

■ 최신 판례 ■

복지포인트는 통상임금으로 볼 수 없고 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르되 가산율은 단체협약 조항에서 정한 바를 그대로 적용할 수는 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

복지포인트는 통상임금에 해당하지 않는다는 기존 대법원 전원합의체 판결의 법리를 재확인하고, 통상임금의 범위와 가산율의 기준을 서로 달리 적용할 수는 없다는 판단을 한 대법원 판결입니다.

피고 A지방자치단체는 '공무원 맞춤형복지제도 운영지침' 등에 근거하여 근로자들을 대상으로 복지포인트를 계속적, 정기적으로 배정하였습니다. 근로자들은 복지포인트를 배정받은 해당 연도 내에 사용하여야 했으며, 사용 후 남은 복지포인트를 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구할 수 없었습니다.

원심은 위와 같은 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 보았습니다. 원심은 또한 피고 단체협약 규정에 따라 휴일근로시간 전부에 관하여 휴일근로에 대한 100분의 50의 가산율과 연장노동 또는 야간노동에 대한 100분의 50의 가산율이 중첩적으로 적용된다고 하였습니다.

그러나 대법원은 두 부분 모두 원심과 다른 판단을 하였습니다.

대법원은 우선 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결의 법리를 재확인하며, 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 하였습니다.

또한 대법원은 구 근로기준법 제56조는 “사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다”라고 규정하고 있을 뿐인데, 원심과 같이 통상임금은 근로기준법이 정한 바에 따르면서도 가산율은 위 단체협약 조항에서 정한 바를 그대로 적용시킨다면 이는 하나의 근로조건에 포함된 여러 가지 요소들을 개별적으로 비교하고 근로자에게 가장 유리한 내용을 각 요소별로 취사선택하는 것이 되므로, 이는 근로기준법 제15조의 취지에 위배된다고 판단하였습니다.

대법원은 이에 따라 원심으로서 앞서 본 맞춤형 복지포인트를 제외하고 적법한 통상임금을 재산정한 다음, 통상임금의 범위뿐 아니라 가산율 역시 일관되게 근로기준법에서 정한 기준을 적용하여야 한다는 취지에서 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결](#)