

## ■ 노동 칼럼 ■

## 통상임금의 고정성 판단 기준 및 복지포인트의 통상임금 해당 여부에 관한 최근 판결의 동향



(법무법인 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

### 1. 전원합의체 판결 이후 통상임금에 관한 쟁점 사항

대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(이하 '전원합의체 판결')은, "어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 (i) 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 (ii) 정기적 · (iii) 일률적 · (iv) 고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다"는 기준을 제시하였습니다.

그러나 전원합의체 판결이 제시한 판단 기준 역시 명확하지 않은 부분이 있어서 몇몇 수당들의 경우 그것이 통상임금에 해당하는지, 특히 고정성 요건을 중심으로 논란이 되고 있는 상황입니다. 아래에서는 통상임금 인정 여부에 관하여 심급별로 결론을 달리 한 사건들을 중심으로, 최근 판결의 동향을 소개하겠습니다.

### 2. 지급일 현재 재직할 것을 요건으로 하여 지급되는 정기상여금

대법원이 그동안 "어떤 수당이 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있거나 지급일 전에 퇴직한 근로자는 지급 대상이 아니었다"는 이유로 고정성을 부정한 사례 중에는 설·추석 상여금, 하기휴가비, 귀성여비, 김장보너스, 선물비, 생일자지원금, 개인연금지원금, 단체보험료가 포함되어 있었지만(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다86287 판결, 대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다115786 판결, 대법원 2015. 11. 27. 선고 2012다

10980 판결), 일정한 주기로 지급되는 정기상여금에 대해서는 판단한 선례가 없었습니다. 그에 따라 “지급일 현재 재직할 것을 지급요건으로 하는 경우 고정성이 부정된다”는 법리가 정기상여금에 대해서도 적용되는가에 대하여 논란이 있었습니다.

이와 관련해 대법원은 최근, 정기상여금의 경우에도 위와 같은 고정성 판단 법리가 그대로 적용된다는 취지의 판결을 선고하였습니다(대법원 2017. 9. 26. 선고 2017다232020 판결).

2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월, 설, 추석에 기본급과 수당의 100%씩 합계 연 800%의 상여금을 지급하면서, 2008년부터 2015년까지 퇴사자 124명 중 지급일에 재직하지 않은 직원들에게는 상여금을 지급하지 않았던 회사의 상여금이 문제 된 사건입니다. 이에 대하여 대법원은 “이 사건 상여금은 지급기준일에 재직 중인 근로자에게 지급하는 임금으로서 소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라 근로자가 임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 그 지급조건이 성취될지 여부도 불확실하므로, 통상임금에서 요구되는 고정성이 결여되었다고 볼 수 있고, 따라서 통상임금에 포함된다고 할 수 없다”고 하였습니다.

위 대법원 판례는, 전원합의체 판결에서 제시한 고정성 판단 법리가 정기상여금에도 그대로 적용됨을 명확히 한 것으로 평가할 수 있습니다.

### 3. 1일 기준 재직자에 대하여 지급되는 수당

#### 가. 쟁점 사항

지급일 현재 재직자에게만 지급한다는 조건이 존재하는 수당이라 하더라도, 1일을 지급기준일로 하는 경우 고정성 인정 여부를 달리 판단한 하급심 판결이 있었습니다.

매년 연 600%를 지급하는데, 1월, 2월, 5월, 7월, 9월, 11월의 각 첫 영업일에 각 연 100%씩을 지급

하는 정기상여금에 관하여, 보수규정 등에 “지급일 현재 재직 중에 있는 자에 한하여 지급한다”고 규정되어 있었던 사례에서 제1심과 항소심이 결론을 달리하였습니다.

#### 나. 제1심(서울중앙지방법원 2016. 5. 26. 선고 2014가합33869 판결)

제1심은 정기상여금이 1년에 6회로 분할되어 있다는 점에서 1회 지급되는 금액은 2개월의 근로에 대한 대가라고 보았습니다. 그런데 정기상여금은 각 지급 월의 첫 영업일에 지급되므로, 지급 월 첫 영업일에 재직 중인 근로자가 이를 지급받은 후 다음 지급 월 전에 퇴직한다 하더라도 이미 지급 월 첫 영업일로부터 퇴직일까지의 근로에 대한 정기상여금은 모두 지급 받은 것이라고 보았습니다. 즉, 근로자가 1년 중 어느 날에 퇴직을 한다 하더라도 그 근로자는 퇴직일까지의 근로에 대하여 이미 정기상여금을 지급받은 것이 되기 때문에, 지급 여부가 확정되어 있는 경우에 해당하여 고정성이 인정된다고 판단한 것입니다.

#### 다. 항소심(서울고등법원 2017. 5. 12. 선고 2016나2039352 판결)

반면 항소심 법원은, “위 회사의 임금 체계가 후불임금임을 전제로 편성되어 있고, 첫 영업일에 지급된다고 하여 이를 결정적인 선불임금의 근거로 삼을 수 없으며, 지급일 이후 신규입사한 근로자에게 근무기간에 비례하여 상여금을 지급하지 않았고, 지급일 이전에 퇴직하는 근로자나 휴직자 등에 대하여 상여금을 일할계산하여 지급하지 않았으며, 지급일에 상여금을 전액 지급 받은 후 퇴직하거나 휴직하는 근로자에 대해서 상여금을 환수하는 규정을 두지도 않았으므로 근로를 제공하는 시점에 이를 지급받을 수 있을지 확실하지 않아서 통상임금에 해당하지 않는다”고 판단하였습니다.

