

 노무법인 더휴먼 The HUMAN Labor Corporation	(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차) T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553 (충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩) T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323 (영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호 T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582
노무법인 더휴먼 뉴스레터 2026년 2월 첫번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ 노동부 2026년 사업장 감독계획 대비 현장 대응

1. 개요

- 2026년은 고용노동부의 감독 역량이 역대급으로 강화되는 해입니다. 근로감독관이 2,095명으로 대폭 증원되며, 총 9만 개소(노동 4만, 산안 5만)에 대해 현장 밀착형 감독이 실시됩니다.
- 특히 임금체불, 장시간 노동, 그리고 중대재해 예방에 총력을 기울이는 형국입니다.

2. 전년 대비 주요 변화사항

가. 점검 강화로 인한 인사·노무 리스크 확대

감독 물량이 전년 대비 약 70% 이상 증가하여 인사·노무에 대한 보다 실질적인 리스크가 증가하였습니다. 이제 어떤 사업장도 노무리스크에 대해 안심할 수 없는 상황입니다.

나. 통합 감독의 정착

노동법과 산업안전을 동시에 점검하는 '통합감독'이 확대되므로, 인사와 안전관리 부서의 긴밀한 협업이 필수적입니다.

나. 즉각 제재

고의·상습적 위반에 대해서는 시정 지시 없이 즉시 사법처리하는 원칙이 강화되었습니다. 계도 보다는 처벌 위주의 노동 행정으로 본격적으로 변화하는 시점입니다.

3. 사업장 운영방안

가. 3대 필수 서류 점검

근로계약서, 임금대장, 출퇴근 기록부(및 이체내역)를 다시 한번 점검해야 합니다. 가장 기본적인 가장 중요한 서류로 법적인 리스크를 신속히 파악하는 것이 핵심입니다.

나. 안전보건 체계 가동

제조업 등 안전보건상 관리 취약 사업장의 경우, 드론 및 패트롤카를 활용한 입체적 감독에 대비하여 현장 안전 수칙(안전모 착용 등) 준수를 일상화해야 합니다.

다. 자율 점검

정부의 사전 계도 기간을 활용하여 자체 점검을 진행하되, 세부적인 법적 검토 등은 노무법인 등을 통한 점검을 권장합니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부, 공공부문 임금차별 집중 감독...중상해 반복 사업장도

2026년 사업장 감독계획 발표

- 고용노동부가 올해부터 공공부문에 대한 근로감독을 본격적으로 실시한다. 그간 사망사고 발생 후 이뤄졌던 산업안전감독도 노동자가 크게 다치는 사고가 반복되는 사업장으로 확대해 중대재해 예방에 나선다.
- 22일 노동부가 발표한 2026년 사업장 감독계획을 보면, 노동부는 올해 증원된 감독관 인력을 활용해 감독에 나설 사업장 수를 지난해(5만2천곳) 대비 2배 가까이 늘린

9만곳으로 확대한다.

- 특히, 감독 범위와 대상을 대폭 확대한다. 그간 근로감독 사각지대에 있던 공공부문으로 감독 범위를 확대하는 게 대표적이다. 공무원 혹은 공기업 정규직과 같은 일을 하는 공무직에 대한 임금 차별 등을 중점적으로 확인할 계획이다. 노동부 관계자는 “그간 제한된 감독 여력을 효율적으로 활용하기 위해 민간 사업장에 집중해왔지만, 올해는 공기업을 중심으로 공공부문에 대한 감독에 적극 나설 예정”이라며 “국가가 모범적 사용자로서 역할을 충실히 이행할 수 있도록 할 것”이라고 했다.
- 임금체불 신고가 들어오면 앞으로는 신고사건 외에 해당 사업장에서 또다른 체불이 발생했는지 전수조사를 실시한다. 1년간 2번 이상 체불 신고가 들어온 사업장이 대상이다. 포괄임금제를 오·남용 하는 방식 등을 통해 연장·야간 수당 등을 지급하지 않으면서 장시간 노동을 시키는 행태도 중점 감독 대상이다. 이를 위해 교대제 시행 사업장이나 특별연장근로 반복 사업장 등을 대상으로 감독에 나설 예정이다. 노동부 관계자는 “감독 물량을 역대 최대 수준인 연 400개소로 늘리고, 올해 추진 예정인 포괄임금제 원칙적 금지 입법 전이라도 오·남용 감독을 적극 추진하겠다”고 말했다.
- 비정규직에 대한 임금 차별 여부도 연간 200개 사업장 감독을 통해 중점적으로 살펴본다. 지난해 한시적으로 운영했던 재직자 익명신고센터도 2월부터 상설 운영해 익명 제보를 바탕으로 한 감독도 늘린다.
- 산업재해 예방을 위한 산업안전감독의 경우, 그간 사망사고가 발생 후 사후적으로 실시했던 감독에서 나아가 중상해재해 반복 사업장에 대한 감독을 새롭게 실시한다. 중상해재해란 출퇴근 재해를 제외하고 90일 이상의 요양이 필요한 산재를 말하는데, 이런 재해가 2년 내 반복되면 중대재해 발생 가능성이 높다고 보고 선제적으로 감독에 나선다는 것이다.
- 경각심을 높이기 위해 시정조치만 내리던 위험성평가 특화점검을 폐지하고, 일반 점검·감독 중심 체계로 전환해 법 위반이 발견되면 즉시 과태료 처분이나 형사입건할 방침이다. 또 앞으로는 안전모·안전띠 착용 등 기초 안전 수칙을 지키라는 계도 기간 이후에도 법 위반이 발견되면 사업주뿐 아니라 노동자에게도 과태료를 부과한다.

