

2026 - 2

노동리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) 고용승계 규정 없어도 “업무 동일·숙련공 필요시 승계해야”
- (2) 가루다항공 흑자에도 국내서 ‘정리해고’ ... 법원 “위법”

II. 이달의 주요 판례

- (1) 삼성전자 목표인센티브는 ‘임금’ 성과인센티브는 ‘임금 부정’
- (2) SK하이닉스 경영성과급 임금성 ‘부정’ ... 대법 지급의무 없다

I 주요 노동뉴스

1. 고용승계 규정 없어도 “업무 동일 · 숙련공 필요시 승계해야”

원 · 하청 간 도급계약에 고용승계 규정이 없더라도, 기존 업무가 그대로 유지되고 숙련 인력이 필요한 상황이라면 고용승계 기대권이 인정된다는 법원 판결이 나왔습니다.

법원은 하청업체 폐업 후 노조 간부들만 고용승계가 거부된 사건에서 노조 간부라는 이유로 고용승계를 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

11일 서울행정법원 제12부(재판장 강재원)는 지난 5일 HS이레가 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 패소 판결을 선고하였습니다.

전국금속노동조합 전남조선하청지회는 전남 지역에서 근무하는 조선소 하청 근로자들로 조직된 노동조합입니다. 최민수 지회장과 배준식 부지회장은 HD현대삼호의 하청업체인 신안산업에서 파워공으로 근무하다가 2024년 5월 업체 폐업으로 해고되었습니다.

이후 HS이레가 새로운 하청업체로 선정되었고, 최 지회장과 배 부지회장은 HS이레에 입사 지원을 하고 면접을 보았습니다. 그러나 HS이레는 두 사람의 채용을 거부하였습니다.

노조는 노조의 핵심 간부인 두 사람만 채용을 거부한 것이 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 제기하였습니다. 전남지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 노조의 구제신청을 인용하였습니다. 이에 HS이레는 중앙노동위원회의 재심판정을 취소해 달라며 행정소송을 제기하였습니다.

쟁점은 ▲ HS이레에 고용승계의무가 존재하는지 ▲ 고용승계 기대권에 대한 합리적 거절 사유가 있는지 ▲ 채용 거부가 불이익 취급 및 지배 · 개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부였습니다.

법원은 부당해고 및 부당노동행위를 인정한 중앙노동위원회의 재심판정이 타당하다고 판단하였습니다.

특히 법원은 HS이레와 HD현대삼호가 체결한 도급계약에 고용승계에 관한 명시적 규정이 없었음에도 불구하고 고용승계의무를 인정하였습니다. 법원은 HS이레가 수행하는 선체 도장 업무가 폐업한 신안산업의 업무와 본질적으로 동일하고, 해당 업무가 상시적·지속적으로 이루어지는 점에 주목하였습니다.

재판부는 “HS이레로서는 숙련된 파워공의 채용이라는 인적 측면 및 채용에 필요한 시간적 측면 등을 고려할 때 신안산업 소속 근로자들을 고용승계할 필요성이 현저하였다”고 보면서, “HS이레는 최 지회장과 배 부지회장에 대하여 고용승계의무를 부담한다고 보는 것이 타당하다”고 판시하였습니다.

또한 법원은 고용승계 거절에 합리적인 이유가 존재한다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 두 사람은 면접에서 ‘면접 태도 불량’, ‘적극적인 입사 의지 부족’, ‘회사 인재상과의 거리’ 등의 평가를 받았으나, 법원은 이러한 평가에 객관성이 부족하다고 보았습니다.

재판부는 “면접평가 기준인 면접 태도, 직무역량 등에 관한 구체적인 평가기준이나 평가 요소가 마련되어 있지 않았고, 항목별 배점 또한 확인되지 않아 면접관의 주관에 따라 결과가 달라질 수밖에 없는 구조였다”며 “채용 거부 사유와 절차가 합리적이고 공정하였다고 인정하기 부족하다”고 판시하였습니다.

아울러 법원은 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위도 인정하였습니다. 면접 결과 통보 이전에 작성된 HS이레 조직도에는 이미 두 사람의 이름이 제외되어 있었고, 입사 지원자 95명 중 최종 채용이 거부된 사람은 두 사람뿐이었습니다.

재판부는 “이 사건 채용 거부는 두 사람의 노조 활동 및 노조 지회장 또는 부지회장이라는 지위를 이유로 한 불이익 취급이자 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다”고 판단하였습니다.