#### 라. 소결

위 판결들에서 다투어진 쟁점은 대법원에서 최종적인 판단을 받게 될 것으로 보입니다(위 사건은 대법원 2017다236718호로 계속 중입니다). 다만 통상임금 해당성을 부정한 항소심도 “선불임금이라면 통상임금에 해당할 수 있다”는 가능성 자체를 부정하지는 않았고, “해당 사건의 상여금은 선불임금으로 볼 수 없다”는 것이 통상임금성을 부정한 주된 이유였습니다.

따라서 1일을 지급기준일로 하고, 지급일 이후 신규입사한 근로자에게 근무기간에 비례하여 일할 계산하여 지급하거나 신규입사자에게 적용되는 일정한 기준을 마련해 두고 있는 수당에 대해서는 통상임금에 해당할 가능성을 배제할 수 없으므로 유의할 필요가 있습니다.

#### 4. 맞춤형 복지포인트의 통상임금 해당 여부

매년을 단위기간으로 하여 연초에 포인트가 배정되고, 근로자가 정해진 복지항목에 따른 물품, 용역을 구매한 후 복지시스템에 접속해 결제를 신청하면 현금이 지급되는 맞춤형 복지포인트가 통상임금에 해당하는지에 관하여 하급심에서의 판단이 엇갈리고 있습니다.

복지포인트가 통상임금이 아니라고 본 판례들(서울북부지방법원 2017. 2. 15. 선고 2016가단117138 판결, 서울고등법원 2016. 1. 15. 선고 2015나2016215 판결, 대구고등법원 2015. 10. 21. 선고 2015나305 판결)은 복지포인트의 임금성 자체를 부정하였습니다. 주된 논거는 다음과 같습니다.

- ✓ 사용 용도를 사용자가 사용을 허락한 범위로 제한한 것은 근로기준법 제43조제1항, 제2항의 임금의 통화·전액·직접·월 1회 이상 정기지급의 원칙에 반한다.
- ✓ 지정된 용도에 따른 근로자의 구매와 이에 따른 복지포인트 결제신청의 조건이 성취되어야 금전지급의무가 발생하므로, 위와 같은 별도 조건이 성취되지 않는 한 그 금전지급이 확실히 예정된 것이라고 볼 수 없다.

반대로 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 본 판례들(서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나 2036339 판결, 울산지방법원 2017. 5. 31. 선고 2015가합1822, 23624 판결, 서울고등법원 2017. 4. 19. 선고 2016나2083847 판결)은 다음과 같은 이유에서 복지포인트의 임금성을 인정하였고, 나아가 그것이 통상임금에도 해당한다고 보았습니다.

- ✓ ‘임금’이란 그 명칭 여하를 불문하고 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품을 의미하므로, 통화의 형태로 제공되지 않는다거나 사용처가 제한된다고 하여 임금성을 부정할 수는 없다.
- ✓ 사용자가 복리후생 명목으로 지급한 금품이라 하더라도, 그것이 은혜적인 금품일 뿐 사용자에게 지급의무가 없다거나, 근로의 양이나 질과 관련이 없다는 등의 사정이 명백하지 않은 한, 근로대가성을 부인할 수 없다.
- ✓ 기본 복지포인트는 용도에 제한이 있지만, 근로자는 적어도 사용 범위 내에서 자유롭게 사용할 수 있고, 사용자는 목적 범위 내의 사용에 대하여 간섭하거나 정산을 거절할 수 없다. 기본 복지포인트는 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않다. 결국, 사용자의 기본 복지포인트 부여에 따라 그에 상응하는 재산적 이익의 처분권이 근로자에게 이전되었고, 복지포인트의 사후 정산 절차는 구체적인 사용 방법에 불과하다고 보아야 한다. 또한, 사용되지 않은 기본 복지포인트가 이월되지 않은 채 소멸한다 하더라도, 이는 자율적인 판단에 따른 처분 또는 포기에 불과하다.

공개된 판결을 기준으로 할 때, 최근 복지포인트에 대한 하급심 판례 동향은 통상임금성을 부정하는 사례보다는 긍정하는 사례가 더 많은 것으로 보입니다. 근로자들에게 복지포인트를 부여하는 회사라면, 복지포인트가 통상임금에 관한 분쟁의 대상이 될 수도 있다는 점에 주의를 기울여야 할 것으로 보입니다.

## 5. 결론

(i) 지급기준일 현재 재직 중인 근로자에게만 지급하도록 되어 있거나 (ii) 지급일 전에 퇴직한 근로자는 지급 대상이 아님이 규정상 명확하거나 그러한 지급 관행이 확립되어 있는 경우에는 그것이 정기상여금이라고 해도 원칙적으로 통상임금에 해당하지 않을 가능성이 높습니다.

그러나 1일을 지급기준일로 하는 경우에는 그것이 선불임금인가 아닌가의 판단에 따라 상이한 결론에 이를 가능성도 있습니다. 따라서 1일을 지급기준일로 하는 회사의 경우에는, 불확실성 제거를 위해 취업규칙을 정비하는 것도 고려할 필요가 있습니다. 다만, 이 경우에는 개정된 취업규칙의 유효성이 문제될 수 있으므로, 취업규칙 불이익변경에 필요한 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻는 절차를 거치는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

복지포인트가 통상임금에 해당하는지에 관하여 분쟁이 계속되고 있고, 이에 대해 아직 대법원의 판단은 없었습니다. 근로자들에게 복지포인트를 부여하는 회사라면, 복지포인트가 통상임금에 관한 분쟁의 대상이 될 수도 있다는 점에 주의를 기울여야 할 것으로 보입니다.