- 김영훈 노동부 장관은 “올해 사업장 감독 수준을 높여 일터에서의 위험 격차 해소와 노동 존중을 통한 진짜 성장의 발판을 마련할 수 있도록 부처의 모든 역량을 집결하겠다”고 밝혔다.

■ 산안본부장 “택배기사 등 모든 노무제공자에 산안법 전면 적용 추진”

류현철 노동부 산업안전보건본부장

- “장시간 노동이 노동자 건강에 영향을 주고 있다면, 기업은 산업재해 예방을 위한 의지를 보여야 한다. 쿠팡은 은폐만 하려고 했다.”
- 류현철 고용노동부 산업안전보건본부장은 지난 20일 한겨레와 한 인터뷰에서 “산업안전보건법(산안법)에 규정된 사업주의 안전보건조치(산업안전보건기준에 관한 규칙) 의무를 모든 노무제공자에게 전면 적용될 수 있도록 추진하겠다”며 이렇게 말했다. 최근 논란이 집중된 쿠팡 사례를 계기로 노동법상 구멍을 메워나가겠다는 뜻이다. 류 본부장은 이재명 정부의 산재 근절 정책에 따라 차관급으로 격상된 산업안전본부장으로 지난해 11월 취임했다. 그는 직업환경의학과 전문의이자, 안전보건정책 전문가다.
- 류 본부장은 지난해 11월, 주 6일 새벽배송을 하다 사고로 숨진 쿠팡 택배기사(퀵플렉서) 오승용씨 얘기를 꺼냈다. 그는 “이른바 ‘오승용법’이 필요하다. 새벽배송을 하는 쿠팡 택배노동자를 지킬 수 있는 산안법 개편을 추진하겠다”고 말했다.
- 산안법은 근로기준법상 노동자뿐만 아니라 노무제공자(특수형태근로종사자)도 보호 대상으로 삼고 있으나 실질적으로는 한계가 뚜렷하다. 대표적으로 사업주의 안전보건조치 의무는 근로기준법상 노동자를 중심으로 정하고 있다. 한 예로 야간노동으로 몸에 이상이 있는지 확인하는 특수건강검진이나 폭염 때 휴식 보장 등은 대표적인 노무제공자인 택배기사에게는 적용되지 않는다.
- 류 본부장은 쿠팡과 같은 장시간·야간 노동에 따른 ‘과로질환’의 예방 조치도 산안법 체계를 통해 이뤄져야 한다고 강조했다. 그는 “야간작업 도중 휴게시간과 야간작업을 마친 이후의 휴식시간을 보장하는 방안부터 논의를 진행할 것”이라며 “(현재 지

도·권고 수준인) 직무스트레스에 따른 건강장해 예방 조치 의무도 보건조치에 포함해야 한다”고 밝혔다.

