

대법원 2021다219994 퇴직금 청구의 소 사건 보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

피고는 생산직 직원들이 조직한 노동조합(이하 '생산직 노동조합')과 연도별 노사합의로 지급 여부와 지급기준 등을 합의하고, 그에 따라 생산량, 영업이익 등 경영성과에 따른 성과급(이하 '이 사건 경영성과급')을 생산직 노동조합에 속한 직원들뿐만 아니라 생산직 노동조합 소속이 아닌 직원들에게도 지급하였으나, 피고의 근로자인 원고들(원고 갑은 생산직 직원, 원고 을은 기술사무직 직원)이 퇴직할 당시 이 사건 경영성과급을 제외하고 산정한 평균임금을 기초로 원고들의 퇴직금을 지급함. 원고들은 이 사건 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 이 사건 경영성과급을 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급된 퇴직금의 차액을 청구함

대법원 1부(주심 대법관 마용주)는, 피고가 취업규칙, 단체협약, 노동관행 등에 의하여 이 사건 경영성과급을 지급할 의무를 부담하였다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 특히 이 사건 경영성과급 중 영업이익에 따른 경영성과급은 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기도 어렵다고 판단하고, **이 사건 경영성과급을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 보지 않은 원심판단을 수긍하여 원고들의 상고를 모두 기각하였음**(대법원 2026. 2. 12. 선고 2021다219994 판결)

1. 사안의 개요

- ▣ 피고는 1999년부터 생산직 노동조합과 연도별로 이 사건 경영성과급의 지급 여부, 지급기준, 지급률 등을 합의함
- 단, 피고는 2001년, 2009년에는 생산직 노동조합과 경영성과급 지급 여부에 관하여 합의하지 않았고, 경영성과급을 지급하지 않음

- 이 사건 경영성과급의 명칭은 변동되었으나 2007년부터는 '생산성 격려금(Productivity Incentive)'과 '이익분배금(Profit Sharing)'이라는 명칭으로 지급됨. 지급기준이 된 경영성과 항목, 지급률, 지급조건 등도 연도별 노사합의마다 차이가 있었음
- 생산성 격려금 등 '생산량에 따른 경영성과급'은 매 반기마다 지급 여부가 결정되고, 기준금액(상여금 지급 기준)에 지급기준(생산량 목표 달성률, 시장가 대비 평균 판매 단가 등) 달성 여부나 정도에 따라 정한 지급률을 곱하여 산정됨
- 이익분배금 등 '영업이익에 따른 경영성과급'은 영업이익 발생 구간별로 지급률을 달리 정하거나 EVA의 일정 비율에 해당하는 금원을 직원들에게 배분하는 것으로 정함
- ▣ 피고는 생산직 노동조합에 속한 직원들뿐만 아니라 생산직 노동조합 소속이 아닌 직원들에게도 위 합의로 정한 지급기준 등을 동일하게 적용하여 이 사건 경영성과급을 지급함
- 원고 갑은 월급제 급여규칙을 적용받는 생산직 직원, 원고 을은 연봉제 급여규칙을 적용받는 기술사무직 직원임
- ▣ 피고는 이 사건 경영성과급이 임금에 해당하지 않는다는 전제에서, 이 사건 경영성과급을 평균임금에서 제외하고 원고들의 퇴직금을 지급함
- ▣ 이에 원고들은 이 사건 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 이 사건 경영성과급을 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급된 퇴직금의 차액을 청구함

2. 소송의 경과

- ▣ 원심(= 제1심) ➡ 원고들 패, 원고들 항소 기각
- 이 사건 경영성과급은 단체협약, 취업규칙, 급여규정 등에 지급근거가 명시되지 않고 노사합의 및 정해진 지급조건에 따라 지급 여부가 달라질 수 있는 것이므로 사용자에게 지급의무가 있는 경우에 해당하지 않

고, 부가조건과 지급기준의 내용 등에 비추어 개별 근로자의 근로제공 그 자체와 직접적 혹은 밀접하게 관련된 것이라고 보기도 어려우므로, 근로의 대가로서 지급하는 금품으로서 평균임금에 해당하지 않는다고 판단하여, 원고들의 청구를 모두 기각함

- 원고들이 상고함

3. 대법원의 판단

가. 쟁점

- ▣ 이 사건 경영성과급의 (평균)임금성 여부

나. 판결 결과

- ▣ 상고기각

다. 판단 근거

- ▣ 관련 법리

- 기업의 내부에 존재하는 특정의 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 인정하기 위한 요건

기업의 내부에 존재하는 특정의 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위하여는 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있어야 한다(대법원 2002. 4. 23. 선고 2000다50701 판결 등 참조).