2. 가루다항공 흑자인데도 국내서 ‘정리해고’ … 법원 “위법” 판결

회사가 코로나19 이후 순이익 흑자를 기록하고 있다면 긴박한 경영상 위기를 이유로 근로자를 해고할 수 없다는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 코로나19를 이유로 한 정리해고 사건에서 단기 적자 폭보다는 재무 상태의 회복세를 기준으로 해고의 정당성을 판단하는 경향을 보이고 있습니다.

6일 서울행정법원 제12부(재판장 강재원)는 지난해 12월 11일 가루다 인도네시아항공이 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고 구제 재심 판정 취소 소송에서 원고 패소 판결을 선고했습니다.

가루다 인도네시아항공은 코로나19를 이유로 2022년 4월 한국지점 근로자들에게 휴직 명령을 내렸습니다. 이후 2023년 1월 경영 악화를 이유로 정리해고를 실시하겠다고 통지한 뒤, 두 차례 노사 협의를 거쳐 근로자 12명 중 5명을 정리해고했습니다.

해고자들은 서울지방노동위원회에 부당해고 구제 신청을 제기했습니다. 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고가 정당하기 위해서는 ▲ 긴박한 경영상 필요성 ▲ 해고 회피 노력 ▲ 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정 ▲ 해고 실시 50일 전 통보 및 성실한 협의 요건을 모두 충족해야 합니다.

서울지방노동위원회는 긴박한 경영상 필요성이 인정되지 않는다면 부당해고 구제 신청을 인용했고, 중앙노동위원회의 판단도 동일했습니다.

법원 역시 정리해고가 요건을 갖추지 못했다고 판단하며, 회사가 2022년 하반기부터 재정 흑자를 기록한 상황에서 근로자들을 정리해고한 것은 위법하다고 보았습니다.

재판부는 인도네시아 본사가 코로나19로 조종사와 승무원 900명을 해고해 당시 경영상 위기가 존재했다는 사실은 인정했으나, 본사가 2022년 하반기부터 세후 순이익 37억 3700만 달러를 기록하는 등 코로나19 초기와 비교해 재정 상태가 상당 부분 개선됐다고 지적했습니다.

또한 국내 지점 역시 한국·인도네시아 노선을 증편하는 등 경영상 개선이 있었다고 보았습니다. 이에 따라 본사의 재정 문제가 해결되는 과정에 있고 국내 지점의 항공기 노선도 확대되는 상황에서는 긴박한 경영상 필요성을 인정하기 어렵다고 판단했습니다.

법원은 해고 회피 노력도 충분하지 않았다고 보았습니다. 회사는 두 차례 설명회를 실시했으나 정리해고 외의 다른 대안을 제시하지 않았습니
다. 근로자들이 6개월 무급휴직을 제안했으나 회사는 이를 거절했습니다.

정리해고 대상자 선정 과정에도 문제가 있다고 판단했습니다. 재판부는 회사가 근로자 대표가 선정되기도 전에 이미 승무원 정리해고 방침을 통보한 점을 지적하며, 이는 사용자의 이익만 일방적으로 고려한 것으로 구체적이고 공정한 기준에 따른 선정으로 보기 어렵다고 보았습니다.

또한 회사가 근로자 대표와 성실하게 협의하지 않았다고 판단했습니다. 본사와 한국지점 관계자들이 설명회에 직접 참석하지 않고 회사가 선임한 공인노무사를 통해 계획을 설명했으며, 근로자 대표의 무급휴직 제안을 거절한 이후 추가적인 대안을 제시하지 않았다는 점을 근거로 들었습니다.

최근 법원은 코로나19로 단기적인 경영 위기를 겪었더라도 이후 재무 상태가 회복된 경우에는 긴박한 경영상 필요성을 엄격하게 판단하는 경향을 보이고 있습니다.

대법원에서 부당해고가 확정된 아시아나 케이오 사건에서도, 항공 운항 감소로 무급휴직과 정리해고가 이루어졌으나 보유 현금 등을 고려할 때 무급휴직만으로도 위기를 극복할 수 있었다고 보아 정리해고를 위법하다고 판단했습니다.

반면, 코로나19 이후에도 적자가 지속되거나 파산 위험이 현실화된 경우에는 정리해고의 정당성을 인정한 사례도 있습니다. 이스타항공 사건에서는 부채가 자산을 크게 초과한 완전 자본잠식 상태와 대규모 당기순손실이 인정되어 긴박한 경영상 필요성이 인정되었고, 세종호텔 사건에서도 매출 급감으로 매출 대비 인건비 비율이 급등한 점을 근거로 정리해고의 정당성이 인정되었으며, 두 판결 모두 대법원에서 확정되었습니다.

