

# 대법원

## 제 2 부

### 판결

사건 2021다248299 퇴직금 청구의 소

원고, 상고인 별지 원고들 명단 기재와 같다(원고 1 외 14명).

원고들 소송대리인 법무법인 에이프로

담당변호사 박창한 외 2인

피고, 피상고인 ○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인(유한) 광장

담당변호사 장성원 외 4인

원심판결 수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26450 판결

판결선고 2026. 1. 29.

### 주문

원심판결을 파기하고, 사건을 수원고등법원에 환송한다.

### 이유

#### 1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음 사실을

알 수 있다.

가. 피고는 전자전기기계기구 및 관련기기와 그 부품의 제작, 판매 등을 목적으로 설립된 주식회사이다. 원고들은 피고에 고용되어 근무하다가 퇴직한 근로자들이다. 원고 1은 2018년에 퇴직하였고, 나머지 원고들은 모두 2016년에 퇴직하였다.

나. 원고들이 퇴직할 무렵 피고의 사업부문은 CE(Consumer Electronics), IM(IT & Mobile), DS(Device Solutions)로 구성되어 있었고, CE 사업부문은 VD(Visual Display), 생활가전, 프린팅과 의료기기의 4개 사업부, IM 사업부문은 무선, 네트워크의 2개 사업부, DS 사업부문은 메모리, LED의 2개 사업부로 구성되어 있었다. 다만, 프린팅 사업부는 2016년 10월 무렵 분할되어 매각되었다.

다. 피고는 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 아래와 같이 목표 인센티브와 성과 인센티브(이하 '이 사건 각 인센티브'라고 한다)를 지급하였다.

### 1) 목표 인센티브

피고는 매년 상반기 및 하반기에 각 사업부문과 사업부가 보여준 재무성과와 전략과 제 이행 정도를 바탕으로 각 사업부문과 사업부의 성과를 A, B, C, D 네 등급으로 나눠 평가하고, 그 평가결과에 따라 각각의 사업부문과 사업부에 소속된 근로자들에게 상여기초금액에 연동하여 최소 0%, 최대 100%의 비율로 목표 인센티브를 지급하였다.

### 2) 성과 인센티브

피고는 각 사업부에서 발생한 경제적 부가가치[Economic Value Added, 세후영업이익에서 자본비용 등을 차감한 이익을 말한다. 피고는 평가 감안사항을 반영한 평가세후이익(= 세후이익 ± 평가 감안사항)에서 자기자본비용을 공제하여 산정하고 있다. 이하 'EVA'라고 한다]의 20%를 재원으로 삼아 각 사업부에 소속된 근로자들에게 성과

인센티브를 지급하였다.

라. 피고는 원고들이 퇴직할 당시 이 사건 각 인센티브를 제외하고 산정한 평균임금을 기초로 퇴직금을 지급하였다.

마. 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 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

바. 원심은 이 사건 각 인센티브가 근로의 대가인 임금에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 청구를 전부 기각한 제1심 판단을 그대로 유지하고 원고들의 항소를 모두 기각하였다.

## 2. 관련 법리 및 쟁점

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 참조).

이 사건의 쟁점은 이 사건 각 인센티브가 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는 여부이다.

### 3. 이 사건의 판단

가. 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

- 1) 피고는 1994년부터 매년 상반기와 하반기에 1회씩 목표 인센티브를, 2000년부터 매년 1회 성과 인센티브를 각 지급해 왔다.
- 2) 피고가 원고들의 퇴직 무렵 시행하던 '급여 · 복리후생 · 근태기준' 및 'HR 규정'(이하 이를 합하여 '이 사건 기준 및 규정'이라고 한다) 등에서는 이 사건 각 인센티브의 지급근거, 지급대상, 지급조건 등에 관하여 아래와 같이 정하였다.

