ 50%의 증감으로 평가될 정도로 크게 달라진다고 보기 어려운데도 성과 인센티브의 지급률이 크게 변동한 것은 EVA의 발생 및 규모가 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례한다기보다, 오히려 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미친다고 볼 수 있음
 - 성과 인센티브는 EVA 발생을 지급 여부 결정의 선행 조건으로 하므로, 그 목적이 근로성과의 사후적 정산이라기보다 경영성과의 사후적 분배에 가까움
 - 취업규칙상 피고가 성과 인센티브의 지급의무를 진다고 하더라도, 위 사정들을 고려할 때 성과 인센티브는 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어려움
 - 피고가 성과 인센티브로서 EVA의 일부를 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급하여야 하는 몫이라서가 아니라 경영성으로 인한 이익을 배분하거나 공유하려는 데에 있으므로, 성과 인센티브는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없음

■ 목표 인센티브에 관한 판단 ➡ 임금성 인정, 원심판단 파기

- 목표 인센티브의 임금성을 부정한 원심판단은 다음과 같은 이유로 수

금할 수 없음

- 목표 인센티브의 상여기초금액은 근로자별 기준급을 바탕으로 사전에 확정된 산식(월 기준급의 120%)에 의하여 설정되므로, 그 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원임
- 목표 인센티브의 지급률은 피고가 사업부문과 사업부라는 집단 단위별로 부여한 목표로서 재무성과의 달성도, 전략과제의 이행 정도의 평가 결과에 따라 결정되나, 아래(① ~ ⑤)와 같은 목표 인센티브의 평가 항목의 기능과 목적, 내용, 평가 방식 등을 고려하면 목표 인센티브는 경영성과의 사후적 분배가 아니라 근로성과의 사후적 정산에 더 가까움
 - ① 목표 인센티브의 평가 항목은 지급 여부 자체를 결정하기 위한 도구가 아니라, 지급하기로 예정된 상여기초금액을 근로자들이 사업부문과 사업부별로 제공한 근로의 양과 질에 비례하여 차등적으로 배분하기 위한 내부적 평가 척도로 기능함
 - ② 전략과제 이행 정도(30%)는 평가 항목이 그 자체로 근로자들의 근로제공이 미치는 영향력을 크게 반영하는 것이거나 목표 대비 달성률에 따라 평가되고 사업부별 특화과제로 대체되는 등 근로제공 외 다른 요인들의 영향력을 상당 부분 축소하여 근로자들이 근로제공의 양이나 질을 높임으로써 목표 달성 여부를 관리·통제할 수 있도록 설계됨
 - ③ 재무성과 달성도(70%) 중 매출(30%)은 비근로적 요소의 영향을 받기는 하나, 전문적으로 분업화·고도화된 전사적 차원의 근로제공이 집약되어 나타난 성과에 해당함. 매출액 자체를 절대 기준으로 하지 않고 계획 대비, 전년도 대비, 경쟁사 대비 달성도 등을 평가 기준으로 정한 것은 근로자들이 근로제공을 통하여 목표 달성을 통제할 수 있고 목표 달성에 주된 인과관계를 형성하는 수준으로 근로제공과의 관련성을 높인 방식임
 - ④ 피고가 전략과제나 매출실적 등 구체적인 목표를 부여하고 그 성과에 따른 보상을 지급하는 체계로서 목표 인센티브를 운영한 것은 해당 성과가 근로제공과 밀접하게 관련됨을 방증함
 - ⑤ 목표 인센티브의 지급률 변동 범위는 연봉 기준 0% ~ 10% 수준으로 안

정적인바, 은혜적으로 지급된 일시적 금품이 아니라 제도화된 임금체계 내에서 지급되는 변동급임을 보여줌

- 목표 인센티브는 취업규칙에 지급기준이 미리 정해져 있고, 그 지급기준에 따라 계속적·정기적으로 지급되었으므로 피고에게 지급의무가 지워져 있음
- 목표 인센티브의 지급의무 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 평가할 수 있으므로 성과 인센티브와 달리 근로의 대가인 임금에 해당함

■ 파기 범위 : 전부

- 원심은 원고들의 퇴직금 차액 청구를 모두 기각하였으나, 파기취지를 고려하여 퇴직금 차액을 산정할 필요가 있으므로 원심판결을 전부 파기함

4. 판결의 의의

- 대법원이 공공기관의 경영평가성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 등)한 이후, 사기업의 경영성과급의 (평균)임금성을 다투는 사건이 다수 제기됨
- 대법원은 근로기준법상 평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자에게 지급의무가 지워져 있고, 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어 근로의 대가로 지급되는 것이어야 한다는 기존 임금성 관련 법리를 재확인하고, 특히 이 사건 각 인센티브의 근로 대가성 판단에 관하여 근로자들의 근로제공이 지급기준인 목표 달성을 통제할 수 있고 주된 인과관계를 형성하는 등으로 영향력을 미칠 수 있는지를 평가하여, 성과 인센티브의 임금성을 부정하고, 목표 인센티브의 임금성을 인정함. 원심판결 중 목표 인센티브의 임금성을 부정한 부분에 파기사유가 있으나, 퇴직금 차액 산정을 위해 원심판결을 전부 파기·환송함

- 한편 같은 날 대법원(1부, 주심 대법관 서경환)은, 회사(피고)와 노동조합이 매년 노사합의를 통하여 지급기준을 정하고, 그 지급기준 충족 여부에 따라 장기간 지급된 '특별성과급'의 (평균)임금성이 문제된 사건에서, 회사가 노사관행에 의하여 매년 한 차례씩 특별성과급을 지급할 의무가 있었다고 볼 수 없고, 특별성과급은 근로자들의 근로제공 외 다른 요인의 영향력이 상당한 '당기순이익 실현'이라는 특수한 경영성과를 전제로 하여 그 성과를 근로자들에게 분배하는 성격의 금품으로 봄이 타당하다는 이유로, 특별성과급을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 판단한 원심판결을 파기·환송함(대법원 2026. 1. 29. 선고 2022다255454 판결)