

2026.2.27.

최근 경영성과급 판결례에 대한 검토

최근 사기업 경영성과급의 '임금성(평균임금 포함 여부)을 둘러싼 대법원의 판결들이 연이어 나오면서 인사관리(HR) 및 법조계가 거대한 변곡점을 맞이하고 있습니다. 과거 "이익이 나와 주는 돈은 임금이 아니다"라는 통념이 흔들리며, 기업들은 수천억 원대 소급 퇴직금 리스크라는 실존적 위협 앞에 서게 되었습니다.

이번 리포트에서는 성과급의 임금성을 가르는 법리적 잣대와 함께, 왜 비슷한 성격의 성과급이 삼성전자와 SK하이닉스에서 서로 다른 운명을 맞이했는지 심층 분석합니다.

1. 성과급이 '임금'인지 여부

: 성과급과 평균임금의 산정

모든 논쟁의 핵심은 '평균임금'이라는 개념에 있습니다. 근로관계법상 퇴직금, 휴업수당, 등이 평균임금을 기초로 산정되기 때문입니다.

평균임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있는 것을 말합니다. 평균임금은 근로자가 실제로 받은 '임금'의 총량을 기준으로 산정됩니다. 연봉의 20~50%를 차지하기도 하는 경영성과급이 포함되느냐 아니냐에 따라, 근로자가 퇴직 시 손에 쥐는 퇴직금 액수는 수천만 원에서 억 단위까지 격차가 벌어집니다. 이는 기업 입장에서는 예측하지 못한 막대한 우발 부채의 발생을 의미합니다.

Related Areas

HR팀

Contact

차선희 변호사

T. 070-8807-9010
E. shcha@law-lin.com

최지수 변호사

T. 02-3477-8685
E. jschoi@law-lin.com

배태준 변호사

T. 02-3477-8685
E. tjbae@law-lin.com

박혁 변호사/노무사

T. 070-8807-9013
E. hpark@law-lin.com

김승현 변호사

T. 070-8807-5037
E. shkim@law-lin.com

대법원은 경영성과급의 명칭이 '인센티브'인지 '보너스'인지를 고려하지 않고, 계속적·정기적으로 지급되었는지, 단체협약 등 지급근거가 존재하는지, 근로제공의 대가로 지급되었는지 여부 등 실질적인 지급 관행을 종합적으로 고려하여 판단하고 있습니다.

앞선 판결례에서 공기업의 경영성과급과 관련한 판단은 이루어진바 있으나 최근 사기업의 경영성과급이 평균임금에 해당하는지 여부에 대한 판결이 이어지고 있으므로 그 내용을 살펴볼 필요가 있습니다.

2. 서로 다른 운명을 맞이하다.

: 삼성전자와 SK하이닉스의 판결 비교

두 사건 모두 퇴직자들이 "재직 시절 받은 성과급을 평균임금에 포함하여 퇴직금을 다시 계산해달라"고 소송을 제기하며 시작되었습니다. 사건의 결과를 요약하자면 하기와 같습니다.

구분	삼성전자 (2021.06. 판결 등)	SK하이닉스 (2021.06. 판결)
핵심 쟁점	TAI(목표 달성 장려금) / OPI(성과 인센티브)	PI(생산성 장려금) / PS(초과이익 분배금)
최종 결과	일부 인정 (TAI 인정, OPI 부정)	전부 부정 (PI, PS 모두 임금 아님)
판결 요지	지급 기준이 명확한 인센티브는 임금이다.	매년 협상으로 결정되는 돈은 임금이 아니다.

대법원은 경영성과급의 명칭이 '인센티브'인지 '보너스'인지를 고려하지 않고, 계속적·정기적으로 지급되었는지, 단체협약 등 지급근거가 존재하는지, 근로제공의 대가로 지급되었는지 여부 등 실질적인 지급 관행을 종합적으로 고려하여 판단하고 있습니다.

앞선 판결례에서 공기업의 경영성과급과 관련한 판단은 이루어진바 있으나 최근 사기업의 경영성과급이 평균임금에 해당하는지 여부에 대한 판결이 이어지고 있으므로 그 내용을 살펴볼 필요가 있습니다.



(1) 삼성전자 (2021다249506)

: "기준이 정해진 인센티브는 임금이다"

TAI (목표 인센티브)	OPI (성과 인센티브)
임금 인정 (O)	임금 부정 (X)
 <p>정해진 기준/공식 사업부별 재무성과 70% + 전략과제 30%</p> <p>지급률 구체화 내부 규정에 수치화된 지급률</p> <p>사용자 지급 의무 확정 경영실적 변수여도, 이미 정해진 결과</p> <p>근로의 질과 연동 목표 달성 노력과 밀접</p>	 <p>재원 성격 영업이익(EVA)의 20%를 재원으로 함</p> <p>통제 불가능한 외적 요인 글로벌 경기, 업황, 경영진 투자 결정</p> <p>근로자의 개별 노력 부족 개별 근로자 통제 범위 밖</p>
근로 대가성 인정	근로 대가성 부정 (경영성과 배분)

삼성전자 사건은 성과급의 종류에 따라 임금성을 분리하여 판단했습니다.

• TAI(목표 인센티브) - 임금 인정

판단 근거: 삼성전자는 반기별 성과에 따라 목표 인센티브를 지급하는데, 사업부문/사업부별재무성과 70% + 전략과제 30%로 목표 인센티브를 산정했으며, 내부 규정에 사업부별 등급에 따른 지급률이 구체적으로 수치화되어 있었습니다.








