

■ 최신 판례 ■

복지포인트는 임금 및 통상임금에 해당하지 않는다는 대법원 전원합의체 판결

[대상판결 : 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

1. 사안의 개요

선택적 복지제도에 의하여 근로자들에게 지급된 복지포인트(이하 '복지포인트')는 근로기준법상 임금¹에 해당하지 않고, 따라서 통상임금에 포함되지 않는다는 대법원 전원합의체 판결입니다.

A의료원은 「근로복지기본법」에 따라 선택적 복지제도를 운영하면서, 매년 소속 임직원에게 일정한 복지포인트를 지급해 왔습니다. A의료원은 재직자에 대하여 매년 1월 1일에 공통포인트와 근속포인트를 배정하고 1월과 7월에 균등 분할 지급하였습니다. 휴직자, 중도 퇴직자, 신규 입사자(12월 입사자 제외)에 대하여도 일할 계산하여 복지포인트를 배정·지급하였습니다.

근로자들은 A의료원 직원 전용 온라인 쇼핑몰(인터넷 복리후생관)에서 복지포인트를 사용하여 물품을 구매하거나, 또는 복지카드를 이용하여 인터넷 복리후생관, 복지가맹업체 등에서 물품을 우선 구매한 후 복지포인트 사용 신청을 함으로써 그 복지포인트 상당액의 돈을 환급받았습니다. 복지포인트는 사용 항목이 제한되어 있으며, 매년 12월 20일까지 사용하지 않을 경우 소멸되고, 타인에게 양도할 수 없습니다.

¹ 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제5호

“임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

A의료원은 복지포인트가 통상임금의 산입범위에서 제외됨을 전제로 연장근로수당 등을 계산하여 근로자들에게 지급하여 왔습니다. 이 사건 원고들은 복지포인트 등이 통상임금에 해당한다고 주장하면서 복지포인트를 통상임금에 산입하여 법정수당 등의 차액을 청구하는 소송을 제기하였습니다. 이에 대하여 제1심(서울중앙지방법원 2016. 1. 14. 선고 2013가합79776 판결) 및 제2심(서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2016나3364 판결)판결은 모두 이 사건 복지포인트가 임금 및 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

2. 대법원의 판단

그러나 대법원은 다음과 같은 점을 근거로 복지포인트는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(1) 선택적 복지제도의 근거 법령에 비추어 복지포인트를 임금으로 볼 수 없습니다.

- ✓ 복지포인트 지급의 전제가 되는 선택적 복지제도는 「근로복지기본법」에서 정한 제도로, 「근로복지기본법」 제3장 ‘기업근로복지’ 중 제3절에서 선택적 복지제도를 규율하고 있습니다. 「근로복지기본법」 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있습니다.² 「근로복지기본법」의 규정 내용에서 알 수 있는 선택적 복지제도에 대한 입법자의 기본 규율 내용이 복지포인트가 임금이 아니라는 점에 기초하고 있음은 분명하고, 이는 임금성을 긍정하기 어려운 중요 사정입니다.

(2) 선택적 복지제도의 연혁과 도입 경위에 비추어 복지포인트를 임금으로 볼 수 없습니다.

- ✓ 우리 법제와 기업실무가 도입한 선택적 복지제도는 기업 내 임금이 아닌 복리후생제도와 관련

² 근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙)

① 근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 목적으로 하여야 한다.

하여 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것으로, 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 아닙니다. 즉, 종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로서의 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 것입니다. 이러한 선택적 복지제도의 연혁과 그 도입 경위에 비추어 복지포인트를 근로기준법상 임금이라 해석하는 것은 바람직하지 않습니다.

(3) 기타 사정들을 종합해 보더라도 복지포인트를 근로제공의 대가라고 볼 수 없습니다.

- ✓ 복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되어 있습니다. 통상 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하며, 양도 가능성이 없습니다. 이는 임금이라고 평가하기에는 적절하지 않은 특성입니다.
- ✓ 통상적으로 복지포인트는 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄하여 배정됩니다. 우리 노사 현실에서 이러한 형태의 임금은 쉽사리 찾아보기 어려우며, 이는 근로의 대가가 아니라는 적극적인 징표로 이해됩니다.
- ✓ 개별 사업장에서 단체협약이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 '보수'나 '임금'으로 명시하지 않은 경우가 대부분입니다. 복지포인트가 임금이 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있다고 볼 수 있습니다.

