

◆ D-26 성과상여금은 임금인가?

1. 상여금의 평균임금 포함여부에 관한 법적기준

1) 근로기준법 제18조(임금의 정의)

이 법에서 "임금"이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

2) 노동부예규 제327호(1997.3.28) <임금산정 범위에 포함되는 금품예시>

- (1) 취업규칙등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나, 전근로자에게 관례적으로 지급하는 경우에는 평균임금에 포함.
- (2) 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적·불확정적으로 지급하는 경우 평균임금에서 제외.

2. 성과상여금의 "임금"여부에 대한 판결례

1) 대법원 1999.9.3. 98다34933판결

특별상여금의 지급근거가 단지 급여규정에만 있을 뿐 단체협약에는 아무런 규정이 없고, 또한 그 급여규정에 의하더라도 특별상여금은 회장이 특히 공로가 있다고 인정하는 직원에 대하여 지급할 수 있다고 규정되어 있을 뿐, 구체적으로 그 지급기준, 지급액수, 지급시기등에 관하여 아무런 규정이 없어 그 지급이 확정되어 있다고 보기 어려우며, 실제로도 1987년에 처음으로 월 급여액의 30%가 지급되었고, 1988.1989년에는 지급된바 없다가 1990년도에 다시 30%를 지급한다음, 1991년도 120%, 1992년도부터 3년간 100%씩 지급되었다면 위 특별상여금은 계속적, 정기적으로 지급되고 있다거나, 그러한 관례가 성립되었다고 보기 어려우므로 임금에 속한다고 볼 수 없다.

2) 대법원 1997.1.11, 98다1408

상여금이 비록 규정상으로는 그 지급여부가 재량에 맡겨진 듯 되어 이다 하여도 그 동안 예외없이 전직원에게 정기적, 계속적으로 지급되어 온 것으로 보아 근로의

대가로 지급되는 임금이다.

3) 서울지법 1996.8.23, 96나 17188

피고회사가 1994년도부터 당기 회계연도의 영업실적 호조로 인하여 당기순이익이 증가한 경우 또는 회사 및 노조창립기념일, 특정 영업목표 달성기념일에 종업원들에게 기본급의 일정비율의 액수로 정해진 금원을 지급하여 왔고, 1995.7.11 노사합의에 의하여 그 지급기준액을 상향조정하고, 지급대상을 지급당일 기준으로 2개월이 경과된 재직종업원으로 특정하였다고 하면, 명칭과 관계없이 향후 근로의욕을 고취하기 위한 목적에서 지급된 것이라고 보아야 할 것이므로, 위 성과급 지급일 당시 이미 퇴직하였다면 청구권을 상실한 것이다.

4) 서울지법 1998.7.16. 97가합 95921.상여금사건

피고회사가 원고들과 사원모집광고내용과 다른 근로조건으로 고용계약을 체결하였다는 아무런 증거가 없다면 원고들이 피고회사에 입사할 때 상여금을 600%지급한다는 피고회사의 사원모집광고 내용은 근로조건으로 된 것으로 볼 수 있으므로 원고들이 피고회사에서 근무기간동안 지급받지 못한 상여금의 지급을 구함에 대하여 피고로서는 그 지급을 거부할 수 있다. ----> 홈페이지 사원모집광고 및 근로조건 안내도 근로조건을 형성할 소지가 있음을 나타내는 판례임

3. 성과상여금에 대한 노동부 유권해석

1) 노동부 근기 68207-255(1999.2.23)

취업규칙에 사장이 경영사정에 따라 그 지급율, 지급시기등을 변경하여 시행하는 것으로 되어 있으므로, 사회통념상 상당한 정도로 경영성과가 부진하여 사장이 일방적으로 지금까지 지급한 금액보다 적게 또는 미지급하더라도 단체협약의 적용을 받지 아니하는 근로자에 대하여는 근로기준법 위반이 아니다.

2) 노동부 임금 68207-38(2000.1.19)

상여금의 임금성 여부는 상여금의 지급이 단체협약, 취업규칙등에 지급조건, 지급시기등이 정해져 있거나 지급관행이 생긴 경우에는 일반적으로 임금성을 인정

하고 있음. 따라서 성과급적 특별상여금의 경우에도 상기와 같은 요건이 충족될 때에는 임금성이 인정될 수 있을 것이나, 그렇지 못한 경우에는 사업주의 포상적·은혜적 급부로 보아야 할 것임. **경영성과에 따라 지급되는 특별성과급이 비록 몇년간에 걸쳐 반복적으로 지급하였다 할지라도 이는 경영성과에 따라 지급되는 것으로서 “관행에 의해” 지급된 것으로 보기는 어려울 것임**

3) 노동부 근기 68207-255, 98.11.9

취업규칙상의 상여금을 사장이 경영사정에 따라 그 지급률, 지급시기등을 변경하여 시행하는 것으로 되어 있는 경우, 사회통념상 상당한 정도로 경영성과가 부진하다면 사장이 일방적으로 지금까지 지급한 금액보다 적게 또는 미지급할 수 있다

4) 노동부 근기 68207-1882

일정률의 상여금을 장기간 관례적으로 지급해왔다 하더라도 회사의 급여규정에 상여금의 지급기준, 지급시기를 사장이 정하도록 규정하고 있고, 또한 노사협의회등을 거쳐 상여금 지급률의 변경을 결정하였다면 회사의 상여금 지급률 변경행위가 근로기준법 위반이라고 단정할 수 없다