

삼성전자 경영성과급도 임금

- 서울중앙지법 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결 -

2021. 6. 17.

 **전국서비스산업노동조합연맹 법률원**

 **전국민주노동조합총연맹 법률원**

※ 작성 : 서비스연맹 법률원(02-2670-9260), 민주노총 법률원(02-2670-9235)
※ 담당 : 조혜진 변호사, 신인수 변호사
※ 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서도 보실 수 있습니다.

1. 서론

법률원은 이슈페이퍼 3호에서 현대해상화재보험 경영성과급의 임금성을 인정한 판결을 소개한 바 있습니다(서울중앙지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결 참조). 6월 17일 같은 취지로 삼성전자의 경영성과급이 임금에 해당한다는 판결이 선고되었습니다(서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결). 공공기관 뿐만 아니라, 사기업 경영성과급이 임금에 해당한다는 점이 다시 한번 확인된 것입니다. 이번 이슈페이퍼에서는 이 판결의 내용과 의미에 대해 살펴보겠습니다.

2. 사건의 개요

(1) 2016년 당시 삼성전자 주식회사는 3개의 사업부문과 각 사업부문 산하 사업부로 구성되어 있었고, 원고들은 삼성전자 근로자로서 CE 사업부문 중 프린팅 사업부에 근무하였습니다.

(2) 삼성전자는 원고들을 포함한 소속 근로자들에게 목표 인센티브(TAI, Target Achievement Incentive)와, 성과 인센티브(OPI, Overall Performance Incentive)를 지급해 왔습니다(이하 이 사건 각 인센티브). 목표 인센티브는 삼성전자가 반기마다 각 사업부문과 사업부의 성과를 평가하여 그 결과를 토대로 각 사업부에 소속된 근로자들에게 지급하는 성과급입니다. 성과 인센티브는 각 사업부에서 발생한 경제적 부가가치(세후영업 이익에서 자본비용을 뺀 금액)의 일부를 소속 근로자들에게 나누어 주는 인센티브입니다.

(3) 삼성전자는 2016. 10.경 프린팅 사업부를 물적분할 후 매각하기로 하였고, 위와 같은 물적분할에 따라 프린팅 사업부 소속이었던 원고들은 삼성전자와 근로관계가 종료되고 분할설립된 회사로 고용이 승계되었습니다.

(4) 이에 삼성전자는 원고들에게 퇴직금을 지급하였는데, 이 사건 각 인센티브를 빼고 계산한 평균임금을 기초로 산정한 퇴직금만을 지급하였습니다.

3. 대상판결의 요지

대상판결은 이 사건 각 인센티브는 피고의 급여규정인 HR규정 및 「급여·복리후생·근태 기준」에 의하여 피고에게 그 지급의무가 지워져 있는 것으로서, 피고가 근로의 대가로 원고들에게 계속적·정기적으로 지급해 온 금품이므로 평균임금 산정의

기초가 되는 임금이라고 보았습니다. 그럼에도 불구하고 피고는 원고들의 퇴직금을 산정하면서 그 기초가 되는 평균임금에서 이 사건 각 인센티브를 제외하였으므로, 피고는 원고들에게 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 이 사건 각 인센티브를 포함하여 재산정한 퇴직금에서 이미 지급한 퇴직금을 제외한 차액을 지급할 의무가 있다고 판결하였습니다. 대상판결이 이 사건 각 인센티브의 임금성을 인정한 주요 근거는 다음과 같습니다.

첫째, 피고의 급여규정 자체가 이 사건 각 인센티브는 급여, 수당, 업무성과급, 퇴직금과 같은 근로의 대가 즉 임금이라는 전제에 기초하고 있다.

둘째, 이 사건 각 인센티브는 근로자들이 집단으로 제공한 협업 근로가 피고의 경영성과에 기여한 가치를 평가하여 근로자들에게 그 몫을 지급하는 것이므로, 근로의 양이나 질과 밀접한 관련이 있다고 충분히 인정할 수 있다.

셋째, 피고의 급여규정들은 이 사건 각 인센티브의 지급대상과 산정기준, 지급일을 구체적이고 상세하게 정하고 있다. 피고 경영진에게 이 사건 각 인센티브의 지급률을 결정할 재량권이 있다는 점만을 들어 피고에게 이 사건 각 인센티브를 지급할 의무가 없다거나 이 사건 각 인센티브가 돌발적·임시적으로 지급된 은혜적인 금품에 불과하다고 보는 것은, 피고의 급여규정들이 가지는 규범력을 무시하는 것일 뿐만 아니라 피고 회사의 급여 지급 실태 및 근로자들과의 인식과도 맞지 않다.