결국 정리해고의 정당성은 해고 시점을 기준으로 회사의 재무 상태, 산업 수요 전망, 인력 유지의 가능성 등을 종합적으로 고려해 판단됩니다. 단기적 위기만으로는 부족하며, 인력 유지가 객관적으로 곤란한 수준의 경영상 필요성이 존재해야 적법성이 인정됩니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법 삼성전자 목표인센티브는 '임금' ,성과인센티브 '임금 부정'

삼성전자가 근로자들에게 지급한 '목표 인센티브'가 근로의 대가인 임금에 해당해 퇴직금 산정에 반영해야 한다는 대법원 판결이 나왔습니다. 반면 '성과 인센티브'는 근로제공과 밀접한 관련이 없어 임금이 아니라고 판단했습니다.

29일 대법원 제2부(주심 오경미 대법관)는 이날 삼성전자 퇴직자들이 회사를 상대로 낸 퇴직금 청구 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 파기하고 사건을 수원고등법원으로 돌려보냈습니다.

삼성전자는 취업규칙에 따라 근로자들에게 '목표 인센티브', '성과 인센티브'라는 이름으로 경영성과급을 지급해 왔습니다. 목표 인센티브는 사업부문·사업부 성과에 따라 등급을 매겨 지급하는 돈이고, 성과 인센티브는 사업부에서 발생한 EVA(세후영업이익에서 자본비용을 뺀 돈)의 20%를 재원으로 지급하는 돈입니다.

삼성전자 퇴직자들은 두 인센티브가 퇴직금 산정에 기초가 되는 평균임금에 포함된다며 소송을 제기했습니다.

1심과 2심은 두 인센티브 모두 평균임금에 포함되지 않는다고 회사 측 손을 들어줬습니다. 원심은 인센티브가 근로제공과 밀접한 관련이 없다고 봤습니다.

원심은 “목표 인센티브는 삼성전자가 각 사업부문과 사업부의 성과를 평가해 그 결과를 토대로 각 사업부문과 사업부에 소속된 근로자들에게 지급하는 돈이고, 그 평가대상은 지급대상기간 동안 각 사업부문과 사업부가

보여준 재무성과와 전략과제를 이행한 정도”라며 “각 부문에 소속된 개별 근로자들이 제공하는 근로의 양이나 질에 대한 평가는 하지 않는다”고 선을 그었습니다.

이어 “각 부문의 성과는 개별 근로자들의 평균적인 근로제공을 전제로 각 평가 기간 동안의 세계 및 국내 경제 상황, 동종 업계 동향, 전세계 각국의 외교·통상정책, 경영진의 경영판단 등 개별 근로자들이 통제할 수 없는 요인들에 의해 결정된다”고 판단했습니다.

성과 인센티브에 대해서도 같은 판단을 하면서 “삼성전자가 수출 의존도가 높은 제조업 기업으로서 글로벌 경제상황에 큰 영향을 받는다는 점을 더해 보면 더욱 그렇다”고 덧붙였습니다.

원심은 지급 대상과 지급 조건이 확정된 것도 아니라고 판단했습니다. 원심은 “목표 인센티브를 계산하기 위한 지급률이 구체적으로 규정돼 있는 건 사실이지만, 어떤 근로자에게 어떤 지급률을 적용할 것인지에 관한 사항이 전혀 규정되어 있지 않고 경영진에게 광범위한 재량권이 주어진 것으로 보인다”며 “성과 인센티브를 계산하기 위한 지급률이 구체적으로 정해져 있거나 특정할 수 있는 기준이 전혀 마련되어 있지 않다”고 지적했습니다.

대법원은 목표 인센티브의 임금성을 인정했습니다. 반면 성과 인센티브는 원심과 마찬가지로 임금성을 인정하지 않았습니다. 다만, 대법원은 퇴직금 차액을 산정하라는 취지로 원심을 전부 파기했습니다.

먼저, 대법원은 목표 인센티브가 ‘근로성과의 사후적 정산’에 더 가깝다고 봤습니다. 대법원이 주목한 건 목표 인센티브의 평가 항목입니다.

대법원은 “목표 인센티브의 평가 항목은 지급 여부 자체를 결정하기 위한 도구가 아니라, 지급하기로 예정된 상여기초금액을 근로자들이 사업부문과 사업부별로 제공한 근로의 양과 질에 비례해 차등적으로 배분하기 위한 내부적 평가 척도로 기능한다”고 판단했습니다.

구체적으로, 평가 항목 중 ‘전략과제 이행 정도(30%)’에 대해선 “근로자들의 근로제공 양이나 질을 높여 목표 달성 여부를 관리·통제할 수 있도록 설계됐다”고 판단했습니다.

