

February 19, 2026

사기업 경영성과급의 임금성 관련 2차 대법원판결

I. 개요

대법원은 2026. 1. 29. 사기업 경영성과급의 임금성에 관하여 최초로 판결(2021다249506 판결, 2022다255454 판결, 이하 "1차판결")¹을 선고한 이후, 2026. 2. 12. 같은 쟁점에 관한 후속 판결을 선고하였습니다[2021다219994 판결(C사 사건, 제1부), 2021다262592 판결 및 2021다265102 판결(D사 사건, 제1부), 이하 "2차판결"].

C사 사건에서는 1차판결에서의 PI와 유사한 생산성 격려금의 임금성이 문제되었는데, 대법원은 A사 PI의 임금성은 인정한 반면, C사 생산성 격려금의 임금성은 부정하였다는 점에서 그 차이를 주목할 필요가 있습니다. D사 사건의 경우 원심과 달리 성과급의 임금성을 부정하였다는 점에 주목할 필요가 있습니다.

대법원 보도자료에 따르면, 2차판결 역시 기존 임금성 관련 법리를 재확인하면서 1차 판결과 동일한 판단기준을 적용하여 사기업 경영성과급의 임금성을 판단하였습니다. 향후에도 사기업 경영성과급의 임금성에 관하여는 기존 임금성 법리에 비추어 1차 판결과 이번 2차 판결에서 제시된 기준에 따라 판단될 것으로 보입니다.

II. 대법원의 판단

2차판결에서 문제된 경영성과급의 개요 및 대법원의 판단을 정리하면 다음과 같습니다.

	C 사 생산성 격려금(PI)	C 사 이익분배금(PS)	D 사 성과급
판단	임금성 부정	임금성 부정	임금성 부정
제도 개요	반기별 생산량 목표 달성 정도에 따라 상여금 지급 기준에 지급률 곱하여 산정	연간 EVA 발생시 일정 비율을 재원으로 근로자에게 배분	회사의 당기순이익이 30억 원 이상 발생할 경우 발생 구간에 따라 1 억 원당 일정 금액을 정액으로 산정하여 지급
지급근거	매년 노사합의로 지급 여부 조건 결정	매년 노사합의로 지급 여부 조건 결정	단체협약에 당기순이익 구간별 지급기준 구체적 명시 ²

¹ 2026. 1. 29. 선고된 사기업 A사 및 B사의 경영성과급의 임금성에 관한 뉴스레터는 다음 <LINK>에서 확인하실 수 있습니다.

² 30억 원 이상 50억 원 미만은 1억 원당 8,000원, 50억 원 이상 100억 원 이하는 12,000원 등으로 정해졌습니다.

산정 구조	기준금액 × 생산량 목표 달성률(미달성시 미지급), 연도별 추가조건 부과 ³	EVA 일정 비율을 재원으로 배분	당기순이익 구간별 정액 지급
핵심 지표	생산량 목표 달성률	EVA	당기순이익
변동폭	연봉의 0~5%(반기별)	연봉의 0~50%(연간)	실적구간별 변동
성격	경영성과의 사후적 분배		

대법원이 각 성과급의 임금성을 부정한 이유는 다음과 같습니다.