- 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(대법

원 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 참조).

▣ 피고가 취업규칙, 단체협약, 노동관행 등에 의하여 이 사건 경영성과급을 지급할 의무를 부담하였다고 보기 어려움

● 취업규칙에 의한 지급의무 X

- 피고의 취업규칙, 월급제 급여규칙에 이 사건 경영성과급에 관하여 아무런 규정이 없음
- 연봉제 급여규칙에 연봉 외 급여 중 하나로서 ‘경영성과급’을 규정하나, 그 의미와 지급기준 등에 관하여 구체적으로 정하지 않음

● 단체협약, 노동관행에 의한 지급의무 X

- 피고가 장기간 생산직 노동조합과 노사합의를 통하여 지급기준 등을 정하고 그에 따라 이 사건 경영성과급을 지급함
- **[BUT]** 2001년, 2009년에는 지급 여부에 관한 노사합의 자체가 없었음. 원고 등 기술사무직 직원들은 위 노사합의 적용 대상이 아니었는데도 피고가 재량으로 같은 기준을 적용함
- 위 사정에 비추어 보면, 피고가 연도별로 한 위 노사합의는 그 효력이 당해 연도에 한정되고, 피고는 경영상황에 따라 언제든지 이 사건 경영성과급에 관한 노사합의를 거절할 수 있었다고 보임
- 경영상황의 변화에도 불구하고 피고에게 일정 액수 또는 비율의 경영성과급을 계속하여 지급할 의사가 있었다거나, 단체협약에 의하여 피고에게 경영성과급을 계속적·정기적으로 지급할 의무가 지워져 있다고 볼 수 없음

- 매년 이 사건 경영성과급을 지급하는 관행이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도로 규범의 식에 의하여 지지되고 있다고 보기도 어려움
- 특히 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기도 어려움
 - 위 경영성과급의 지급 여부와 액수를 결정하는 지급기준 등이 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들의 영향을 더 크게 받는 이상 이를 근로의 양이나 질에 대응하는 대가라고 볼 수 없음
- 위 경영성과급은 영업이익 또는 EVA의 일정 비율에 해당하는 금원을 재원으로 하는데, 영업이익의 또는 EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공뿐만 아니라 피고의 자본 및 지출 규모, 비용 관리, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들에 의하여 결정됨
- 위 경영성과급의 실제 지급률은 연봉의 0%에서 50%에 이르기까지 큰 폭으로 변동하였는데, 피고의 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 위와 같이 평가될 정도로 크게 달랐다고 볼 사정이 없음
- 결국 이 사건 경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없음 ➡ 임금성 부정, 원심판단 수긍
- 원고들의 상고 모두 기각

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, 매년 연도별로 당해 연도에 한정하여 지급 여부와 지급기준을 정한 노사합의에 따라 경영성과급이 지급된 사정만으로는 단체협약이나 노동관행에 의한 피고의 지급의무를 인정하기 어렵다고 판단함. 나아가 근로 대가성 판단에 관하여 영업이익 또는 EVA 발생 여부와 규모와 같이 근로자들이 통제하기 어려운 다른 요인들의 영향을 더 크게 받는 경영성과를 지급기준으로 한 경영성과급은 근로 대가성이 있다고 보기 어렵다고 판단함

- 본 판결은, 같은 쟁점에 관하여 대법원이 2026. 1. 29. 선고한 2021다248299 판결(삼성전자 사건), 2022다255454 판결(서울보증보험 사건)에서 판시된 법리적 판단 기준을 동일하게 적용한 것임