#### 가) 목표 인센티브

- (1) 목표 인센티브는 상여기초금액에 조직별 지급률을 곱한 금액으로 산정된다.
- (2) 상여기초금액은 월 기준급의 120%이고, 조직별 지급률은 각 사업부문, 사업부별 평가 등급에 따라 정해진다.
- (3) 피고는 각 사업부문과 사업부별로 재무성과(매출액, 매출성장률 등의 매출 관련 항목과 세전이익액, 세전이익률, 세전이익성장률 등의 이익 관련 항목으로 구성된다) 및 전략과제 이행 정도(시장점유율, 브랜드지수, 적정유통재고 준수율 등과 같이 각 사업부문과 사업부가 설정한 과제를 얼마나 충실히 수행했는지를 평가한다)를 바탕으로 그 성과를 A, B, C, D 네 등급으로 나누어 평가하였는데, 평가 등급에 따른 지급률(A등급 50%, B등급 25%, C등급 12.5%, D등급 0%)이 정해져 있다. 근로자가 속한 사업부문의 지급률과 사업부의 지급률을 합산한 것이 조직별 지급률이다(최소 0%, 최대

100%). 피고는 매년 초경 평가 등급의 산정 기준을 정하였는데, 세부 지표나 배점이 조금씩 변동되었으나, 주된 산정 기준과 비중은 재무성과의 달성도 70%(매출 30%, 이익 40%), 전략과제의 이행 정도 30%(시장점유율 10% ~ 15%, 브랜드지수 5% ~ 10%, 적정유통재고 준수율 등 10%)로 동일하였다.

(4) 상반기 목표 인센티브는 지급대상기간을 1월 1일부터 6월 30일까지, 지급기준일을 6월 30일로 하여 매년 7월 8일에 지급되고, 하반기 목표 인센티브는 지급대상기간을 7월 1일부터 12월 31일까지, 지급기준일을 12월 31일로 하여 매년 12월 24일에 지급된다. 그 지급대상은 위 각 지급기준일 현재 재직 중인 전 임직원이다.

#### 나) 성과 인센티브

(1) 성과 인센티브는 사업부별 EVA의 20%를 재원으로, 기초금액에 지급률을 곱한 금액으로 산정된다.

(2) 기초금액은 연봉제의 경우 계약연봉과 업무성과급을 합한 금액이고 비연봉제의 경우 상여기초금액에 직무조정급을 합한 금액이다.

(3) 피고의 EVA는 평가세후이익에서 자기자본비용을 차감한 금원으로 산정되는데, 평가세후이익은 세후이익에 평가 감안사항을 반영하여 결정되고, 평가 감안사항은 피고 경영진이 결정한다. 사업부별 지급률 산정 기준은 별도로 마련되지 않았고, 배분할 EVA의 규모가 확정되면 그에 따라 사업부별 지급률이 결정되어 왔다.

(4) 성과 인센티브의 개인별 지급률은 근로자가 소속된 사업부별 지급률을 기준으로 하되, 부장·수석급은 업적고과에 따라 지급률을 가감한다. 그와 같이 산정된 지급률에 지급대상기간 중 비근무 기간을 월할 차감하여 최종 지급률이 결정된다. 최저 지급률은 정해진 바 없고, 최대 지급한도는 연봉제 직원의 경우 연봉의 50%, 비연봉제 직원

의 경우 기초금액의 700%이다.

(5) 성과 인센티브는 매년 1회 지급되는데, 지급대상기간은 1월 1일부터 12월 31일 까지이고, 지급기준일은 12월 31일이다. 지급기준일 현재 재직 중인 임직원을 대상으로 그 다음해 1월 31일 지급된다.

(6) 성과 인센티브는 위와 같이 매해 발생하는 EVA의 규모에 따라 지급률이 변동되었는데, 생활가전 사업부의 경우 연봉제 직원을 기준으로 한 지급률은 2015년도에는 연봉의 10%였으나, 2016년도에는 연봉의 40%였다.

나. 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

#### 1) 성과 인센티브에 관하여

가) 성과 인센티브는 사업부별 EVA의 20%를 재원으로 하여 이를 동일 사업부에 소속된 모든 근로자들에게 지급하는 것으로서, 같은 사업부라고 하더라도 매해 EVA 발생 규모에 따라 성과 인센티브의 지급률이 큰 폭으로 변동한다. 특히 지급률의 변동 가능한 범위가 연봉의 0% ~ 50%이므로, 실지급액 역시 그에 비례하여 크게 달라진다.

나) EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공 외에 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물이다. 사업부별로 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질이 해마다 연봉의 0% ~ 50%의 증감으로 평가될 정도로 크게 달라진다고 볼 수 없는데도 성과 인센티브의 지급률이 큰 폭으로 변동하였다. 이에 비추어 보면, EVA의 발생 및 규모는 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례한다기보다, 오히려 그에는 근로제공과는 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다.

다) 성과 인센티브는 사업부별 EVA의 20%를 지급 재원으로 삼고 있으므로 EVA 발

생이 지급 여부를 결정하는 선행 조건으로 기능한다. EVA가 발생하지 않으면 성과 인센티브가 전혀 지급되지 않으므로 성과 인센티브의 목적은 근로성과의 사후적 정산이 라기보다는 경영성과의 사후적 분배에 더 가깝다.

라) 취업규칙에 해당하는 이 사건 기준 및 규정이 성과 인센티브의 지급근거, 지급대상, 주된 지급기준을 미리 정하였고 그 지급기준을 충족하는 한 피고가 성과 인센티브를 지급할 의무를 진다고 하더라도, 앞서 본 사정들을 고려할 때 성과 인센티브는 근로자들의 근로제공과 직접적으로 또는 밀접하게 관련된 것으로 보기 어렵다.

마) 결국 피고가 성과 인센티브로서 EVA의 일부를 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급되어야 하는 뜻이어서가 아니라 근로자들의 사기 진작, 근무 의욕 고취, 근로복지의 차원에서 경영성과로 인한 이익을 배분하거나 공유하려는 데에 있다고 보는 것이 타당하므로, 성과 인센티브는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다.

## 2) 목표 인센티브에 관하여

가) 목표 인센티브의 상여기초금액은 근로자별 기준급을 바탕으로 사전에 확정된 산식(월 기준급의 120%)에 의하여 설정된다. 목표 인센티브는 경영성과에 따라 지급 여부가 결정되는 가변적 금원이 아니라 그 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금원이다.

나) 목표 인센티브의 지급률은 피고가 사업부문과 사업부라는 집단 단위별로 부여한 목표로서 재무성과의 달성을, 전략과제의 이행 정도의 평가 결과에 따라 결정된다. 아래와 같은 목표 인센티브 평가 항목의 기능과 목적, 내용, 평가 방식 등을 고려하면, 목표 인센티브는 경영성과의 사후적 분배가 아니라 근로성과의 사후적 정산에 더 가깝다.

다.

(1) 목표 인센티브 지급률 결정을 위한 평가 항목은 각각의 배점을 가진 여러 세부 지표로 구성되어 있고, 지표별 배점을 합산하여 평가 등급이 결정된다. 어느 한 지표에서 배점을 받지 못하였더라도 다른 지표에서 배점을 받게 되면 목표 인센티브를 일부라도 지급받을 수 있는 구조이다. 이처럼 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 기능한다.

(2) 전략과제 이행 정도(30%)의 세부 지표 중 적정유통재고 준수율(10%)은 그 자체로 근로자들의 근로제공이 생산, 품질, 물류에 미치는 영향력을 크게 반영한다. 시장점유율(10% ~ 15%)은 주요 제품군에 한정하여 목표 대비 달성도 또는 경쟁사 대비 격차 개선도의 비율에 따라 평가되었고, 브랜드지수(5% ~10%)도 일정 목표 대비 달성을 따라 평가되었다. 또한 피고는 위 전략과제 세부 지표를 사업부의 특성상 그대로 적용하기 어려운 경우에는 해당 사업부와 협의하여 정한 특화과제로 대체하여 평가하였다. 이와 같이 피고의 전략과제 이행 정도는 근로제공 외의 다른 요인들의 영향력을 상당 부분 축소하여, 근로자들이 근로제공의 양이나 질을 높임으로써 목표 달성 여부를 관리·통제할 수 있도록 설계되었다.