‘재무성과 달성도(70%)’는 “매출이라는 비근로적 요소의 영향을 받은 하지만, 전문적으로 분업화·고도화된 전사적 차원의 근로제공이 집약돼 나타난 성과에 해당한다”며 “매출액 자체를 절대 기준으로 하지 않고 계획 대비, 전년도 대비, 경쟁사 대비 달성도 등을 평가 기준으로 정한 것은 근로자들이 근로제공을 통해 목표 달성을 통제할 수 있고 목표 달성에 주된 인과관계를 형성하는 수준으로 근로제공과의 관련성을 높인 방식”이라고 설명했습니다.

대법원은 “삼성전자가 전략과제나 매출실적 등 구체적인 목표를 부여하고 그 성과에 따른 보상을 지급하는 체계로서 목표 인센티브를 운영한 것은 해당 성과가 근로제공과 밀접하게 관련됨을 방증한다”며 “목표 인센티브는 취업규칙에 지급기준이 미리 정해져 있고, 지급기준에 따라 계속적·정기적으로 지급됐기 때문에 삼성전자에 지급의무가 있다”고 판시했습니다.

그러나 성과 인센티브의 경우 임금성을 부정해 원심 판단을 유지했습니다. 대법원은 성과 인센티브의 목적이 ‘경영성과의 사후적 분배’에 가깝다고 봤습니다. 특히, 성과 인센티브의 재원이 되는 EVA의 발생 여부와 규모가 근로자들의 근로제공과 밀접한 관련이 없다고 판단했습니다.

대법원은 “EVA의 발생 여부와 규모는 근로자들의 근로제공 외에도 자기자본 또는 타인자본의 규모, 지출 비용의 규모, 시장 상황, 경영 판단 등 다른 요인들이 합쳐진 결과물”이라며 “이는 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례한다기보다, 오히려 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들이 더 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다”고 설명했습니다.

대법원은 “삼성전자가 성과 인센티브로서 EVA의 일부를 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급해야 하는 몫이라서가 아니라 경영성으로 인한 이익을 배분하거나 공유하려는 데 있으므로, 성과 인센티브는 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다”고 최종 판단했습니다.

2. 대법 SK하이닉스 경영성과급 임금성 ‘부정’ ... 지급의무 없다

SK하이닉스 경영성과급의 임금성을 부정한 대법원 판결이 나왔습니다. 대법원은 취업규칙과 단체협약에 경영성과급 지급 규정이 없고 매년 노사 합의를 통해 경영성과급을 지급해 왔다는 점에 주목했습니다.

12일 대법원 제1부(주심 마용주 대법관)는 이날 SK하이닉스 퇴직자 A 씨 등 2명이 회사를 상대로 낸 퇴직금 청구 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 상고기각으로 확정했습니다.

SK하이닉스는 1999년부터 매년 경영성과급을 지급해 왔으며, 2007년경부터는 생산성격려금(PI)과 초과이익분배금(PS)이라는 명칭으로 운영해 왔습니다. 퇴직자들은 PI·PS가 평균임금에 포함되어야 한다고 주장했으나, 1심과 2심은 모두 이를 평균임금에 포함되지 않는다고 판단했습니다.

SK하이닉스 경영성과급은 단체협약, 취업규칙, 급여규정에서 지급 근거를 찾을 수 없고, 매년 임금교섭 결과에 따라 지급 여부, 지급률, 지급한도가 달라졌으며, 지급되지 않은 해(2001년, 2009년)도 있었습니다.

법원은 “노사 임금교섭 결과에 따라 PI·PS의 지급 여부나 지급기준, 지급액수가 매년 달라지므로 지급이 확정적이라고 보기 어렵다”고 보았습니다. PI의 경우 생산목표 달성을 기본 조건으로 하되, ‘영업이익 발생’, ‘기말 현금 1조 2000억 원 보유’ 등 추가 조건이 붙었고, 2015년에는 ‘사업변동 등 중대 사안 발생 시 별도 협의’라는 조건도 있었습니다. PS 역시 EVA(영업이익에서 자본비용, 차입금 이자비용, 법인세 등을 공제한 금액) 발생을 지급조건으로 하였습니다.

원심은 “이 같은 지급조건은 동종 업계의 동향, 전체 시장의 상황, 회사의 영업 상황이나 재무상태 등을 비롯해 사용자의 우연하고 특수한 사정에 의해 좌우되는 요소들”이라며 “금품의 지급 여부가 근로의 제공과는 직접적인 관련이 없는 불확정적인 조건에 의존하는 경우 해당 금품을 근로의 대가라고 평가하기 어렵다”고 판단했습니다.

