

## ■ 최신 판례 ■

## 경영 성과급(생산성 격려금, 초과이익 분배금)은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다는 사례

[대상판결 : 수원지방법원 여주지원 2020. 1. 21. 선고 2019가단50590 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

경영 성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다는 수원지방법원 여주지원의 판결입니다.

피고 회사는 소속 근로자에게 1999년경부터 매년 경영 성과급을 지급하여 왔는데, 2007년경부터는 생산성 격려금(Productivity Incentive, 이하 '이 사건 PI') 및 초과이익 분배금(Profit Sharing, 이하 '이 사건 PS')이라는 명칭으로 경영 성과급을 지급하였습니다. 피고 회사는 퇴직금 산정 시 경영 성과급은 포함하지 않았습니다. 원고들은 피고 회사에서 근무하다 퇴직한 사람들로서, 경영 성과급은 근로의 대가로서 임금에 해당한다고 주장하며 이 사건 PI 및 PS를 평균임금에 포함하여 산정한 퇴직금에서 기지급한 퇴직금을 공제한 나머지 금원(퇴직금 차액)의 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급이 근로의 대상으로 지급된 것으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되어 왔다거나 단체협약, 취업 및 급여규칙, 근로계약, 노동 관행 등에 의해 피고 회사에 그에 대한 지급의무가 지워져 있다고 보기 어렵다"는 이유로 이 사건 PI 및 PS는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 구체적인 판단 근거는 다음과 같습니다.

① 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급은 지급기준과 조건 등은 동종 업계의 동향, 전체 시장 상황, 피고 회사의 영업상황과 재무상태, 경영자의 경영 판단 등과 같이 개별 근로자가 통제할 수 없는 불확정적,

외부적 요인에 의해 좌우되므로, 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급은 근로의 제공과 직접적이거나 밀접하게 관련되어 있다고 볼 수 없다.

② 급여 및 취업규칙, 단체협약은 “피고 회사는 상여금을 지급할 수 있다” 또는 “피고 회사는 필요한 경우 상여금에 대해 별도로 정할 수 있다”라고만 정하고 있을 뿐 경영 성과급의 지급기준이나 요건에 관해선 아무런 정함이 없다. 따라서 피고 회사에 경영 성과급의 지급의무가 확정되어 있다고 볼 수 없다.

③ 이 사건 노사합의안이 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급의 지급기준, 지급률 등을 구체적으로 정하고 있기는 하나 구체적인 지급 조건 등은 매년 피고 회사의 경영 상황에 따라 달라졌다. 따라서 이 사건 노사합의안의 존재만으로는 경영 성과급의 지급기준 등이 확정되어 피고 회사에 이를 지급할 의무가 있다거나, 노사 간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도로 관례가 형성되었다고 보기 어렵다.