

대법원

제 1 부

판결

사건 2022다255454 임금(퇴직금)청구등

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 1 외 4인

원고들 소송대리인 법무법인 오월

담당변호사 강호민 외 2인

피고, 피상고인 겸 상고인

△△△ 주식회사

소송대리인 법무법인(유한) 세종

담당변호사 김동욱 외 3인

원심판결 서울중앙지방법원 2022. 6. 23. 선고 2021나35652 판결

판결선고 2026. 1. 29.

주문

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울중앙지방법원에 환송한다.

원고들의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

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

가. 당사자의 지위

피고는 보증보험, 신용보험, 기타 보험업법 및 보험 관련 법령상 허용되는 사업 등을 영위함을 목적으로 하는 주식회사이고, 원고들은 피고의 근로자로 근무하다가 2019년 2월 또는 3월경 퇴직한 사람들이다.

나. 피고의 관련 규정 및 내용

피고의 '급여 및 복지규정'은 '직원에게 지급하는 상여금의 지급기준과 기준율은 사장이 따로 정한 바에 따른다'고 규정한다(제16조). 피고의 '임금 및 복리후생 지침'은 상여금을 정기상여금, 차등상여금, 특별상여금, 성과급으로 구분하고(제3조 제1항), 그 중 정기상여금, 차등상여금에 관하여는 지급대상, 지급액, 지급일을 구체적으로 정하였으나(제4조 제1항 별표 1), 특별상여금 및 성과급에 관하여는 '사장이 지급할 수 있고, 그 지급에 관하여는 그때마다 사장이 정한 바에 따른다'고 규정할 뿐(제7조 제1항), 별도의 지급기준 등을 두고 있지 않다.

다. 이 사건 특별성과급 합의 등

1) 피고는 2003년, 2004년 근로자들에게 당기순이익 목표 달성을 따른 '경영성과급'을 지급하였고, 2005년 당기순이익 목표 달성을 따른 '특별성과급'과 원보험수지 목표 달성을 따른 '특별성과급'을 각각 지급하였다.

2) 피고는 2006. 9.경 앞서 본 '급여 및 복지규정', '임금 및 복리후생 지침'을 제정하였다. 이후 피고는 '임금 및 복리후생 지침' 제7조 제1항에 규정된 '성과급'과 관련하여, 2006년부터 2020년에 이르기까지 매년 평가 대상 연도 12월 또는 다음 연도 3월(다만 2007년에는 평가 대상 연도 8월, 2014년에는 평가 대상 연도 10월)에 노동조합과 노사 합의를 하고, 그에 따라 특별성과급(이하 '이 사건 특별성과급'이라 하고, 평가 대상 연도를 기준으로 '○○○○년 특별성과급'이라 한다)을 지급하였다. 이 사건 특별성과급에 관한 노사합의 내용과 경과는 다음과 같다.

가) 이 사건 특별성과급은 성과급 기초금액(월 기본급과 직책수당을 합한 금액)에 노사가 합의한 경영성과 항목의 목표 달성을 따라 정해진 지급률을 곱하여 산정되고, 2007년을 제외하고는 그 지급일 현재 재직자에 한하여 지급하도록 정하였다(이하 '이 사건 재직자 조건'이라 한다).

나) 2006년 노사합의에서는 원보험수지 누계 목표 140%(7,847억 원) 달성 시 125%, 당기순이익 목표 150%(5,445억 원) 달성 시 100%의 특별성과급을 각각 지급하기로 정하였고, 위 목표가 모두 달성이됨에 따라 2006년 특별성과급은 총 225%가 지급되었다.

다) 2007년 노사합의부터 이 사건 특별성과급의 구체적인 지급률은, 2개 이상의 경영성과 항목과 그 목표(액수)를 두 축으로 설정하고 각 목표의 달성 구간별 조합에 따라 지급률을 정한 '경영성과 구간별 성과급 지급률 기준표'(이하 '이 사건 기준표'라 한다)에 의하여 결정되었으나, '당기순이익 실현'이 지급조건으로 명시되었다. 해마다 경영성과 항목의 목표 금액, 달성 구간별 지급률이 세부적으로 조정되었고, 평가 대상 연도 말이나 다음 연도 초에 노사합의가 이루어지는 경우에는 그 지급기준을 평가 대상 연도에만 적용하고 다음 연도는 별도 노사합의로 결정한다는 문구가 기재되기도 하였

다.

라) 연도별로 설정한 경영성과 항목도 조금씩 변경되었다. 2007년, 2008년 노사합의에서는 이 사건 기준표의 가로 축 항목을 '원수보험료' 또는 '원수보험료 목표 달성을률'로, 세로 축 항목을 '세전 조정 순이익 목표 달성을률'로 정하였으나, 2009년부터 2013년까지 노사합의에서는 세로 축 항목만 '세전 당기순이익 목표 달성을률'로 변경되었다. 2014년 노사합의부터 세로 축 항목은 '세전 당기순이익 목표 달성을률'로 동일하였으나 가로 축 항목만 '원수보험료 목표 달성을률 50% + 구상금 목표 달성을률 50%'로 변경되었다.