법원은 비록 경영 실적이 변수라 할지라도, 이미 정해진 공식에 따라 지급이 예정되어 있다면 이는 사용자의 '지급 의무'가 확정된 것이라고 보았습니다. 또한, 이는 '목표 달성'이라는 근로자의 노동 질과 밀접하게 연동된다고 판단했습니다.

• OPI(성과 인센티브) - 임금 부정

판단 근거: 과거 PS로 불렀던 OPI는 사업부별 영업이익(EVA)의 20%를 재원으로 합니다. 법원은 이 금액이 근로자의 개별 노력보다는 글로벌 경기, 업황, 경영진의 투자 결정 등 근로자가 통제할 수 없는 외적 요인에 의해 결정되는 성격이 강하다고 보아 근로의 대가성을 부정했습니다.

(2) SK하이닉스 (2021다219994)

: "매년 협상으로 정한다면 임금 이 아니다"

PI (생산성 장려금)		PS (초과이익 분배금)	
임금 부정 (X)		임금 부정 (X)	
판단 근거			
 합의 결과	매년 협상으로 결정 (협상의 산물) 노사합의를 통해 지급여부와 이율 결정	 재원 성격	영업이익(EVA)의 20%를 재원으로 함
 협상의 산물	미지급 사례 존재 (묵시적 합의) 2001년, 2009년 등 경영 위기 시 미지급	 통제 불가능한 외적 요인	글로벌 경기, 업황, 경영진 투자 결정
 지급 중단	확정된 권리 부재 지급 전까지 근로자가 요구할 수 없음	 근로자의 개별 노력 부족	개별 근로자 통제 범위 밖
 불확정성	절차적 불확정성 강조 삼성 OPI보다 더 엄격한 통제 불능 요인 적용	근로 대가성 부정 (경영성과 배분)	
지급 의무 미확정 (불확정성)			

반면, SK하이닉스 판결은 기업 측의 손을 들어주었습니다. 삼성전자와 유사한 성격의 성과급임에도 결과가 달랐던 주된 이유는 '절차적 불확정성' 때문입니다.

• PI(생산성 장려금) & PS(초과이익 분배금) - 임금 부정

협상의 산물: SK하이닉스는 매년 노사 합의를 통해 성과급 지급 여부와 이율을 결정해 왔습니다. 즉, 지급 전까지는 근로자가 회사에 요구할 수 있는 '확정된 권리'가 존재하지 않았습니다.

지급 중단 선례: 2001년과 2009년 등 경영 위기 시기에 실제로 성과급을 지급하지 않았던 기록이 결정적 근거가 되었습니다. 이는 "상황이 안 좋으면 안 줄 수도 있다"는 묵시적 합의가 노사 사이에 존재했음을 증명한 셈입니다.

불확정성 강조: 법원은 영업이익 등 근로자가 통제할 수 없는 외부 요인에 의해 지급 여부가 갈린다는 점을 삼성전자 OPI 사례보다 더욱 엄격하게 적용했습니다.

3. 무엇이 '한 곳' 차이를 만들었나?

구분	삼성전자 (TAI)	SK하이닉스 (PI/PS)
규정의 구체성	취업규칙 등에 산식과 조건이 명확함	규정보다는 매년 노사 합의에 의존함
지급의 관례	거의 매년 정례적으로 지급됨	경영 위기 시 부지급한 사례가 있음
지급 재량권	요건 충족 시 지급 의무 발생	노사 협의 전까지 지급 의무 없음
근로제공과 관련성	지급기준인 '목표 달성' 이 근로자의 노동의 질과 밀접하게 연동됨	지급기준이 매년 달랐고 이익분배금이 EVA를 기준으로 하여 근로제공과 관련성 적음
결과	평균임금 포함 (임금성 인정)	평균임금 제외 (임금성 부정)

4. 기업을 위한 전략적 대응 가이드

이번 판결 이후 기업들은 성과급 제도를 설계할 때 다음과 같은 전략적 선택이 필요합니다.

- **규정의 정비:** 성과급 지급 규정에 "회사의 재무 상태 및 경영 상황에 따라 지급하지 않거나 조정할 수 있다"는 재량권 조항을 명확히 삽입해야 합니다.
- **영업이익 연동 강화:** 개별 지표보다는 회사 전체의 영업이익이나 재무 지표에 연동시키는 것이 성과급의 본연의 성격에 부합한다고 볼 수 있습니다.
- **노사 합의 절차:** 고정된 공식을 따르기보다 매년 경영 상황을 공유하고 노사 협의를 통해 지급률을 결정하는 '절차적 정당성'을 확보하는 것이 안전합니다.



결론적으로, 법원은 성과급의 이름이 무엇인지(인센티브, 상여금, 장려금 등)를 보지 않고 이 금전이 실제로 근로의 대가로 제공되는 임금에 해당하는지를 봅니다. 삼성전자 TAI의 사례처럼 "당연히 받을 돈"으로 명문화된 순간, 그것은 더 이상 보너스가 아닌 퇴직금을 높이는 '임금'으로 해석될 수 있습니다.

법무법인(유) 린 HR팀은 인사노무분야의 최신 뉴스, 법령 및 규제 동향을 모니터링하여 주기적으로 고객에게 뉴스레터를 발송해 드립니다. 해당 뉴스레터의 저작권은 법무법인(유) 린에게 있으며, 출처를 표시할 것을 조건으로 비상업적 용도에 한하여 자유롭게 이용할 수 있습니다(CC BY-NC).

본 뉴스레터에 대해 더 자세히 알고 싶으시거나 기타문의사항이 있으신 경우, 언제든지 법무법인(유) 린 HR팀(02-3477-8695)으로 연락하여 주시기 바랍니다.