(3) 재무성과 달성도(70%)의 세부 지표 중 매출(30%)은 제품의 가격 경쟁력, 마케팅 전략 등 비근로적 요소의 영향을 받기는 한다. 그러나 피고와 같이 조직화된 기업에서 매출은 생산직과 사무직을 모두 포함하여 전문적으로 분업화·고도화된 전사적 차원의 근로제공이 집약되어 나타난 성과에 해당한다. 또한 피고는 매출액 자체를 절대적인

기준으로 하지 않고, 계획 대비, 전년도 대비, 경쟁사 대비 달성을 등을 평가 기준으로 정하였다. 이는 근로자들이 근로제공을 통하여 목표 달성을 통제할 수 있고 목표 달성에 주된 인과관계를 형성하는 수준으로 근로제공과의 관련성을 높인 방식이다.

(4) 위와 같이 피고가 전략과제나 매출실적 등 구체적인 목표를 부여하고 그 성과에 따른 보상을 지급하는 체계로서 목표 인센티브를 운영한 것은, 결국 해당 성과가 근로제공과 밀접하게 관련됨을 방증한다.

(5) 목표 인센티브의 지급률 변동 범위는 연간 상여기초금액(월 기준급의 120%, 계약 연봉의 5%)의 0% ~ 200%이고, 이를 연봉 기준으로 환산하면 0% ~ 10% 수준이다. 이처럼 실지급액의 변동 폭이 성과 인센티브에 비해 현저히 낮고 안정적인 것은 목표 인센티브가 경영성과에 따라 은혜적으로 지급되는 일시적 금품이 아니라, 제도화된 임금체계 내에서 지급되는 변동급임을 보여준다.

다) 목표 인센티브는 취업규칙에 해당하는 이 사건 기준 및 규정에서 지급근거, 지급 대상, 지급조건 등 지급기준이 미리 구체적으로 정해져 있고, 그 지급기준에 따라 매년 근로자들에게 계속적·정기적으로 지급되었다. 여기에 아래와 같은 사정을 더하여 보면, 피고는 그 지급기준을 충족할 경우 목표 인센티브를 지급할 의무가 있다고 볼 수 있다.

(1) 목표 인센티브의 지급률 결정을 위한 평가 세부 지표나 배점이 매년 경영진의 재량에 따라 다소 변경되었으나, 주된 사정 기준과 비중은 동일하였다. 일정한 경영 목표의 달성에 따라 지급되는 목표 인센티브의 성격에 비추어 볼 때, 위와 같은 변경이 예측 가능한 범위를 벗어났다고 볼 수 없다.

(2) 목표 인센티브의 평가 등급별 지급률은 사전에 확정되어 있었으므로, 근로자들은

사업부문, 사업부별 평가 등급이 결정됨에 따라 해당 지급률에 의한 목표 인센티브를 지급받을 구체적인 권리를 가졌다고 봄이 타당하다.

라) 근로자가 속한 사업부문과 사업부의 평가 등급이 모두 최하 등급일 경우 해당 근로자로서는 목표 인센티브를 지급받지 못할 수 있다. 그러나 이는 지급기준을 충족하지 못한 결과에 불과할 뿐 그와 같은 사정을 들어 목표 인센티브의 임금성을 부정할 것은 아니다.

마) 이와 같이 목표 인센티브는 계속적·정기적으로 지급되고, 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 피고에게 지급의무가 지워져 있다. 또한 그 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 평가할 수 있으므로 성과 인센티브와 달리 근로의 대가인 임금에 해당한다.

다. 원심이 성과 인센티브를 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 경영성과급의 임금성과 평균임금성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다. 그러나 목표 인센티브가 임금에 해당하지 않는다고 보아 이를 평균임금에 산입하지 않은 원심의 판단에는 경영성과급의 임금성과 평균임금성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있고, 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

라. 결국 원고들의 청구를 전부 기각한 원심판결 중 목표 인센티브의 임금성을 부정함에 따라 이를 평균임금에 산입하지 않은 부분은 폐기되어야 하는데, 원심은 이 사건 각 인센티브 전부를 평균임금에 산입하지 않아야 한다고 보아 퇴직금 차액 청구를 기각하였으므로, 위 폐기의 취지를 반영하여 다시 퇴직금 차액을 산정할 필요가 있다. 따라서 원심판결을 전부 폐기하기로 한다.

#### 4. 결론

원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권영준

주 심 대법관 오경미

대법관

(별지 원고명단 생략)