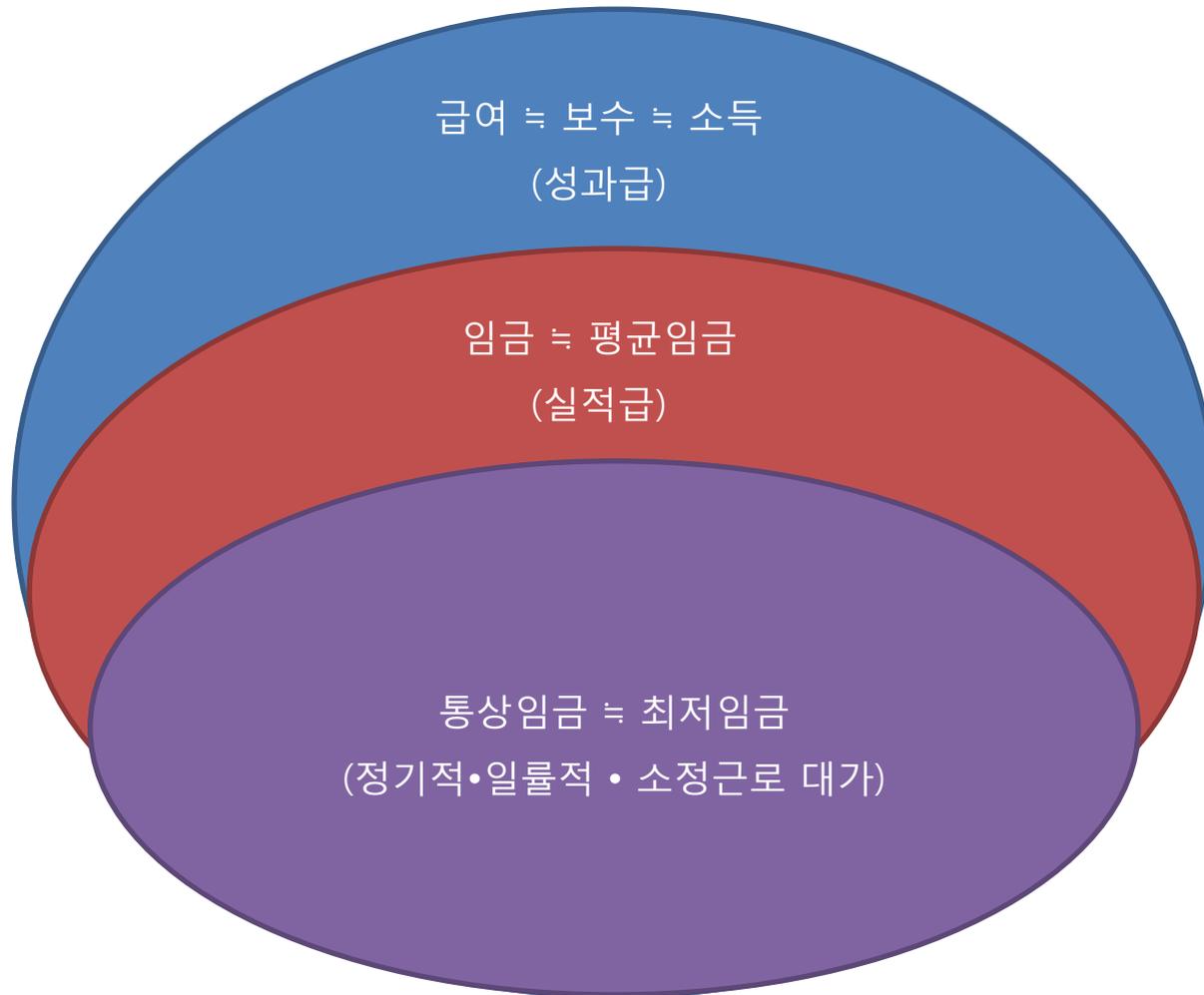


성과급과 상여금은 어떻게 다른가

1. 급여 및 임금의 종류 (급여 vs 평균임금 vs 통상임금)
2. 넓은 의미의 성과급 유형
3. 임금으로 보지 않는 경우
4. 임금으로 보는 경우



2. 넓은 의미의 성과급 유형

	임금으로 보는 경우	임금으로 보지 않는 경우
비정기 변동 불규칙	<p>실적급 (실적에 비례한 근로의 대가)</p> <p>Ex. 인센티브 지급규정이나 영업 프로모션 등으로 정한 지급기준과 지급시기에 따라 반드시 지급한 인센티브</p> <p>Ex. 실적에 비례하는 성과포상금</p>	<p>순수 성과급 (달성했느냐 못했느냐를 따지는 목표달성 여부) (평가에 따른 지급여부)</p> <p>Ex. 실적급 중 목표를 달성하면 지급하는 성과급 Ex. 근무성적 평가에 따른 업적연봉</p>
정기적 규칙적	<p>정기 상여금</p> <p>Ex. 관례화되어 매년 지급되는 상여금 Ex. 해마다 지급기준과 지급비율을 정하고 그에 따라 지급되는 포상금</p>	<p>해당사항 없음</p>