- 류 본부장은 산안법의 벌칙 체계 개편도 논의를 시작해야 한다고 밝혔다. 그는 “현재 산안법 벌칙과 중대재해 처벌 등에 관한 법률은 형사처벌 중심이다. 예방의 효과가 지연되는 측면이 있다”며 “기업들이 경제적 제재를 받느니 안전보건 예산을 투자하도록 대표이사 등에 대한 자유형(징역·금고)보다 법인에 대한 재산형·과징금을 강화하는 방안을 논의해야 한다”고 말했다.
- 산재를 줄이기 위해 사업주에 대한 처벌이 우선이냐, 개선 지도가 우선이냐는 지금도 논쟁이 되고 있다. 류 본부장은 전문성이 있는 산업안전감독관의 재량이 강화되는 것이 가장 중요하다고 강조했다. 그는 “감독관이 법 위반 사항에 대해 즉시 개선을 명령하고, 필요하면 작업중지 권한도 적극적으로 행사될 수 있어야 한다”며 “같은 안전보건조치 위반이라도 산재 예방이라는 목적에 따라 지도-개선조치-작업중지-사법처리(형사입건)에 대한 감독관의 재량권이 부여돼야 한다”고 제도 개선 방향을 밝혔다.
- 류 본부장은 지금까지 산업안전보건 정책을 ‘맛없는 당근, 안 아픈 채찍’에 빗냈다. 그는 “산재 예방을 위한 지원사업이 많지만 규제·지원이 유기적으로 맞물리지 못했다”고 지적했다. “소규모 사업장을 중심으로 자원을 적재적소에 배치해 ‘맛있는 당근’을 제공할 것”이라며 “(안전보건 수준이 미달한 기업에 대해선) 유효한 수준의 경제적 제재와 사전적인 작업중지를 통해 ‘아픈 채찍’이 될 수 있게 하겠다”고 했다.
- 류 본부장이 추진하겠다는 산안법 적용 대상 확대는 경영계가 반대하고, 경제적 제재 중심의 벌칙 체계 개편은 노동계가 반발할 가능성이 높다.
- “비판이 있다면 당연히 감수해야 한다. 기업과 산업재해 유가족, 노동자들과 함께 논의하겠다.” 류 본부장은 정부가 추진하는 노사정 협의기구인 ‘안전한 일터 위원회’를 통해 논의를 이어갈 생각이다. 그는 “오랫동안 수면 위로 내놓지 못하고 각자 고민만 해왔던 문제를 논의할 수 있도록 물꼬를 트겠다는 것이 제 욕심”이라며 “안전보건에 관한 노사정 거버넌스가 제대로 작동하면, 산재 사망이 줄어드는 결과로 이어질 것이라 믿는다”고 말했다.

▶ 노동계 동향

■ 노란봉투법 전초전...24개 하청노조, 13개 원청 상대로 교섭 요구

금속노동조합 소속 하청 지부·분회 24곳

- 오는 3월 노란봉투법(노동조합 및 노동관계조정법 2·3조 개정안) 시행을 앞두고 전국 금속노동조합 소속 하청노조들이 현대자동차·한화오션 등 원청에 교섭을 요구하고 나섰다. 원청과 하청노조의 자율 교섭이 이뤄질지, 오히려 노사 갈등이 커질지 등 노란봉투법의 전초전 성격을 띠 것으로 보인다.
- 금속노조는 25일 소속 하청 지부·분회 24곳이 현대자동차 등 13개 원청 사용자를 대상으로 교섭을 요구했다고 밝혔다. 24개의 지부·분회에 소속된 하청업체는 143곳으로 조합원은 7040명에 이른다. 교섭 요구를 받은 원청 사용자는 현대차·현대제철·한화오션·현대모비스·한온시스템·현대중공업·한국타이어 등 우리나라를 대표하는 제조업 사업장이다.
- 노조는 공동교섭을 요구하고 있어, 원청 사업주와 하청노조 교섭이 성사되면 13개의 대화 테이블이 마련된다. 금속노조 관계자는 “개정 노조법(노란봉투법)은 기존 판례를 입법화한 것으로 원청 교섭은 법 시행 전이라도 가능하다”며 “교섭은 노사 자치 원칙에 따라 이뤄져야 한다”고 밝혔다.
- 금속노조는 산업안전보건을 공동 교섭 의제로 요구할 예정이다. 산업안전은 교섭의 전제 조건인 원청의 사용자성이 가장 쉽게 인정되는 분야다. 나머지 구체적인 요구 사항은 오는 3월3일 노조 대의원대회를 통해 결정된다. 노조 관계자는 “위험의 외주화를 개선하기 위한 원청 교섭을 더 늦출 수가 없다”며 “작업장 상황을 가장 잘 아는 원청-하청노조가 직접 교섭해 방안을 찾아야 한다”고 강조했다.
- 원청 사업주가 교섭에 나설지는 불투명하다. 현대제철과 한화오션 원청은 노란봉투법이 시행되지 않았다고 하청노조의 교섭을 거부한 상태다. 한온시스템도 최근 노조에 교섭 거절 의사를 밝힌 것으로 전해졌다.
- 변수는 노동위원회의 판단이다. 중앙노동위원회는 지난달 하청노조가 현대제철·한화

