

대 법 원

판 결

사 건 2016다48785 임금등
원고, 피상고인 별지 원고 명단 기재와 같다. (원고 1 외 547명)
소송대리인 변호사 임종길
피고, 상고인 서울특별시 서울의료원
소송대리인 법무법인 아이앤에스
담당변호사 조영길 외 4인
원 심 판 결 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2016나3364 판결
판 결 선 고 2019. 8. 22.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 경위

가. 피고는 서울특별시가 진료사업 등을 목적으로 설립한 특수법인이다. 원고들은 피고에 고용되어 간호사, 물리치료사, 방사선사, 임상병리사 등의 업무에 종사하고 있는 근로자들이다.

나. 피고는 원고들을 비롯한 소속 임직원이 각자에게 배정된 복지포인트 한도 내에서 사전에 설계된 다양한 복리후생 항목 중 개인이 원하는 복지항목 및 수혜 수준을 선택하여 누릴 수 있도록 하는 제도(이하 '이 사건 선택적 복지제도'라 한다)를 '선택적 복지제도 운영지침'에 따라 실시하면서, 원고들에게 일정한 복지포인트(이하 '이 사건 복지포인트'라 한다)를 매년 부여하여 왔다.

피고는 재직자에 대하여 전년도 말일을 기준으로 당해 연도 1월 1일에 전 직원에게 일률적으로 부여하는 공통포인트와 근속연수에 따라 차등 부여하는 근속포인트를 배정하여 1월(상반기)과 7월(하반기)에 균등 분할 지급하였다. 휴직자, 중도 퇴직자에 대하여는 당해 연도 근무기간에 따라 일할 계산하여 배정·지급하였다. 신규 입사자에 대하여는 2012년까지 상반기 입사자는 7월에 배정액 반액을 지급하고, 하반기 입사자는 익년 1월에 지급하였으며, 2013년부터는 12월 입사자를 제외하고는 근무기간을 일할 계산하여 배정·지급하였다.

원고들은 피고 직원 전용 온라인 쇼핑사이트인 인터넷복리후생관에서 물품 등을 구매하면서 배정받은 복지포인트를 바로 사용하거나, 또는 복지카드를 이용하여 인터넷 복리후생관·복지가맹업체 등에서 물품 등을 우선 구매한 후 복지포인트 사용 신청을 함으로써 그 복지포인트 상당액의 돈을 환급받고 있다.

한편 이 사건 복지포인트는 매년 12월 20일까지 사용하지 못한 경우 소멸하고, 사용 항목 역시 제한되어 있다.

다. 피고는 이 사건 복지포인트가 통상임금에서 제외됨을 전제로 연장근로수당 등을 계산하여 원고들에게 지급하여 왔다.

라. 원고들은 이 사건 복지포인트 등이 통상임금에 해당한다고 주장하며, 피고를 상

대로 이 사건 복지포인트 등을 통상임금에 포함하여 다시 계산한 연장근로수당 등과
기 지급 연장근로수당 등의 차액을 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

마. 원심은 이 사건 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 보아 원고들의 청구를 일
부 인용하였다.

2. 사건의 주요 쟁점 및 법령의 규정

가. 사건의 주요 쟁점

이 사건 복지포인트가 근로기준법상 통상임금에 해당하는지가 이 사건에서 다투어지
고 있는데, 그 전제로 이 사건 복지포인트가 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하는
지가 주요 쟁점이다.

나. 법령의 규정

○ 근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭
으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

○ 근로기준법 시행령 제6조(통상임금)

① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또
는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액
또는 도급 금액을 말한다.

3. 이 사건 복지포인트의 임금성 및 통상임금성 인정 여부(상고이유 제1, 2점)

가. 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로
의 대상으로 지급되는 것이어야 하므로 비록 그 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것

이라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다(대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결 등 참조).

나. 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 이 사건과 같이 직원 전용 온라인 쇼핑 사이트에서 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 않는다. 그 이유는 다음과 같다.

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

복지포인트의 전제가 되는 선택적 복지제도는 근로복지기본법에서 정한 제도이다. 근로복지기본법은 제3장 '기업근로복지' 중 제3절에서 선택적 복지제도를 규율하고 있다. 그런데 근로복지기본법은 제1조에서 "근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다."라고 규정하고, 특히 제3조 제1항은 "근로복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외한다. 이하 같다)정책은 근로자의 경제·사회활동의 참여기회 확대 ... "라고 규정하여 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있다. 결국 근로복지기본법상 기업근로복지를 구성하는 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트는 임금과 같은 근로조건에서 제외된다고 보는 것이 타당한 규범 해석이다.

