

경영성과급을 지급일 현재 재직자가 아닌 지급일 이전 퇴직자에게도 지급해야 하는지?

1. 서설

예를들어 S전자의 초과실적성과급(OPI)¹⁾은 전년도 목표이익을 초과하여 달성한 경우 익년도 초에 연봉의 50%까지 지급하는데 이때 지급하는 OPI를 회사에서 지급일 현재 재직자에 한하여 지급한다고 규정하고 있을 때 전년도에는 1월부터 12월까지 근무하였으나 익년도 지급일 현재 재직하지 못하고 지급일 이전에 퇴직하는 근로자에 대해 지급의무가 있는지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 판례 및 행정해석

1) 수원지법 여주지원 2019가단50590, 2020-01-21 선고²⁾

PS를 포함한 경영 성과급은 지급기준과 조건 등은 동종 업계의 동향, 전체 시장 상황, 피고 회사의 영업상황과 재무상태, 경영자의 경영 판단 등과 같이 개별 근로자가 통제할 수 없는 불확정적, 외부적 요인에 의해 좌우된다. 따라서 이 사건 PI 및 PS를 포함한 경영 성과급은 근로의 제공과 직접적이거나 밀접하게 관련되어 있다고 볼 수 없다.

PS를 포함한 경영 성과급은 매년 노사 간 합의에 따라 구체적인 지급 조건이 정해지고, 그 해의 생산량 또는 영업실적에 따라 지급 여부나 지급률도 달라지므로, 이러한 사정과 무관하게 근로자에게 정기적, 계속적으로 지급되는 금원이라고 볼 수 없다.

1) 삼성전자(주)는 2000년도에 PS(Profit Sharing, 경영성과급 OR 초과이익분배금) 도입운영하다가 2013년 초과 실적성과급(OPI)로 개선하여 현재까지 제도를 운영하고 있음.

2) 삼성전자(주) 퇴직 근로자가 경영성과급(PS)에 대해 퇴직금산정 시 포함되어야 하는 평균임금에 해당된다고 원고들(퇴직근로자들)이 소송을 청구하였으나 기각된 사건임 .

2) 대법 200다23149, 2011-7-14. 선고

팀별 성과급은 목표달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로 볼 수 있을 뿐 근로의 대상으로서의 임금이라 할 수 없으므로 재직 중이지 않은 근로자에 대해 팀별 성과급을 지급할 의무는 없다 할 것입니다.

3) 근로기준법-4374, 2005.8.22.

성과상여금의 지급여부, 지급률, 지급시기, 지급대상 등이 근로계약. 단체협약. 취업규칙 등에 명확히 정해져 있지 않고, 보수규정에 지급할 수 있는 근거만 마련되어 있는 경우 그러한 성과상여금은 근로기준법상 임금이라 볼 수 없으며, 성과상여금의 지급기준 등이 사용자에게 일임되어 있고, 근로계약. 취업규칙. 단체협약 등에 성과상여금 지급일 전에 퇴사한 자에게까지 지급하도록 한 규정이 없다면, 달리 볼 사정이 없는 한 퇴사한 자에게 성과상여금을 지급할 의무는 없음.

3. 경영성과금(PS, OPI)을 지급일 이전 퇴직자에게 지급해야 하는지?

1) 개요

경영성과금(PS, OPI) 지급대상을 선정함에 있어 전년도 1년간(1.1.~12.31) 열심히 근무하여 회사의 경영성과를 창출하는데 일조하였는데 익년도 경영성과금 지급일이 예를들어 2월말로 예정되어 있는 경우, 개인적인 사정으로 불가피하게 지급일 이전에 퇴직하는 근로자가 발생한 경우(예를들어 2월 25일) 지급일과 불과 3일 차이로 경영성과금을 지급해주어야 하는지에 대한 쟁점이 발생할 수 있습니다.

2) 소견

경영성과금(PS, OPI)의 경우 판례, 행정해석에서 본 바와 같이 직접적으로 근로제공의 대가인 임금 또는 금품에 해당된다고 볼 수 없고, 취업규칙 등에 “지급일 현재 재직자에 한하여 지급한다.” 라는 규정이 있는 경우에는 지급일 이전 퇴직자에 대해 지급하지 않는 것은 법 위반이 아니다. 고 사료됩니다.

4. 결어

작년 한해 동안 열심히 근무하고 익년도 지급하는 경영성과금을 받고 퇴사하면 좋겠으나 불가피하게 지급일 이전에 퇴사하는 경우 회사의 경영성과금 지급기준에 대해 충분히 설명하여 어쩔 수 없이 지급일 이전에 퇴사함으로써 지급 받지 못하는 퇴직자가 발생하여 이에 대한 오해의 여지가 없도록 퇴직자 관리를 해야 할 것입니다. 끝.

제383호

2021. 2. 8.

노무법인 두레