오션을 상대로 낸 조정 신청에서 합법적인 쟁의행위가 가능하도록 '조정 중지' 결정을 내렸다. 중노위는 교섭뿐만 아니라 조정에도 나오지 않은 두 원청에 대해 하청노조의 사용자라는 것을 명확히 했다. 원청 사업주가 교섭을 무조건 거부할 경우, 부담이 더 커질 수 있다는 얘기다.

▶ 경제·노동 단신

■ 삼성전자 첫 '과반 노조' 탄생...노사관계 급변 예고

가입자 6만3000명 돌파

- 삼성전자에서 창사 이래 처음으로 '과반 노조'가 탄생했다. 수십년 무노조 경영을 유지해온 삼성전자의 노사 관계에 새로운 변화가 예상된다.
- 초기업노동조합 삼성전자 지부(이하 초기업노조 삼전 지부)는 29일 오후 3시 기준 지부 가입자 수가 6만3461명으로 집계됐다고 밝혔다. 이는 노조가 추산하는 직원 과반수 기준인 6만2500명을 넘는다. 노조 쪽은 30일 오전 회사 쪽에 공문을 보내 과반 노조 지위를 공식 확인할 예정이다. 삼성전자에 과반 노조의 등장은 1969년 창사 이래 처음이다.
- 초기업노조 삼전 지부 조합원은 최근 4개월 새 10배 가까이 급증했다. 경쟁사인 에스케이(SK)하이닉스에 견줘 낮은 성과급에 대한 직원들의 누적된 불만이 노조 가입으로 이어졌다는 게 노조 쪽 설명이다. 최승호 초기업노조 삼전 지부 위원장은 "올해 지급이 예정된 성과급까지 고려하면 에스케이하이닉스 성과급이 평균 4억원인데 반해 삼성전자는 아직 4천만원 수준"이라며 "경쟁사로 옮기고 싶다고 하는 직원이 많을만큼 불만이 있다"고 말했다. 최 위원장은 "정치에 관여하지 않고 직원들 입장만 대변하겠다는 저희 진심을 알아 주신 것 같다"고 덧붙였다. 초기업노조 삼전 지부는 민주노총이나 한국노총 등 상급 단체에 가입하지 않았다.
- 그간 삼성전자에는 과반 노조 없이 5개 노조가 난립한 상태였다. 다수 노조였던 한국노총 산하 전국삼성전자노동조합(전삼노)가 회사와의 교섭을 주도해왔다. 하지만

과반 노조는 아니었던 터라 교섭 결과인 단체협약은 노조 조합원들에게만 적용되는 데 그쳤고, 임금인상률이나 복지 수준 등은 모두 노사협의회를 통해 결정됐다.

- 과반 노조의 등장은 삼성전자 노사관계의 일대 변화를 예고한다. 한 예로 그간 노사협의회를 통해 정해지던 임금인상률은 과반 노조의 동의를 반드시 얻어야 한다. 최 위원장은 “한국을 대표하는 1등 기업이라고 자부한다면 직원에 대한 처우도 그에 걸맞아야 한다”며 “회사와 직원이 같이 성장할 수 있도록 합당한 처우를 얻어낼 것”이라고 말했다.