3. 임금으로 보지 않는 경우

구분	세부내용	근거사례
<p>집단성과급 매출액 또는 이윤 증가로 인한 일정 비율을 배분하는 경우</p>	<p>지급한 성과급은 경영실적이나 무쟁의 달성 여부에 따라 그 지급 여부나 지급금액이 달라지는 경영성과의 일부 분배로만 볼 수 있다.</p>	<p>대법 2006.2.23, 2005다54029</p>
<p>개인성과급 근무성적평가에 따른 업적연봉</p>	<p>확정된 업적연봉액을 12개월로 나누어 매달 고정적인 액수를 지급하는 것은 업적연봉액을 지급하는 방법에 불과한 것이고, 결국 업적연봉 총액은 전년도 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라지는 것이므로 이는 고정적인 임금이라 할 수 없다</p>	<p>서울고법 2011.12.23, 2009나6914</p>
<p>실적급 중 목표에 달성하면 지급하는 경우</p>	<p>이 사건 성과급은 근로자 개인의 실적에 따라 그 지급 여부와 지급액수가 결정되는 것인바, 근로자 개인의 실적에 따라 결정되는 성과급은 지급조건과 지급시기가 단체협약 등에 정하여져 있다고 하더라도 지급조건 충족 여부는 근로자 개인의 실적에 따라 달라지는 것으로서 근로자의 근로제공 자체의 대상이라고 볼 수 없으므로 임금에 해당된다 할 수 없다</p>	<p>대법 2004.5.14 2001다76328</p>

4. 임금으로 보는 경우

구분	세부내용	근거사례
실적급에 따라 반드시 지급하는 경우	회사가 인센티브(성과급) 지급규정이나 영업 프로모션 등으로 정한 지급기준과 지급시기에 따라 인센티브(성과급)를 지급하여 왔고, 차량판매는 피고 회사의 주업으로서 영업사원들이 차량판매를 위하여 하는 영업활동은 피고 회사에 대하여 제공하는 근로의 일부라 볼 수 있어 인센티브(성과급)는 근로의 대가	대법 2011.7.14, 2011다23149
실적에 비례하는 성과포상금	피고가 소속 의사의 실적을 판단하는 기준으로 삼은 진료와 특진, 협진 등의 업무는 매달 이를 수행하는 횟수에 차이는 있을지언정 그 자체는 의사 고유의 업무로서 병원을 운영하는 피고에게 제공된 근로의 일부이므로, 그에 대한 포상비는 근로의 대가로 지급된 것으로 보아야 할 것으로 봄이 상당	대법 2011.3.10, 2010다77514
개인포상금	귀사의 포상금 지급은 해마다 그 지급시기는 다르나 매년 한두차례 시행되는 것이 관례화되어 있음을 알 수 있어 이를 우발적·일시적 급여라고 할 수 없으며, 피고가 해마다 미리 지급기준과 지급비율을 정하고 그에 따라 계산된 포상금을 지급하는 것인 이상 직원들이 그 요건에 맞는 실적을 달성하였다면 피고로서도 그 실적에 따른 포상금의 지급을 거절할 수 없을 것이므로 이를 은혜적인 급부라고 할 수도 없고 또한 직원 대다수가 포상금을 업무와 관련된 용도로 사용하였다고 하더라도 피고가 포상금을 업무와 관련된 용도에만 사용하도록 하였다고 볼 자료가 없는 이상 그 용도는 직원들의 의사에 맡겨져 있어 그와 같은 사정이 있다고 하여 평균임금적 성격이 부정되는 것은 아니므로, 개인포상금은 평균임금에 포함	대법 2003.2.11, 2002재다388

바쁜 인사노무 담당자를 위한

3일 노동법

| 이원희 저 |



2013년도 개정 노동법령 모두 반영!
주제별 최신판에 QR 코드 삽입!
노동관계법 전 분야를 152개 테마로 정리

정점별 사례가 머리에 생생하게 자리잡히는 책!

주식회사 중앙경제

3일 핵심노동법 NEW

판매가	33,000원
소비자가	33,000
저자	이원희
출판사	(주)중앙경제
판형	크라운판/양장/563페이지
ISBN	978-89-7017-185-2
발행일	2013년 2월 23일