물론 근로기준법의 관점에서 복지포인트가 임금인지 여부가 판단되어야 한다는 논의

는 타당하다. 하지만 복지포인트의 임금성 여부를 판단할 때 관련 법률의 규정 역시 충분히 고려하여 규범조화적으로 판단함이 타당하다. 위와 같은 근로복지기본법의 규정 내용에서 알 수 있는 선택적 복지제도에 대한 입법자의 기본적인 규율 내용은 복지포인트가 임금이 아니라는 점에 기초하고 있음은 분명하고, 이는 임금성을 긍정하기 어려운 중요한 사정이다.

2) 선택적 복지제도의 연혁과 그 도입 경위에 비추어도 복지포인트를 임금이라고 하기 어렵다.

가) 미국에서 최초로 시작된 선택적 복지제도는 전통적인 기업복지 또는 기업복리후생제도를 변화시킨 새로운 제도이다. 과거의 전통적인 복리후생제도가 평균적인 표준형 근로자를 상정하여 그러한 근로자가 필요할 것이라고 판단되는 제도를 설계하고, 근로자 개인이 그러한 제도가 규정하고 있는 상황이 발생하면 혜택을 제공받는 방식이었다면, 선택적 복지제도는 근로자 개인의 선택에 기초하여 복리후생제도의 내용이나 수혜 수준을 달리한다는 점에서 차이점이 있고, 또한 새로운 것이다. 우리 법제와 기업실무가 도입한 선택적 복지제도는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 전혀 아니고, 기업 내 임금 아닌 복리후생제도와 관련하여 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것이다. 결국 이러한 연혁에 비추어 보면, 사후적으로 선택적 복지제도의 복지포인트를 임금이라고 해석하는 것은 타당하지 않다.

나) 우리 노사관계 실무상 종래 기업복지제도가 각종 복지수당 항목을 만들어 근로자들에 일률적으로 돈을 지급하는 방식으로 운용되어 온 결과 근로자 개개인에게 지급되는 근로의 대가인 임금과 법적 성격에서 차이를 가질 수 없었음을 부인하기 어렵다. 그런데 선택적 복지제도는 복지포인트 사용처를 복지에 맞게 한정하고, 근로자 자신의

선호와 필요에 따라 복지 효과를 누릴 수 있도록 근로자의 지출 후에 정산될 수 있는 가능성 등을 부여하는 방식으로 기업복지제도를 새로이 바꾼 것이다. 즉 종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로서의 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 것이다. 결국 선택적 복지제도의 이와 같은 구체적 도입 경위를 고려하더라도 복지포인트를 임금이라고 해석하는 것은 바람직하지 않다.

3) 아래와 같은 사정들을 종합해 보더라도 복지포인트를 근로제공의 대가라고 볼 수 없다.

가) 선택적 복지제도의 취지와 도입 경위의 특수성으로 인해 복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되어 있고, 통상적으로 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하게 되며, 양도 가능성도 없다. 이처럼 복지포인트는 근로자가 근로를 제공한 대가로 사용자로부터 지급받아 생계의 기초로 삼는 임금이라고 평가하기에는 적절하지 않은 특성을 다수 가지고 있다.

나) 게다가 통상적으로 복지포인트는 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄하여 배정된다. 우리 노사 현실에서 이러한 형태의 임금은 쉽사리 찾아보기 어렵다. 복지포인트의 단순한 특성이라고 이해해서는 안 되고, 근로의 대가가 아니라는 적극적인 징표로 이해할 수 있는 사정이다.

다) 그리고 선택적 복지제도를 도입한 개별 사업장에서 복지포인트에 대하여는 단체협약이나 취업규칙 등에서 '보수'나 '임금'으로 명시하지 않고 있는 경우가 대부분이다. 복지포인트가 근로의 대가가 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있다고 할 수 있다. 고용노동부가 매년 조사하여 공표해 오고 있는 노사의 협약임금인상률에 복지포인트를 반영하지 않는 것을 보면, 정부도 복지포인트를 임금으로 인식하고 있지 않음을 간접

적으로나마 추론할 수 있다.

다. 한편 이 사건 복지포인트의 임금성을 긍정하고 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 보는 견해는, 사용자의 정산을 위한 지출 내지는 근로자의 경제적 이익의 취득이 이루어지지도 아니한 상태에서 단지 복지포인트가 배정되었다는 것만으로 임금의 지급이 이루어진 것으로 본다는 것인바, 이는 다음과 같은 문제가 있다.

1) 복지포인트의 배정 자체를 금품의 '지급'으로 평가할 수 없다.