■ 지난해 임금체불 증가폭 둔화...체불 피해 노동자 수 3년 만에 감소

1일 고용노동부 발표 자료

- 지난해 임금체불 총액이 2조679억원으로, 2024년보다 1.1% 증가해 증가폭이 크게 둔화됐다. 체불피해 노동자 수는 26만2천여명으로 전년보다 7.4% 감소해, 3년 만에 감소세로 돌아섰다.
- 1일 고용노동부 자료를 보면, 2025년 한 해동안 노동부에 신고돼 조사를 통해 확정된 임금체불 총액은 2조679억원으로, 처음으로 2조원을 넘긴 2024년(2조448억원)보다 1.1% 증가했다. 전년 대비 증가폭이 2024년 14.6%, 2023년 32.5%였던 것에 비하면, 크게 둔화한 증가폭이다. 체불피해 노동자수도 2023년 27만5천여명(전년 대비 16.0% 증가), 2024년 28만3천여명(전년 대비 2.8% 증가)이었다가, 지난해 26만2천여명으로 감소세로 전환됐다. 근로감독관이 확인한 체불액을 대지급금 등으로 청산한 비율도 90.2%다. 전년보다 8.5%포인트 상승했다.
- 규모별로 보면, 30인 미만 사업장 체불액 1조4012억원으로, 전년 1조4591억원보다 4.0% 감소했다. 이 역시 2023년 이후 첫 감소세 전환이다. 30인 미만 사업장 체불액은 꾸준히 전체 체불액의 70%를 상회했는데, 지난해엔 67.8%를 기록해 70% 선이 처음으로 무너졌다. 30인 이상 사업장 체불액은 6648억원으로 전년도 5836억원으로 13.9% 증가한 것으로 나타났다. 이는 큰 사업장의 경영위기에 따른 집단 체불이나, 2024년 12월 대법원이 통상임금 기준을 변경해 발생한 통상임금 분쟁이 노동부 임금체불 진정사건으로 처리되면서, 체불액을 늘린 탓으로 보인다.

- 업종별로 보면, 임금체불 증가를 주도하던 건설업 체불이 4166억원으로 전년보다 12.8% 감소했다. 제조업이 6147억원(9.6% 증가)으로 가장 많았고, 운수·창고·통신업이 2846억원으로 전년보다 14.9% 증가하며 증가폭이 컸다. 통상임금 분쟁으로 기업은행 한 곳에서만 209억원의 체불이 발생한 금융보험·사업서비스지원업도 2314억원으로 전년보다 6.9% 증가했다.
- 노동부는 임금체불 근절을 위한 정책적 노력과 사회적 인식 제고가 체불 감소로 이어지고 있다고 평가한다. 정부는 “임금체불은 절도”라는 기조 아래 엄정 대응을 꾸준히 강조하고 있기도 하다. 이재명 대통령도 지난달 30일 사회관계망서비스 엑스(X·옛 트위터)를 통해 “임금체불 최소화는 노동자출신 노동부장관이 열(심히) 일한 덕분. 김영훈 장관님과 고용노동부 공무원 여러분 수고 많으셨습니다”라고 밝히기도 했다.
- 하지만 아직 갈길은 멀다. 정부는 이 대통령 임기 안에 체불액을 절반 수준인 1조원으로 줄이는 것을 국정과제로 삼고 있기 때문이다. 정부는 임금체불 법정형을 현재 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향하는 근로기준법 개정을 추진하고, 전체 체불액의 30~40%를 차지하는 퇴직금을 ‘퇴직연금’으로 의무화하는 방안도 추진 중이다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 대법 “삼성전자 목표 인센티브는 임금”...성과 인센티브는 제외

근로성과 정산이나, 경영성과 사후 분배나로 갈려 ... 성과급, 평균임금 산정 기준 제시

- 삼성전자가 부서별 목표 이행도 등을 반영해 정기적으로 지급해 온 성과급 가운데 ‘목표 인센티브’는 노동의 대가인 임금에 해당해 퇴직금 산정에 포함해야 한다는 대법원 판단이 나왔다. 반면 경영성과에 따라 사후적으로 배분되는 ‘성과 인센티브’는 임금으로 볼 수 없다고 판단했다. 대법원이 같은 성과급이라도 지급 구조와 근로제공과의 관련성에 따라 임금성을 달리 판단하는 기준을 제시했다는 평가가 나온다.
- 대법원 2부(주심 오경미 대법관)는 29일 삼성전자 퇴직 노동자 이아무개씨 등 15명이 회사를 상대로 제기한 퇴직금 청구 소송 상고심에서 원심판결을 전부 파기하고

사건을 수원고법으로 돌려보냈다.

