



성과 인센티브의 임금성을 부정한 반면, 목표 인센티브의 임금성을 인정한 사례

[대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다249506 판결, 대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다248299 판결]

1. 사안 및 쟁점

피고는 전자전기기계기구 등의 제작·판매업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고에서 근무하다가 퇴직한 근로자들입니다.

피고는 매년 상·하반기에 각 사업부문 및 사업부의 재무성과와 전략과제 이행 정도를 종합적으로 평가하여 성과를 A, B, C, D의 네 등급으로 구분하였고, 그 평가결과에 따라 각 사업부문 또는 사업부에 소속된 근로자들에게 상여기초금액에 연동하여 최소 0%에서 최대 100%의 비율로 목표 인센티브를 지급하였습니다. 또한 피고는 각 사업부에서 발생한 경제적 부가가치(Economic Value Added, 이하 'EVA')의 20%를 재원으로 하여 성과 인센티브를 지급하였습니다.

피고는 원고들의 퇴직 당시 목표 인센티브와 성과 인센티브(이하 '이 사건 각 인센티브')를 제외하고 산정한 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정·지급하였습니다. 이에 대하여 원고들은 이 사건 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 주장하면서, 이를 평균임금에 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급 퇴직금의 차액 지급을 구하였습니다..

2. 법원의 판단

[원심] 제1심은 이 사건 각 인센티브가 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 청구를 전부 기각하였고, 항소심 역시 제1심의 판단을 유지하면서 원고들의 항소를 모두 기각하였습니다.

[대법원] 대법원은 이 사건 각 인센티브에 관하여 계속적·정기적 지급성 및 지급의무성은 모두 인정하였습니다. 다만 근로의 대가성 여부에 관하여는 판단을 달리하여, 목표 인센티브에 대해서는 근로의 대가성을 인정한 반면, 성과 인센티브에 대해서는 이를 부정하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심이 목표 인센티브가 임금에 해당하지 않는다고 본 판단에 경영성과급의 임금성과 평균임금성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아, 원심판결을 전부 파기 환송하였습니다. 이 사건 각 인센티브의 근로의 대가성을 판단함에 있

어 대법원이 주요하게 고려한 사정은 다음과 같습니다.

(1) 목표 인센티브 (근로의 대가성 인정)

- 상여기초금액이 근로자별 기준급을 바탕으로 사전에 확정된 산식(월 기준급의 120%)에 따라 설정되어 있어, 목표 인센티브는 경영 성과에 따라 지급 여부가 전적으로 좌우되는 가변적 금원이라기보다는, 그 지급 규모가 일정 부분 사전에 확정된 고정적 성격을 가진다는 점
- 목표 인센티브의 평가 항목의 기능·목적·내용 및 평가 방식에 비추어, 전략과제나 매출실적 등 구체적인 목표를 설정하고 그 달성 정도에 따라 보상을 지급하는 구조는 경영성과의 사후적 분배라기보다는 근로성과에 대한 사후적 정산에 가까운 점
- 특히 목표 인센티브 실지급액의 변동 폭(연봉 기준 0%~10%)이 성과 인센티브에 비해 현저히 낮고 안정적인 수준에 그쳤다는 점

(2) 성과 인센티브 (근로의 대가성 부정)

- 매년 EVA 발생 규모에 따라 성과 인센티브의 지급률이 큰 폭으로 변동하고, 특히 지급률의 변동 범위가 연봉의 0%에서 50%에 이르러 실지급액 역시 그에 비례하여 크게 달라지는 구조라는 점
- EVA의 발생 여부와 규모는 근로자의 근로제공과 밀접한 관련성이 없고, 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 근로자들이 통제하기 어려운 요소들이 더 큰 영향을 미치는 점
- 성과 인센티브는 사업부별 EVA의 20%를 지급 재원으로 삼고 있어, EVA 발생이 지급 여부를 결정하는 선행조건으로 기능하고, EVA가 발생하지 않는 경우에는 전혀 지급되지 않는 구조라는 점에서, 그 목적은 근로성과의 사후적 정산이라기보다는 경영성과의 사후적 분배에 더 가깝다고 볼 수 있는 점

3. 의의

본 판결은 그동안 계류되어 있던 다수의 사기업 경영성과급의 임금성 사건에 관하여 대법원이 오랜 심리 끝에 본격적으로 판단기준을 제시하기 시작한 첫 판결입니다. 대법원은 경영성과급의 임금성 판단에 있어 ‘성과급’이라는 명칭이나 지급의 계속성만을 기준으로 할 것이 아니라, 경영 성과 발생이 지급의 선행조건으로 기능하는지 여부, 그러한 경영성과 지표와 근로자의 근로제공 사이에 직접적이고 밀접한 관련성이 있는지 여부, 성과급 지급액의 변동 폭 및 지급 구조 등을 종합적으로 고려하여, 근로의 대가성을 경영성과급의 종류별로 달리 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4109
cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696
wysong@shinkim.com

02-316-4280
skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491
hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721
johkim@shinkim.com