	C 사 생산성 격려금(PI) 및 이익분배금(PS)	D 사 성과급
지급 의무	<p>[부정]</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 취업규칙, 급여규칙에 PI, PS의 구체적 지급기준 등이 정해져 있지 아니함 ✓ 1999년부터 2015년까지 매년 노사합의에 따라 지급여부 및 조건을 새로 정함 ✓ 일부 연도(2001년, 2009년)에 지급 여부에 관한 노사 합의 자체가 없었고, 노사합의 적용 대상이 아닌 직군에게도 피고 재량으로 같은 기준 적용함 	<p>[인정]</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 단체협약상 성과급의 지급근거와 지급 기준이 미리 정해져 있어, 그 지급 기준을 충족하는 한 피고에게 성과급 지급의무 자체는 인정
근로의 대가성	<p>[부정]</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ PS는 영업이익 또는 EVA의 일정비율에 해당하는 금원을 재원으로 하고, 이는 근로제공 외 다른 요인(자본지출 규모, 비용 관리, 시장 상황, 경영판단 등)에 의하여 결정됨 ✓ PS의 지급률이 연봉의 0~50%로 큰 폭으로 변동 → 근로제공의 양과 질이 이처럼 크게 달라졌다고 볼 사정이 없음 ✓ 개인별 종합평가 결과에 따른 차등지급, 재직 기간에 따른 일할·월할 계산방식은 근로자들 사기 진작 등을 위하여 허용되므로, 이를 이유로 근로의 대가로 보기 어려움 ✓ 경영성과급 지급 이유는 근로자들의 사기 진작, 근무 의욕 고취, 근로복지의 차원에서 경영성과나 이익을 배분하거나 공유 취지 	<p>[부정]</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 성과급은 '30억 원 이상의 당기순이익 발생'이라는 최소 지급요건이 충족되어야 비로소 지급 → 당기순이익은 근로제공 외 다른 요인(자본 및 지출 규모, 시장 상황, 경영 판단 등)에 의하여 결정됨 ✓ 성과급의 지급 여부 및 액수를 좌우하는 핵심 지표인 당기순이익은 근로제공과 밀접한 관련성이 있다고 보기 어렵고, 근로자가 통제하기 어려운 요인의 영향을 더 크게 받음

3 2003년~2005년에는 '경영정상화계획 평가결과가 일정 등급 이상일 것', 2010~2012년에는 '기말 사내유보 현금이 1.2조 원 이상일 것', 2013년부터는 '영업이익이 발생할 것'이라는 추가적 조건이 부과되었습니다.

III. 2차 판결 분석

대법원은 1차판결에서 A사의 PI(목표 인센티브)에 대하여 '전략과제 이행 정도'나 '매출' 등의 지표는 근로제공의 양·질과 일정한 관련성이 있다고 하면서 근로의 대가성을 인정하였습니다. 이에 따르면 2차판결에서 C사의 생산성 격려금(PI)도 '생산량 목표 달성률'을 기준으로 한다는 점에서, 일정 부분 근로자에 의한 통제가 가능한 지표로 볼 여지가 있었습니다.

그러나 대법원은 A사의 경우 취업규칙 등에 지급기준과 산정구조가 사전에 정해져 있고, 일정 요건을 충족하면 사용자의 지급의무가 발생하는 구조인 반면, C사는 매년 노사합의를 통해 지급 여부와 지급기준을 새로 정하고, 일부 연도에는 '일정 수준 이상의 사내유보 현금 보유' '영업이익 발생'과 같은 추가 조건을 부가하는 구조였다는 점을 차이점으로 파악한 것으로 보입니다. 즉 C사의 생산성 격려금(PI)은 형식적으로는 '생산량' 지표를 기준으로 하나, 실제로는 경영상황이나 영업이익 발생 여부 등 근로자가 통제할 수 없는 요인에 의하여 지급 여부와 규모가 좌우되는 구조였고, 대법원은 이러한 지급 구조의 변동성을 고려하여 PI의 임금성을 부정한 것으로 이해됩니다.

한편 대법원은 D사 사건에서 설령 단체협약에 지급기준이 명시되어 사용자의 지급의무가 인정된다고 하더라도, 그 지급기준이 근로제공과 밀접한 관련성이 없다면 근로의 대가로 볼 수 없다고 판단하였습니다. 임금성이 인정되려면 지급의무만으로는 부족하고 근로의 대가성이 인정되어야만 한다는 점을 명확히 하였다는 데 의의가 있습니다.

IV. 의의 및 시사점

사기업 경영성과급의 임금성에 관한 1, 2차판결에 따르면, 외형상 유사하더라도 지급근거의 존부, 지급구조 및 지급기준의 확정성 등에 따라 성과급의 임금성이 달라질 수 있고, 임금성이 인정되려면 근로대가성이 인정되어야 합니다. 향후 사기업 경영성과급의 임금성 역시 이러한 기준 하에 판단될 것으로 예상됩니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 및 집단 근로관계 관련 다양한 자문을 제공하면서 각종 유형의 분쟁을 수행하고 있고, 특히 통상임금, 평균임금 등 각종 임금 관련 분쟁과 급여체계 점검 등 자문업무에 대해서는 독보적인 경험과 전문성을 가지고 있습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

이옥래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.