(4) 복지포인트의 임금성을 긍정하는 견해에 대해서는 다음과 같이 지적하였습니다.

- ✓ 복지포인트의 임금성을 긍정하는 견해(이하 '반대의견')는 사용자의 정산을 위한 지출 내지는 근로자의 경제적 이익의 취득이 이루어지지도 아니한 상태에서 단지 복지포인트가 배정되었다는 것만으로 임금의 지급이 이루어진 것으로 본다는 것이어서 부당합니다. 사용자가 복지포인트를 배정하는 행위는 향후 근로자가 복지포인트를 이용하여 물품 등을 구매할 경우 그 대금을 사용자가 최종 부담할 의무가 있음을 확인하는 사용자의 사실행위에 불과합니다.

- ✓ 반대의견에 의하면 복지포인트의 배정이 이루어지기만 하면 임금채권에 대한 근로기준법의 적용이 배제되고, 그 이후에는 오로지 민사법에 의한 규율이 이루어지는 결과가 되어 부당합니다. 사용자가 복지포인트를 배정하기만 하면, 이후 근로자가 사용한 복지포인트 상당액을 사용자가 직접 근로자에게 돈으로 지급하지 않더라도 임금 미지급의 형사처벌 규정(근로기준법 제109조, 제43조) 및 임금채권의 최우선변제권(근로기준법 제38조 제2항), 임금채권에 관한 시효 규정(근로기준법 제49조)이 적용되지 않게 되는 등 불합리한 결과가 발생할 수 있습니다.
- ✓ 반대의견은 근로기준법이 임금 지급 원칙을 정한 취지와 맞지 않습니다. 또한 사용자의 형사처벌 문제와 관련하여서도 부당한 결과가 발생합니다. 근로기준법 제43조는 임금의 통화·전액·직접·월 1회 이상 정기급 지급 원칙을 규정하고 있습니다. 그런데 복지포인트를 임금으로 평가하는 것은 자칫 통화 지급 원칙의 근간을 흔들며 장차 사용자 하여금 통화 외의 것으로 임금을 지급하는 것을 규범적으로 폭넓게 허용할 가능성을 넓히게 되고, 그 결과 근로기준법이 실질적인 임금 확보를 위해 규정을 마련한 취지를 훼손할 우려가 있어 옳지 않습니다. 더불어, 근로기준법은 임금 지급에 관한 원칙을 위반한 경우 사용자를 처벌하는 규정을 두고 있으므로(법 제109조 제1항), 반대의견에 의한다면 통화가 아닌 복지포인트를 배정하는 사용자는 법령이나 단체협약에 근거가 없는 이상 형사처벌될 가능성도 있습니다.
- ✓ 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 새로운 기업복지제도로써 선택적 복지제도의 활성화에 사실상 장애가 되는 문제도 중요하게 고려하여야 합니다.

3. 전망

다수의 공기업·공공기관 등에서 운영하고 있는 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트가 근로기준법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하는지에 관하여 하급심 판결이 엇갈리고 있었습니다. 이 전원합의체 판결은 복지포인트의 임금성 및 통상임금성에 관한 최초의 대법원 판결이라는 점에서

의의가 있습니다. 대법원은 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금이라고 할 수 없고, 그 결과 통상임금에도 포함될 수 없다고 판단하였습니다. 대법원은 통상임금의 판단 기준인 '정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금인지 여부'에 대해서는 별도로 판단하지 아니하였습니다.

현재 복지포인트의 통상임금 해당 여부 관련 사건은 대법원에만 약 20여 건이 계류되어 있는 것으로 알려져 있습니다. 이 전원합의체 판결로써 대법원은 하급심에서 판단이 엇갈려 왔던 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 부정하는 방향으로 논란을 정리하였습니다. 이 판결은 향후 동일한 쟁점 또는 유사한 사안의 해석 지침이 될 것으로 예상됩니다.