SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

경영 성과에 따라 지급되는 PS(Profit Sharing) 및 PI(Productivity Incentive)의 임금성을 부정한 사례

[대법원 2026. 2. 12. 선고 2021다219994 판결]

1. 사안 및 쟁점

피고는 반도체소자 제조 및 판매업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고 회사에서 근무하다가 퇴직한 근로자들입니다.

피고는 1999년부터 생산직 노동조합과 연도별로 경영성과급의 지급 여부, 지급기준, 지급률 등을 합의하였습니다. 다만 2001년 및 2009년에는 노사합의가 이루어지지 않았고, 그에 따라 해당 연도에는 경영성과급이 지급되지 않았습니다. 경영성과급의 명칭은 연도에 따라 변동되었으나, 2007년 이후에는 '생산성 격려금(Productivity Incentive, PI)'과 '이익분배금(Profit Sharing, PS)'이라는 명칭으로 지급되었습니다. 다만 지급기준이 된 경영성과 항목, 지급률, 지급조건 등은 매년 체결된 노사합의에 따라 달랐습니다.

생산성 격려금 등 생산량에 따른 경영성과급은 매 반기마다 지급 여부가 결정되었고, 기준금액(상여금 지급 기준)에 지급기준(생산량 목표 달성률, 시장가 대비 평균 판매 단가 등) 달성 여부나 정도에 따라 정한 지급률을 곱하는 방식으로 산정되었습니다.

이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급의 경우 영업이익 발생 구간별로 지급률을 달리 정하거나, EVA(Economic Value Added)의 일정 비율에 해당하는 금원을 직원들에게 배분하는 구조로 운영되었습니다.

원고들은 PI와 PS(이하 '이 사건 경영성과급')가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 이를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금의 차액 지급을 구하였습니다.

2. 법원의 판단

[원심] 제1심 및 항소심은 이 사건 경영성과급이 단체협약, 취업규칙, 급여규정 등에 지급근거가 명시되어 있지 않고, 노사합의 및 정해진 지급조건에 따라 지급 여부가 달라질 수 있는 구조인 점에 비추어 사용자에게 지급의무가 인정되는 경우에 해당하지 않는다고 보았습니다. 또한 그 지급 조건 및 기준 내용 등에 비추어 개별 근로자의 근로제공 그 자체와 직접적 또는 밀접하게 관련된 것이라고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 이에 이 사건 경영성과급은 평균임금에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 청구를 기각하였습니다.

[대법원] 대법원 역시 이 사건 경영성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하지 않는다고 판단하여 원고들의 상고를 기각하였습니다.

먼저 **대법원은 이 사건 경영성과급(PS, PI)에 관하여 취업규칙, 단체협약, 노동관행 등에 기한 지급의무성을 부정**하였습니다. 구체적으로 대법원은 (i) 취업규칙, 월급제 취업규칙에 경영성과급의 지급 여부나 지급기준에 관한 규정이 없고, 연봉제 취업규칙에도 '연봉 외' 급여에 관해 '경영성과금'이라는 용어를 언급만 할 뿐 그 구체적 의미나 지급기준에 관하여 별도로 정한 규정이 없는 점, (ii) 경영상황의 변화에도 불구하고 피고에게 일정 액수 또는 비율의 경영성과급을 계속하여 지급할 의사가 있었다거나, 단체협약에 의하여 회사에게 경영성과급을 계속적정기적으로 지급할 의무가 지워져 있다고 볼 수 없는 점, (iii) 매년 경영성과급을 지급하는 관행이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도로 규범의식에 의해 지지되고 있다고 보기 어려운 점 등을 고려하였습니다.

나아가 대법원은 **PS에 대하여는 근로의 대가성도 부정**하였습니다. 그 이유로는 (i) 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 영업이익 또는 EVA의 일정 비율에 해당하는 금원을 재원으로 하는데, 영업이익 또는 EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공뿐만 아니라 회사의 자본 및 지출 규모, 비용 관리, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들에 의하여 결정되는 점, (ii) 이익분배금을 비롯한 영업이익에 따른 경영성과급의 실제 지급률은 연봉의 0%에서 50%에 이르기까지 큰 폭으로 변동하였는데, 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 위와 같이 평가될 정도로 크게 달랐다고 볼 사정이 없는 점, (iii) 이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 그 지급 여부와 액수를 결정하는 지급기준 등이 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기 어려운 다른 요인들의 영향을 더 크게 받는 이상, 이를 근로의 양이나 질에 대응하는 대가로 볼 수 없는 점 등과 같은 사정을 제시하였습니다.

3. 의의

본 판결은 사기업의 경영성과급인 생산성 격려금(PI)과 이익분배금(PS)의 임금성을 모두 부정한 사례입니다. 특히 대법원은 임금성 요건 중 하나인 지급의무성과 관련하여, 취업규칙, 단체협약, 노동관행별로 각각에 따른 지급의무가 있는지 여부를 구체적으로 검토하고, 취업규칙에 성과급 지급 기준 등이 규정되어 있지 않고, 매년 노사합의로 지급여부와 지급기준 등을 달리 정하였으므로 경영 성과와 무관하게 단체협약에 따른 지급의무가 있다고 볼 수 없으며, 수년간 반복 지급된 사정만으로는 지급관행도 성립되지 않았다고 보아 지급의무성을 부정하였습니다. 이는 경영성과급이 반복 지급된 경우 그 지급에 관한 노동관행을 폭넓게 인정해 온 기존 판결례를 사실상 번복한 것으로 보입니다.

또한 대법원은 영업이익 또는 EVA의 발생 여부 및 규모가 사실상 그 지급의 전제조건이 되는 구조의 경영성과급의 경우, 근로자가 통제하기 어려운 외부적 요인의 영향을 더 크게 받는 이상 근로제공과 밀접한 관련성이 없어 근로의 대가가 아님을 명확히 하였습니다.

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

송우용
변호사

02-316-1696
wysong@shinkim.com

김종현
변호사

02-316-1721
johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.