

## C-9 : 성과상여금의 법적인 성격

### 1. 상여금의 평균임금 포함여부에 관한 법적 기준

#### 1) 근로기준법 제18조(임금의 정의)

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

#### 2) 노동부 예규 제327호(1997.3.28)<임금산정 범위에 포함되는 금품예시>

- 취업규칙등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나, 전근로자에게 관례적으로 지급하는 경우에는 평균임금에 포함.
- 관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업 이윤에 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 지급 할 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 지급된 바가 없다가 1990년도에 다시 30%를 지급한 다음, 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, 98다 1408

상여금이 비록 규정상으로는 그 지급여부가 재량에 맡겨진 듯 되어 있다 하여도 그 동안 예외없이 전직원에게 정기적, 계속적으로 지급되어 온 것으로 보아 근로의 대가로 지급되는 임금이다.

3) 서울지법 1996. 8. 23, 96나 17188

피고회사가 1994년부터 당기 회계연도의 영업실적 호조로 인하여 당기 순이익이 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.

### 3. 성과상여금에 대한 노동부 유권해석

1) 노동부 근기68207-255(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 미지급하였더라도 단체협약의 적용을 받지 아니하는 근로자에 대하여는 근로기준법위반이 아니다.

2) 노동부 임금68207-38(2000.1.19)

상여금의 임금성 여부는 상여금의 지급이 단체협약, 취업규칙등에 지급조건, 지급시기등이 정해져 있거나 지급관행이 생긴 경우에는 일반적으로 임금성을 인정하고 있음. 따라서 성과급적 특별상여금의 경우에도 상기와 같은 요건이 충족 될 때에는 임금성이 인정될 수 있을 것이나, 그렇지 못할 경우에는 사업주의 포상적, 은혜적 급부로 보아야 할 것임. 경영성과에 따라 지급되는 특별성과급이 비록 몇 년간에 걸쳐 반복적으로 지급하였다 할지라도 이는 경영성과에 따라 지급되는 것으로서 “관행에 의해” 지급되는 것으로 보기에 어려울 것임.

3) 노동부 근기68207-255, 98.11.9

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

또는 미지급할 수 있다.

4) 노동부 근기68207-1882

일정율의 상여금을 장기간 관례적으로 지급해왔다 하더라도 회사의 급여규정에 상여금의 지급기준, 지급시기를 사장이 정하도록 규정하고 있고, 또한 노사협의회등을 거쳐 상여금 지급율의 변경을 결정하였다면 회사의 상여금지급율 변경행위가 근로기준법 위반이라고 단정할 수 없다.