대법원은 매년 노사 합의로 지급을 결정했다는 점, 단체협약과 취업규칙에 지급 근거가 없는 점을 들어 회사에 경영성과급 지급 의무가

없다고 판단했습니다.

대법원은 “SK하이닉스가 연도별로 한 노사 합의는 그 효력이 해당 연도에 한정되고 경영 상황에 따라 언제든지 경영성과급에 관한 노사 합의를 거절할 수 있었던 것으로 보인다” 고 지적했습니다.

이어 “경영상황의 변화에도 불구하고 SK하이닉스에게 일정 액수 또는 비율의 경영성과급을 계속 지급할 의사가 있었다거나 취업규칙, 단체협약에 의해 SK하이닉스에게 경영성과급을 계속적·정기적으로 지급할 의무가 지워져 있다고 볼 수 없다” 며 “매년 경영성과급을 지급하는 관행이 확립돼 있다고 보기도 어렵다” 고 설명했습니다.

대법원은 경영성과급이 근로자들의 근로제공과 직접적 또는 밀접하게 관련된 것도 아니라고 봤습니다.

대법원은 “이익분배금 등 영업이익에 따른 경영성과급은 그 지급 여부와 액수를 결정하는 지급기준 등이 근로제공과 밀접한 관련성이 없고 근로자들이 통제하기도 어려운 다른 요인들의 영향을 더 크게 받는 이상, 이를 근로의 양이나 질에 대응하는 대가라고 볼 수 없다” 고 판단했습니다.

대법원은 “결국 SK하이닉스가 경영성과급을 지급하는 이유는 그것이 근로의 대가로서 근로자에게 지급돼야 하는 몫이라서가 아니라 근로자들의 사기 진작, 근무 의욕 고취, 근로복지의 차원에서 경영성과나 이익을 배분하거나 공유하려는 데 있다고 보는 것이 타당하다” 며 “경영성과급은 평균임금 산정의 기초가 되는 임금으로 볼 수 없다” 고 덧붙였습니다.

앞서 대법원은 삼성전자 경영성과급 중 ‘목표 인센티브’는 임금에 해당한다고 본 반면, ‘성과 인센티브’는 임금이 아니라고 판단한 바 있습니다. 이번 판결은 삼성전자 사건과는 분명한 차이를 보입니다.

삼성전자와 SK하이닉스 판결에서 대법원은 “평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 사용자에게 지급의무가 지워져 있고, 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어 근로의 대가로 지급되는 것이어야 한다” 는 기존 법리를 일관되게 적용했습니다.

그러나 삼성전자는 취업규칙에 경영성과급 지급근거, 지급대상 지급조건이 규정돼 있었던 반면, SK하이닉스는 그렇지 않았습니다. 대법원은 삼성전자가 정해진 지급기준에 따라 경영성과급을 계속적·정기적으로 지급했다며 회사의 지급 의무를 인정했지만, SK하이닉스 사건에선 계속적·정기적 지급 의무를 부정했습니다. 끝.

임금성 판단 기준	삼성전자 목표인센티브	삼성전자 성과인센티브	sk하이닉스 (PS · PI)
근로의 대가성	[긍정] 근로성과의 사후 정산 성격으로, 목표 달성도·전략과제·매출 등 근로성과가 반영됨	[부정] EVA 중심 구조로 자본·시장 상황·경영판단 등의 요인의 결과로 근로제공과 밀접한 관련이 없음.	[부정] 영업이익·EVA 기반으로 근로제공과 직접·밀접 관련성이 부족함
계속성 · 정기성	[긍정] 취업규칙에 제도화되어 계속적· 정기적으로 지급됨	[부정] 매년 지급되었으나 변동폭 연봉의 0~50%로 매우 큼	[부정] 장기간 지급 관행은 있으나 연도별 합의에 따랐고, 미지급 연도도 존재함
지급의무	[긍정] 취업규칙에 지급기준이 정해져 있고 그 기준에 따라 계속 지급되어 지급의무가 인정됨	[부정] 지급의무가 형식적으로 존재하더라도 근로제공과의 밀접성이 낮아 임금으로 보기 어려움	[부정] 규정상 근거가 없고 매년 협상을 통해 결정하므로, 회사가 지급을 거절하거나 유보할 권한이 있음.
지급액 확정 유무	[긍정] 상여기초금액(월 기준급의 120%)이 사전에 확정되어 있고, 변동범위도 0~10% 수준으로 제한됨	[부정] 충족 여부에 따라 연봉의 0~50% 범위로 변동함	[부정] 지급률 및 지급 한도가 매년 노사합의로 새롭게 결정되어 사전에 확정된 금액으로 보기 어려움