

■ 최신 판례 ■

선택적 복지비, 인센티브 성과급 등이 통상임금인지

[대상판결 : 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2015나25909 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

대상판결은 A지방공사가 근로자들에게 지급해 온 상여수당, 보전수당, 선택적 복지비, 인센티브 성과급 등 각종 수당이 통상임금인지가 다투어진 사건입니다. 재판부는 각 수당별로 통상임금성을 판단하였는데, 선택적 복지비는 통상임금으로 인정하고, 인센티브 성과급(경영평가성과급)은 통상임금성을 부정하였습니다.

A지방공사는 선택적 복지제도의 내용에 따라 모든 임원, 근로자에게 균등하게 일정한 복지점수를 배정하고 복지카드를 사용하여 물품, 용역을 구입할 수 있도록 하였습니다. 대상판결은 어떤 금품이 근로의 대가로 지급되었다면 특별한 사정이 없는 한 명칭에 상관없이 임금에 해당하며, 복지포인트에 해당하는 금액이 바로 통화로 지급되지 않았더라도 임금 해당성이 부인되지 않는다고 판시하였습니다. 또한 복지포인트는 용도에 제한이 있지만 근로자는 적어도 사용 범위 내에서 자유롭게 사용할 수 있고, A지방공사가 목적 범위 내의 사용에 대하여 간섭하거나 정산을 거절할 수 없으며, 매년 일괄적으로 복지포인트가 부여되어 소정근로를 제공하기만 하면 일정한 복지포인트를 부여 받을 것으로 기대할 수 있으므로 고정성도 있어, 통상임금에 해당한다고 판단하였습니다.

반면 인센티브 성과급의 경우, 정부의 A지방공사에 대한 경영평가 결과에 의해 인센티브 성과급의 지급여부나 지급액이 달라지고 위 경영평가 결과에 따라 정해지는 인센티브 성과급의 최소지급률은 0%(‘미흡’ 또는 ‘마’등급으로 평가될 경우)입니다. 그리고 경영평가 일정상 근로자가 임의의 날에 근로를 제공하는 시점에서는 이러한 추가적인 조건의 성취여부를 확정할 수 없습니다. 대상판결은 이러한 사정을 근거로 인센티브 성과급은 통상임금에 요구되는 고정성을 갖추지 못했기 때문에 통상임금에 해당하지 않는다고 판시하였습니다.