

August 26, 2026

경영성과급의 임금성을 부정한 최근 판결

- 17년간의 지급에도 노동관행 부정 및 '매출' 지표에 대하여도 근로대가성 부정

I. 개요

대법원은 2026년 1월부터 사기업 경영성과급의 임금성에 관한 일련의 판결들을 선고하면서,¹ ① 취업규칙·단체협약·노동관행 등에 따라 사용자에게 지급의무가 인정되는지, ② 해당 성과급이 근로의 대가로 지급되는 것인지를 중심으로, 개별 성과급 제도의 구조와 구체적인 운영 실태를 종합적으로 고려하여 임금성을 판단하는 기준을 제시하였습니다.

최근 울산지방법원은 조선사 및 계열사의 경영성과급의 임금성을 모두 부정하는 판결을 선고하였고, 법무법인(유한) 태평양은 회사들을 대리하여 경영성과급 제도의 도입 및 변천 과정, 매년 임금협약을 통해 지급 여부와 지급기준이 새롭게 결정되어 온 실제 운영 방식, 연도별 지급률의 상당한 변동, 매출·영업이익 등 경영성과 지표가 대내외 경영환경의 영향을 크게 받는다는 점 등을 구체적으로 주장·입증하여 승소판결을 이끌어냈습니다.

II. 법원의 판단

(1) 경영성과급 제도 구조

대상 회사들의 경영성과급(이하 “**이 사건 성과급**”)은 1992년 최초 도입된 이후 매년 노사합의를 통해 지급되어 왔고, 지급 여부·시기·대상 및 구체적인 지급기준은 매년 노사합의를 통해 확정되어 왔습니다. 이 사건 성과급은 매출·영업이익·생산성·재해율 등 지표를 기초로 산정되었고, 그 지급기준은 시기에 따라 여러 차례 변경되었습니다.

(2) 노동관행에 의한 지급의무 부정

법원은 아래의 이유로 대상 회사들에게 이 사건 성과급 지급에 상당한 재량이 있었고, 매년 지급 관행이 규범적 사실로 명확히 승인되거나 사실상 제도로 확립될 정도의 규범의식에 의해 지지된다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

1 경영성과급의 임금성에 관한 대법원 판결 관련 뉴스레터는 각 [<1차판결 LINK>](#), [<2차판결 LINK>](#), [<3차판결 LINK>](#), [<4차판결 LINK>](#)에서 확인하실 수 있습니다.

- ✓ 취업규칙·급여규정·단체협약에 성과금의 지급대상·기준·시기·지급률 등에 관한 구체적 내용이 정해져 있지 않음
- ✓ 2007년부터 2023년까지 약 17년간 지급되어 왔더라도 매년 노사합의를 통해 지급 여부·시기·대상·기준 등이 비로소 확정되었고, 각 연도 임금협약의 유효기간이 1년으로 한정되어 있었음
- ✓ 지급기준의 구체적인 내용도 여러 차례 변경되었고, 임금협약 타결이 지연됨에 따라 해당 연도 전 기간을 근무하였음에도 타결 전에 퇴사한 근로자가 지급대상에서 제외된 사례도 다수 존재함

(3) 근로의 대가성 부정

또 법원은 아래의 이유로 이 사건 성과금의 지급 여부와 액수에는 근로자들이 제공한 근로의 양과 질보다 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미친다고 판단하였습니다.

- ✓ '영업이익'의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공 외에도 자기자본·타인자본의 규모, 지출비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다양한 요인이 합쳐진 결과물임
- ✓ '매출' 역시 근로자들의 근로제공의 양과 질에 비례하여 증가하는 것이 아니라 세계 시장의 투자계획 변화, 환율 변동 등 다양한 외부 요인의 영향을 받을 수밖에 없음
- ✓ 실제 성과급 지급률이 회사별·연도별로 큰 폭으로 변동하였음에도 근로자들이 해마다 제공한 근로의 양과 질이 그와 같은 정도로 달라졌다고 볼 만한 사정은 없음

(4) 성과금을 산정 지표별로 구분한 임금성 주장 배척

원고들은 이 사건 성과급 전부의 임금성이 인정되지 않더라도, 영업이익에 따라 산정된 비율에 상응하는 부분을 제외한 나머지 부분에 대해서는 임금성이 인정되어야 한다고 주장하였습니다.

이에 대해 법원은 성과금의 지급기준에 매출·영업이익·생산성·재해율 등이 고려되고 각 요인별 계산식이 별도로 정해져 있기는 하나, 대상 회사들이 노동조합과의 협의를 거쳐 각 요인을 종합적으로 고려하여 '단일한 성과금'을 지급하기로 한 것일 뿐, 이를 영업이익에 따른 성과금과 그 밖의 요인에 따른 성과금으로 구별하기는 어렵다고 판단하여 원고들의 주장을 배척하였습니다.

III. 의의 및 시사점

본 판결은 대법원이 최근 일련의 판결을 통해 제시한 경영성과급의 임금성 판단기준이 개별 기업의 성과급 제도와 실제 운영 실태에 어떻게 구체적으로 적용되는지를 보여준다는 점에서 의미가 있습니다.

대법원은 S전자 사건에서 '매출'을 근로자들의 근로제공에 따른 집단적 성과로 평가하여 근로의 대가성을 인정하는 근거로 판단하였고(대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다249506 판결), 이후 실무에서는 '매출'이 경영성과급의 근로대가성을 인정하는 징표로 평가될 수 있다는 논의가 있었습니다. 그러나 이 사건에서 태평양은 조선업과 같은 수주 기반 산업에서는 매출이 근로제공보다 세계 시장의 투자계획, 수주 환경, 환율 등 외부 요인의 영향을 크게 받는다는 점을 구체적으로 주장·입증하였고, 법원은 이를 받아들여 매출이 근로제공의 양과 질에 비례하여 증가하는 지표가 아니라고 판단하였습니다.

성과급을 구성하는 지표별로 임금성 여부가 달라지는지 여부는 새로운 쟁점이었습니다. 이에 대하여 태평양은 각 지표가 별개의 성과급을 산정하기 위한 것이 아니라 하나의 성과급을 결정하기 위해 종합적으로 고려되는 요소라는 점을 적극적으로 주장하였고, 법원도 이를 받아들였습니다. 이는 향후 성과급을 산정 지표별로 분리하여 일부에 대해서만 임금성을 주장하는 유사 사건에서도 중요한 참고가 될 것입니다.

경영성과급에 관한 대법원 판결 선고 이후 많은 기업들이 경영성과급의 임금성 여부를 점검하고 관련 리스크에 대비하고 있는 상황에서, 본 판결을 참고하여 경영성과급 제도의 구체적인 운영 실태와 성과지표의 실질적 성격을 점검해 볼 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

조홍선

변호사

T 02.3404.7472

E hongsun.jo@bkl.co.kr

본 Legal Update는 강수완 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.