마) 2018. 12.경 체결된 2018년 노사합의 내용은 각 경영성과 항목의 목표 기준 액수만 달라졌을 뿐, 이 사건 기준표의 기본적인 내용과 목표 달성 구간별 지급률은 2014년부터 2017년까지의 노사합의와 같고, 당기순이익 실현 조건과 이 사건 재직자 조건 등도 마찬가지로 부가되어 있다.

라. 이 사건 특별성과급의 지급 경과

피고는 노동조합과 2007년부터 2020년까지 14년간 이 사건 기준표에 따라 이 사건 특별성과급의 지급률 범위를 0%에서 300%까지로 설정하였다. 그에 따라 매해 실제 적용된 지급률은 평가 대상 연도의 경영성과 항목별 목표 달성을률 조합에 따라 131%(평가기간을 9개월로 한 2013년의 지급률로, 연간 기준으로 환산하면 약 175%에 해당한다)에서 300%까지 변동되었다.

마. 원고들의 퇴직금 등 산정

원고들은 퇴직금제도, 확정급여형 퇴직연금제도 등의 적용을 받는 근로자들이다. 피고는 원고들에게 지급하여야 할 퇴직금 등을 산정하면서 이 사건 특별성과급을 평균임

금 산정의 기초가 되는 임금에서 제외하였다.

바. 원고들에 대한 2018년 특별성과급 미지급

피고는 2018. 3.경 원고들에게 2017년 노사합의에 따른 2017년 특별성과급을 지급하였으나, 2019. 3.경 2018년 노사합의에 따른 2018년 특별성과급을 지급하면서는 이 사건 재직자 조건을 이유로 이미 지급 시점에 퇴직한 원고들을 지급 대상에서 제외하였다.

사. 원고들의 이 사건 소 제기

원고들은 피고를 상대로, 이 사건 특별성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다는 이유로 이 사건 특별성과급을 반영하여 재산정한 퇴직금 등과 기지급 퇴직금 등의 차액을 구하고, 이 사건 재직자 조건은 이미 제공한 근로의 대가인 임금을 지급하지 않는 것으로서 위법하다는 이유로 2018년 특별성과급의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

2. 이 사건 특별성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지에 관하여
(피고 상고이유 관련)

가. 관련 법리

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).

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).

나. 원심의 판단

원심은, 매년 한 차례씩 피고의 경영실적에 따라 이 사건 특별성과급을 지급하는 것 이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성되었으므로 피고에게 이 사건 특별성과급 을 지급할 의무가 있고, 이 사건 특별성과급은 근로제공과 밀접하게 관련된 것으로서 근로의 대가로 볼 수 있으며, 근로자들의 1년 전체 급여에서 차지하는 비중을 고려할 때 이 사건 특별성과급을 평균임금에 산입하는 것이 근로자의 통상의 생활임금을 기준 으로 퇴직금을 산출하고자 하는 평균임금 제도의 취지에 부합하므로, 이 사건 특별성 과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단하였다.

다. 대법원의 판단

그러나 원심의 이러한 판단은 다음과 같은 이유로 받아들이기 어렵다.

1) 피고의 지급의무에 관하여

위 법리와 앞서 본 사실관계에 비추어 살펴보면, 피고가 노동관행에 의하여 이 사건 특별성과급을 매년 한 차례씩 지급할 의무가 있었다고 보기 어렵다.

가) 피고의 취업규칙에 해당하는 '급여 및 복지규정', '임금 및 복리후생 지침'은 사장이 성과급을 지급할 수 있고, 지급기준 등은 그때마다 사장이 정한 바에 따른다고 함으로써, 성과급에 속하는 이 사건 특별성과급에 대하여 사용자인 피고에게 그 지급 여부와 기준에 관한 재량권이 유보되어 있음을 명시적으로 규정하고 있다.

나) 피고가 2006. 9.경 '임금 및 복리후생 지침' 등을 제정한 이래 2020년까지 이 사건 특별성과급을 장기간 지급한 사실은 인정된다. 그러나 피고는 매년, 그것도 대부분 연말 또는 다음 해 3월경 노사합의를 통하여 그 구체적인 지급기준 등을 정하였고, 그 기준이 되는 원수보험료, 구상금, 세전 당기순이익 등의 목표 액수도 해마다 다르게 정해졌다. 이에 비추어 보면, 피고는 경영상황이 양호한 경우 이 사건 특별성과급을 지급하기로 결정하고 당해 연도 지급기준에 관하여만 사용자에게 유보된 재량권을 노사합의 방식으로 실행한 것으로 보일 뿐이다. 경영상황 악화 등 사정이 발생할 경우라면 피고는 취업규칙에 근거하여 노동조합의 합의 요구를 정당하게 거절하고 이 사건 특별성과급을 지급하지 않을 권한을 계속 보유하고 있었다고 봄이 타당하다.