넷째, 이 사건 각 인센티브는 협업을 위한 노력을 포함하여 피고가 요구하는 근로의 질을 높인 것에 대한 대가로서, 근로자들의 근로제공 및 생산성 향상을 위한 노력에 대한 대가라는 측면에서 개인성과급과 본질적 성격을 달리 볼 이유는 없다. 개인성과급의 임금성을 인정한 대법원 판례의 법리에 비추어 보아도, 이 사건 각 인센티브의 임금성을 인정하는 것이 타당하다.

다섯째, 이 사건 각 인센티브는 2000년 이래 매년 지급되어 왔고, 근로자들의 전체 급여에서 차지하는 비중 또한 상당하다. 이 사건 각 인센티브의 액수에 다소간의 변동이 있다는 이유만으로 이를 평균임금 산정에서 제외한다면, '통상의 생활임금을 산정한다'는 평균임금 및 퇴직금 제도의 근본취지가 오히려 몰각된다.

4. 대상판결의 의미

2018년 대법원은 공공기관의 경영평가성과급이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 판결하였습니다(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두36157 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018다231536 판결 참조). 2018년 대법원 판결이 선고된 이후에도 사용자들은 사기업 경영성과급은 경영실적에 따라 매년 지급여부, 지급률이

달라지므로 공공기관의 경영평가성과급과 성격이 다르다고 하면서 임금성을 부정하였습니다.

그러나 공공기관의 경영평가성과급과 사기업의 경영성과급은 모두 동일한 근로기준법과 동일한 임금 개념이 적용됩니다. 동일한 근로기준법에 따라, 동일한 기준으로 임금성을 판단하는데 공공기관과 사기업이 다를 수 없고, 달라서도 안됩니다.

따라서 2018년 대법원 판결에 따라 사기업의 경영성과급도 ① 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, ② 단체협약, 취업규칙(급여규정), 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있는 이상 임금에 해당한다고 보아야 합니다.

서울중앙지방법원은 지난 4월 15일 현대해상화재보험 경영성과급 사건에서 ‘노동관행’에 의하여 임금성을 인정하였고(위 서울중앙지방법원 2019가합538253 판결), 다시 이번 삼성전자 경영성과급 사건에서 ‘급여규정’에 의하여 임금성을 인정하였습니다(위 서울중앙지방법원 2019가합542535 판결).

대상판결은 다시 한 번 공공기관 뿐만 아니라, 사기업의 경영실적에 따라 달라지는 경영성과급도 계속적·정기적으로 지급되고, 급여규정 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 이상 근로의 대가로 지급되는 임금이라는 점을 분명히 했다는 점에서 그 의미가 있습니다.

5. 대상판결 활용방안

지금까지 사기업에서는 경영성과급의 임금성을 부정하면서 이를 제외하고 퇴직연금 내지 퇴직금을 ‘과소’ 지급하였습니다. 그러나 현대해상화재보험 경영성과급 판결, 이번의 삼성전자 경영성과급 판결을 통해 사기업의 경영성과급도 임금에 해당한다는 점이 분명해졌으므로 다음과 같이 대응방안을 강구할 필요가 있습니다.

첫째, 경영성과급이 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약이나 취업규칙(급여규정), 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있으면 임금에 해당합니다.

둘째, 이 경우 경영성과급을 제외하고 퇴직금을 산정하였다면 그 차액을 청구할 수 있습니다. 구체적으로 ① 퇴직자, ② 퇴직금 중간정산자들은 경영성과급을 포함하여 재산정한 금액을 토대로 퇴직금 차액을 청구할 수 있습니다. ③ DC형 퇴직연금에 가입한 경우 사용자가 부담하는 퇴직연금 납입분과 지연손해금을 추가로 납입할 것을 청구할 수 있습니다. DC형은 사용자가 평균임금 1/12 상당의 부담금을 납입하는 방식이므로(최종적인 수령금액은 연금의 운용결과에 따라 달라짐) 재직 중이라도 곧바로 청구할 필요가 있습니다.

6. 결론

공공기관이든, 사기업이든 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약·취업규칙(급여규정) 또는 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면 평균임금에 포함되고, 사용자는 이를 기초로 퇴직금을 지급해야 합니다.

대상판결은 지난 번 현대해상화재보험 사건에 이어 사기업의 경영실적, 집단적 성과에 따라 지급여부, 지급률이 달라지는 경영평가성과급도 근로기준법상 임금에 해당한다는 점을 재차 확인했다는 점에서 의미가 있습니다. 끝.