- 이번 사건은 삼성전자가 취업규칙에 따라 해마다 상·하반기 두 차례 ‘목표 인센티브’와 한 차례 ‘성과 인센티브’를 지급해 왔음에도, 노동자들이 퇴직할 당시 이들 성과급을 제외한 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정·지급하면서 불거졌다. 이씨 등은 두 인센티브 모두 근로의 대가인 임금에 해당한다며, 이를 포함해 다시 계산한 퇴직금과 이미 받은 퇴직금의 차액을 달라고 소송을 냈다.

목표 인센티브 “근로성과 정산” 임금성 인정

- 쟁점은 이른바 경영성과급으로 불리는 인센티브가 근로기준법상 평균임금에 해당하는지 여부였다. 대법원은 두 인센티브의 성격을 구분해 판단했다. 평균임금은 퇴직 전 3개월 간 근로자가 실제 받은 임금 총액을 총일수로 나눈 금액이다. 대법원은 “목표 인센티브는 근로의 대가인 임금에 해당하고, 평균임금에 포함해 퇴직금을 다시 산정해야 한다”고 판시했다. 목표 인센티브는 월 기준급의 120%를 상여기초금액으로 삼고, 재무성과 달성도와 전략과제 이행 정도 등을 반영해 반기별로 지급률을 정하는 구조다. 대법원은 목표 인센티브가 지급 규모가 사전에 어느 정도 확정된 고정적 금액이고, 지급 기준과 방식이 취업규칙에 미리 정해져 있으며 계속적·정기적으로 지급돼 왔다는 점에 주목했다.
- 재판부는 특히 목표 인센티브의 평가 항목이 노동자들의 근로제공이 목표 달성에 실질적인 영향을 미칠 수 있도록 설계돼 있다는 점을 강조했다. 매출 실적이나 전략과제 이행 정도가 전사적 근로제공의 결과로 나타나는 성과라는 점, 지급률 변동 폭이 연봉 기준 0~10% 수준으로 비교적 안정적이라는 점을 근거로 “경영성과의 단순한 분배가 아니라 근로성과의 사후적 정산에 가깝다”고 판단했다.

성과 인센티브 “경영성과 분배” 임금성 부정

- 그러나 성과 인센티브의 임금성은 부정했다. 성과 인센티브는 사업부별 경제적 부가 가치(EVA)의 20%를 재원으로 지급되는데, EVA의 발생 여부와 규모는 시장 상황, 자본 구조, 경영 판단 등 근로자들이 통제하기 어려운 외부 요인의 영향을 크게 받는다는 점을 이유로 들었다. 재판부는 성과 인센티브가 “근로성과의 사후적 정산이라기보다 경영성과의 사후적 분배에 가깝다”며 근로의 대가로 보기 어렵다고 판단했다.

- 대법원은 이에 따라 목표 인센티브를 임금으로 보지 않은 원심에는 법리 오해가 있다며 판결 전부를 파기환송했다. 환송심에서는 목표 인센티브를 포함해 퇴직금 차액을 다시 계산하게 된다.
- 노사 양쪽의 평가는 엇갈렸다. 김동희 한국경총 근로기준정책팀장은 “목표 인센티브의 평가 항목인 전략과제 이행 정도나 재무성과 달성도, 특히 매출 부분은 성과 인센티브와 마찬가지로 근로자가 통제할 수 없는 외부 요인에 의해 좌우되는 측면이 있다”며 “이 점을 간과한 것은 아쉽다”고 말했다.
- 반면 한국노총은 “소송 제기 7년 만에 내려진 이번 판단은 기업의 ‘재량’이라는 이름으로 배제했던 노동자의 권리를 일부 회복시킨 결정”이라며 “성과급을 단순한 경영성과 분배가 아니라 근로 성과의 정산으로 판단할 수 있다는 기준을 제시한 전환점”이라고 평가했다.
- 이번 판결은 삼성전자에 국한되지 않고, SK하이닉스·HD현대중공업 등 성과급의 임금성을 다투는 다른 퇴직금 소송에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 같은 날 대법원은 서울보증보험 특별성과급 사건에서도, 당기순이익 실현이라는 특수한 경영성과를 전제로 한 분배에 해당한다며 평균임금성을 부정했다. 대법원이 공공기관 경영평가 성과급의 평균임금성을 인정해 온 기존 판례와 달리, 사기업 성과급에 대해서는 지급 구조와 근로 통제 가능성을 보다 엄격히 따지겠다는 판례 흐름이 분명해졌다는 평가다.

〈 끝 〉