다) 결국 이 사건 특별성과급이 장기간 지급된 것은, 우선 피고가 이를 지급하기로 결정한 다음 노사합의 방식으로 정한 지급기준을 충족하는 경영상과가 달성되었기 때문이다. 따라서 그러한 사정만으로는 취업규칙이 명시적으로 피고에게 유보한 지급 여부에 관한 재량권과 모순되는 내용으로서 '매년 1회 지급'이라는 관행이 규범적 사실로서 명확히 승인되거나 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도로 규범의

식에 의하여 지지되고 있다고 보기에 부족하다.

2) 이 사건 특별성과급의 근로 대가성에 관하여

다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 특별성과급은 근로의 대가인 임금이라기보다는, 근로자들의 근로제공 외 다른 요인의 영향력이 상당한 '당기순이익 실현'이라는 특수한 경영성과를 전제로 하여, 그 성과를 근로자들에게 분배하는 성격의 금품으로 봄이 타당하다.

가) 피고와 같은 보증보험회사에 있어 당기순이익의 발생과 규모는 근로자들의 근로제공 외에 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물이다.

나) 이 사건 특별성과급은 '당기순이익 실현'을 지급의 절대적인 선행 조건으로 하고 있다. 즉, 근로자들이 원수보험료나 구상금 목표를 초과 달성하여 이 사건 기준표에 기재된 지급률이 적용될 상황이더라도, 피고의 당기순이익이 발생하지 않으면 이 사건 특별성과급은 지급되지 않는다. 이는 그 지급 여부가 근로자들의 근로제공 외 다른 요인의 영향력이 큰 당기순이익 발생 여부에 따라 결정적으로 좌우됨을 의미한다.

다) 이 사건 특별성과급의 지급률 결정 구조를 보면, 근로제공의 양과 질을 최대로 높여 원수보험료 및 구상금 목표에서 최고의 성과(목표 150% 초과)를 달성하였더라도, 세전 조정 순이익이나 세전 당기순이익 목표 달성을 낫을 경우 지급률은 200%로 제한될 뿐, 최대 보상(300%)을 받을 수 없다. 이는 이 사건 특별성과급의 최대 보상(추가 100%)이 근로제공의 양과 질에 비례하는 것이 아니라, 근로자들이 근로제공을 통하여 목표 달성을 통제할 수 없거나 주된 인과관계를 형성하기 어려운 다른 요인들에 종속됨을 의미한다.

3) 결국 피고가 이 사건 특별성과급을 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급되어야 하는 뜻이라서가 아니라 당기 순이익이 발생하는 경우 근로자들의 사기 진작, 근무 의욕 고취, 근로복지의 차원에서 이익을 배분하거나 공유하려는 데에 있다고 보는 것이 타당하므로, 이 사건 특별성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다.

4) 이와 달리 원심이 이 사건 특별성과급을 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 판단한 것에는 노사관행, 경영성과급의 임금성 및 평균임금성에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있고, 이를 지적하는 피고의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 이 사건 재직자 조건의 효력에 관하여(원고들 상고이유 관련)

가. 원심은, 판시와 같은 이유로 이 사건 재직자 조건은 유효하다고 판단하였다.

1) 피고와 노동조합이 2018년도 노사합의를 할 당시에는 2018년 특별성과급의 지급률 산정 구성 요소가 확정되지 아니함에 따라 근로자의 구체적인 특별성과급 지급청구권이 발생하지 않은 상태이므로, 노동조합이 근로자들로부터 개별 동의나 수권을 받지 않았더라도 이 사건 재직자 조건을 설정하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있다.

2) 이 사건 특별성과급은 업무성과 평가 결과에 따라 비로소 그 지급 여부나 금액이 확정되는 것이므로, 이 사건 재직자 조건을 부가한 것이 그 자체로 헌법이나 근로기준법에 위반한다거나, 합리성을 결여한 것이라 보기 어렵다.

3) 이 사건 재직자 조건은 강제근로금지의 원칙이나 임금전액지급의 원칙에 위배된다고 보기도 어렵다.

나. 원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이 사건 특별성과급을 임금이라고 전제한 부분은 부적절하나, 이 사건 재직자 조건이 무효라는 원고들의 주장

을 배척한 원심의 판단에는 상고이유 주장과 같은 단체협약 체결권한 및 협약자치 한계 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하여 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하고, 원고들의 상고는 이유 없으므로 이를 모두 기각하기로 하여, 관여대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 마용주

대법관 노태약

주 심 대법관 서경환

대법관 신숙희