

대법원의 경영성과급 임금성 판결 선고와 시사점

2026. 01. 29.



1월 29일 대법원은 삼성전자(대법원 2021다248299 판결 등), LG디스플레이(대법원 2021다270517 판결), 서울보증보험(대법원 2022다255454 판결)의 경영성과급이 임금에 해당하는지 여부에 대한 판결을 선고하였습니다.

	항소심	대법원
삼성전자	부정	목표인센티브 인정 성과인센티브 부정
LG디스플레이	부정	부정
서울보증보험	인정	부정

삼성전자 목표인센티브

- 상여기초금액에 조직별 지급률을 곱하여 지급되는 등 산정방법이 이미 구체화되어 있음
- 즉, 지급 그 자체는 이미 예정되어 있고, 다만 지급률만 사후 결정될 뿐임
- 매출 등 조직의 성과를 개인의 성과로 볼 수 있는지 여부가 쟁점이 되었으나, 이 역시 근로자들의 근로제공과 인과관계가 있다고 봄
- 결국 목표인센티브는 ① 지급기준이 미리 정해져 있고, 해당 지급기준에 따라 ② 계속적·정기적으로 지급되었기 때문에 피고에게 ③ 지급의무가 있는 임금이라고 판단

삼성전자 성과인센티브

- 매년 사업부별 경제적 부가가치가 발생해야 재원이 확정되고, 또한 지급률도 매년 경영진이 결정함
- 경제적 부가가치는 근로의 제공 외에 시장상황에 따라 달라질 수 있는 요소이므로, 이를 근로성과라고 보기 어려운 측면이 있음
- 이에 성과인센티브는 지급기준이 미리 정해졌다고 볼 수 없고, 해당 재원 자체가 근로제공과 밀접한 관련이 없는 경영성과로 인한 이익배분으로 보아 임금성을 부정함

이번 판결은 대법원이 경영성과급의 임금성 기준을 명확히 밝혔다는 점에서 의미가 있습니다. 이는 아래와 같이 정리될 수 있습니다.

지급의무 여부

- 취업규칙에 그 기준이 명확히 정해져 있으면 임금성이 인정될 가능성이 높아집니다.
- 이에 반해 매년 경영진이나 노사간 합의로 지급여부, 지급률을 정할 경우 임금성이 부정될 수 있습니다.
- 또한 과거 성과급이 지급되지 않은 해가 있을 경우 임금성이 부정될 가능성이 높아집니다.

근로대가성

- 성과급의 재원이 당기순이익 등 이익창출 여부를 기반으로 하였을 때 임금성이 부정될 수 있습니다.
- 그런데 단순히 매출률 달성만으로 지급 여부를 결정할 경우 근로제공과 관련이 있다고 판단될 위험이 있습니다.

이번 대법원 판결을 통해 개별 기업의 구체적 사안에 따라 경영성과급의 임금성 여부가 달라질 수 있음을 확인할 수 있습니다. 이에 각 기업에서는 경영성과급의 임금성 여부를 사전 점검하는 것이 필요합니다.

관련 구성원

정상태 구성원변호사

T. 02-3479-2382
E. sangtae.jung@barunlaw.com

조윤지 구성원변호사

T. 02-3479-2630
E. yoonji.cho@barunlaw.com

정보문 외국변호사

T. 02-3479-2406
E. bomoon.jung@barunlaw.com