

March 17, 2026

## 사기업 경영성과급의 임금성에 관한 4차 대법원판결

### I. 개요

대법원은 최근 사기업 경영성과급의 임금성에 관하여 1~3차 판결을 선고한 데 이어,<sup>1</sup> 2026. 3. 12. 같은 쟁점에 관한 4차 판결을 선고하였습니다[2021다285182 판결 및 2023다269641, 2023다269658 판결(F사 사건, 제3부), 2025다210219 판결(G사 사건, 제2부), 2023다249906 판결(H사 사건, 제2부)]. F사 사건에서는 특별성과상여금의 임금성을 인정한 원심을 파기하며 임금성을 부정하였고, G, H사 사건의 경우 경영성과급, 성과급의 임금성을 부정한 원심을 유지하였습니다.

### II. 대법원의 판단

4차 판결에서 문제된 경영성과급의 개요 및 법원의 판단을 정리하면 아래와 같습니다.

|          | F 사 특별성과상여금                                               | G 사 경영성과급 <sup>2</sup>                                      | H 사 성과급                                                                                                 |
|----------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 판단       | 임금성 부정                                                    | 임금성 부정                                                      | 임금성 부정                                                                                                  |
| 제도<br>개요 | 매년 당기순이익 중 25%를<br>연도별 개인 성과평가에<br>따른 등급별 지급률을<br>적용하여 산정 | 연도별로 경상이익,<br>당기순이익, 영업이익을 각<br>기준으로 그 발생구간별로<br>지급률 정하여 지급 | 지주회사가 당해연도 매출액,<br>영업이익 등 경영성과 등을<br>고려하여 평균지급률과<br>지급재원 결정통보하고,<br>회사는 이를 토대로 구체적인<br>성과급 산정 방식과 금액 결정 |
| 지급근거     | 단체협약상 특별성과상여금<br>지급기준                                     | 매년 노사합의로<br>지급 여부 조건 결정                                     | 없음 <sup>3</sup>                                                                                         |
| 산정<br>구조 | 당기순이익의 25% × 개별<br>근로자 성과평가 등급별<br>지급률                    | 영업이익 등을 기준으로 정한<br>재원에 경영평가등급별<br>지급률 반영하여 산정               | 불확정·유동적                                                                                                 |

<sup>1</sup> 경영성과급의 임금성과 관련하여 2026. 1. 29. 선고된 1차판결(A사: 2021다249506 판결, B사: 2022다255454 판결)에 관한 뉴스레터는 <[1차판결 LINK](#)>에서, 2026. 2. 12. 선고된 2차판결(C사: 2021다219994 판결, D사: 2021다262592 판결 및 2021다265102 판결)에 관한 뉴스레터는 <[2차판결 LINK](#)>, 2026. 2. 26. 선고된 3차판결(E사: 2022다215715 판결)에 관한 뉴스레터는 <[3차판결 LINK](#)>에서 확인하실 수 있습니다.

<sup>2</sup> 2001년부터 2014년까지 '성과배분 상여금', 2018년부터 2020년까지 '경영평가 연계 성과보상금'의 명칭으로 지급

<sup>3</sup> 단체협약, 취업규칙 및 근로계약서상 명시되어 있지 않고, 노사합의로 지급여부 결정되지 않으며, 회사의 최대주주인 지주회사가 임의로 결정함

|       |                                 |                            |                          |
|-------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 핵심 지표 | 당기순이익                           | 경상이익, 영업이익, 당기순이익 등 경영성과 등 | 매출액, 영업이익, 경상이익 등 경영성과 등 |
| 변동폭   | 연간 약 1 천만 ~ 1,530 만 원(중간등급자 기준) | 매년 크게 변동<br>(구체적 수치 미상)    | 연봉의 약 4%                 |
| 성격    | 경영성과의 사후적 분배                    |                            |                          |

각 성과급의 임금성이 부정된 이유는 다음과 같습니다.

|         | F 사<br>특별성과상여금(대법원)                                                                                                                                            | G 사 경영성과급(원심)                                                                                                                                                               | H 사 성과급(원심)                                                                                          |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 지급 의무   | <b>[인정]</b><br>✓ 단체협약 및 취업규칙에 해당하는 '특별성과상여금 지급기준'에 따라 지급됨                                                                                                      | 별도 판단 없음                                                                                                                                                                    | <b>[부정]</b><br>✓ 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 성과급의 지급기준 등이 정해져 있지 아니하고, 지급 관행도 존재하지 아니함                       |
| 근로의 대가성 | <b>[부정]</b><br>✓ ① 당기순이익의 발생여부나 규모와 연계되어 지급, ② 근로의 양과 질이 해마다 크게 차이난다고 볼 수 없음에도 특별성과상여금의 지급금액이 적지 않게 달라짐<br>→ 근로제공 외 다른 요인(자본 및 지출 규모, 시장 상황, 경영 판단 등)에 의하여 결정됨 | <b>[부정]</b><br>✓ 영업이익, 당기순이익, 경상이익 등의 발생여부나 규모와 연계되어 지급 → 근로제공 외 다른 요인(자본 및 지출 규모, 시장 상황, 경영 판단 등)에 의하여 결정됨<br>✓ 경영상황이 좋지 않은 해에는 경영성과급 지급에 관한 노사간 합의를 하지 않고, 경영성과급이 지급되지 않음 | <b>[부정]</b><br>✓ 근로계약 당사자가 아닌 회사의 최대주주가 지급여부 및 지급률을 임의로 결정<br>→ 근로의 제공과 관련이 없는 요소에 의하여 그 지급여부 등이 결정됨 |

### III. 판결 내용 분석

대법원은 4차 판결에서 공통적으로, 경영성과급의 재원 또는 지급여부를 결정하는 핵심지표가 당기순이익, 영업이익 등인 경우, 이러한 지표들은 근로자들의 근로제공 외 자본 규모, 비용 구조, 시장 상황, 경영 판단 등 다양한 외부 요인의 영향을 받는 결과물이어서, 근로제공의 양이나 질과 직접적으로 대응하는 지표로 보기 어려우므로, 해당 경영성과급의 근로의 대가성을 인정할 수 없다고 판단하였습니다. 결국 대법원은, 경영성과급을 지급하려는 이유가 '근로성과의 사후적 정산'이 아니라 '경영성과의

사후적 분배'에 있다면 임금성이 부정된다는 점을 재확인한 것으로 볼 수 있습니다.

특히, 대법원은 F사 사건에서 미리 정한 지급기준을 충족하는 한 F사에 지급의무가 있고 실제 매년 특별성과상여금이 지급되어 왔음을 인정하면서도, 근로의 대가성을 부정하여 그 임금성을 부정하였습니다. 이는 2차 판결의 D사 사건(2021다262592 판결 및 2021다265102 판결)과 마찬가지로, '지급의무'의 존재만으로는 경영성과급의 임금성을 인정하기에 부족하고, '근로의 대가성'이 인정되어야만 임금성이 인정됨을 재확인하였다는 데 의의가 있습니다.

#### IV. 의의 및 시사점

대법원 4차 판결의 선고로, 대법원에 계속 중이던 사기업 경영성과급 관련 사건은 모두 선고되었습니다. 일련의 대법원 판결을 통하여, 사기업 경영성과급의 임금성은 (i) 지급의무(규정·노동관행 등)와 (ii) 근로의 대가성을 중심으로, 각 제도의 구조·운영 실태 등을 살펴 경영성과급의 지급 목적이 무엇인지에 따라 판단하는 기준이 정립되었다고 볼 수 있습니다.

이번 4차 판결은 기존 1, 2, 3차 판결과 마찬가지로 (i) 당기순이익, 영업이익 등 경영성과 중심 지표에 연동되는 지급 구조는 근로의 대가성이 부정될 가능성이 높다는 점, (ii) 단체협약 및 취업규칙상 근거 규정이 존재하고 그에 따라 회사가 매년 경영성과급을 지급해 왔더라도, 근로의 대가성이 인정되지 않으면 임금에 해당하지 않는다는 점 등 임금성 판단 기준을 재확인하였다는 데 의의가 있습니다. 향후 기업은 이러한 판단기준에 따라 경영성과급 제도의 지급근거, 지급조건, 핵심지표 및 산정구조를 사전 점검하여 분쟁 가능성을 미리 평가하고 이에 대비할 필요가 있습니다.

\* \* \*

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

**본 Legal Update는 최지현 변호사가 함께 참여하였습니다.**

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.