가) 복지포인트를 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 법률관계는 근로자가 제한된 사용 용도와 사용 방법에 따라 물품 등을 구매할 경우 일정한 한도 내에서 사용자가 근로자의 지출을 보전해 주는 것을 내용으로 한다. 위와 같은 양 당사자 사이의 권리·의무는 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 정해진 것이고, 그에 따른 실제 급부는 사용자가 근로자의 지출을 보전하기 위한 출연을 할 때 비로소 이루어진다. 사용자가 단체협약이나 취업규칙 등에 근거하여 근로자에게 일정한 복지포인트를 배정하는 행위는, 그와 같이 배정한 복지포인트 상당액을 최대한으로 하여 향후 근로자가 복지포인트나 복지카드를 이용하여 물품 등을 구매할 경우 그 대금을 사용자가 최종 부담할 의무가 있음을 확인하는 사용자의 사실행위에 불과하다.

근로자로서는 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 사용 용도와 기간에 맞게 복지카드를 사용한 후 사용자의 승인하에 복지포인트 차감이 이루어짐으로써 사용자로부터 차감된 복지포인트 상당액의 돈을 지급받거나 또는 복지카드 발행 회사 등으로부터 그 복지포인트 상당액을 차감 받는 등의 절차가 이루어져야 비로소 현실적 이익을 얻게 된다. 한편 근로자는 복지카드를 이용하지 않고 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트로 물품 등을 구매할 수도 있다. 하지만 근로자는 배정된 복지포인트를 사용

자가 일방적으로 마련한 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서만 사용할 수 있고, 게다가 구매할 수 있는 물품 등도 제한되어 있다. 근로자로서는 통화와 동등 또는 유사한 정도로 자유롭게 복지포인트를 사용할 수 없다. 그 쇼핑사이트가 폐쇄되거나 제대로 기능하지 않는 경우에는 복지포인트를 사용하여 물품을 구매하지 못할 수도 있다. 결국 이러한 쇼핑사이트에서의 한정된 사용 가능성만을 들어 복지포인트 배정 시에 근로자가 현실적 이익을 얻게 된다고 평가할 수 없다. 더구나 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트를 사용하여 물품 등의 구매대금을 직접 결제하는 행위는 복지포인트 사용 방법 중 하나에 불과하다. 근로자는 이러한 방법에 의하지 않고 복지카드를 사용하여 가맹업체에서 물건 등을 구매하고 사용자의 승인하에 복지포인트의 차감이 이루어지는 방법을 택할 수도 있다. 결국 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트를 직접 사용하는 경우만을 일반화하여 복지포인트의 배정 단계에서 이미 금품의 지급이 이루어진 것으로 평가할 수 없다.

이처럼 사용자의 복지포인트 배정이라는 사실행위로 인해 근로자가 현실적 이익을 얻는 것도 아니고 사용자가 비용을 지출하게 되는 것도 아니다. 결국 복지포인트 배정이 이루어졌다고 하여 사용자의 근로자에 대한 금품 지급이 이루어졌다고 평가할 수는 없다. 예를 들어 연 3,600만 원을 받기로 하는 연봉제 근로계약을 이미 체결한 근로자에게 사용자가 연초에 연 3,600만 원을 연봉으로 지급하겠다는 확인을 재차 하였다고 하여 그 무렵 근로자에게 위 3,600만 원이 임금으로 지급되었다고 평가할 수는 없는 것이다. 복지포인트의 배정 역시 이와 근본적으로 다르지 않다.

나) 채권적 법률관계의 당사자 사이에 그 채무변제에 이르기 이전 단계에서 복지포인트와 같은 가상의 급부목적물을 창설하여 두 단계의 급부과정을 통하여 최종적으로

그 채권관계가 해소되도록 하는 내용의 약정이 있더라도 그 법률관계의 본질이 변하는 것은 아니다. 물론 이는 그 중간적 급부목적물이 오로지 그 당사자 사이에서만 의미를 가지는 경우에 한정하는 것이다. 즉 복지포인트를 둘러싼 법률관계를 살펴보면, 사용자는 향후 근로자가 물품 등을 구매할 경우 일정한 한도 내에서 그 대금을 최종 지급할 의무를 부담하기로 하되 그 급부과정을 두 단계로 나누어 우선 가상의 복지포인트라는 것을 만들어 근로자에게 배정하고, 다음으로 근로자의 복지포인트 사용에 따른 물품 등 구매대금을 부담하는 급부과정을 거쳐 그 의무를 이행하기로 한 것에 불과하다. 가상의 복지포인트를 중간에 매개하였다고 하여 사용자가 부담하는 이러한 의무가 본질적으로 변경되는 것도 아니고, 사용자가 복지포인트를 배정하였다는 사실만으로 사용자의 이러한 의무가 소멸되지 않으며, 그 시점에 근로자가 급부를 이행 받는 것도 아니다. 이는 사용자가 예컨대 항공사 마일리지(mileage)를 구매하여 근로자에게 지급하는 경우와 같이 급부목적물이 제3자와의 사이에서 의미를 가지는 경우와는 다르다. 항공사 마일리지는 당사자 사이의 급부목적물 그 자체이지 법률관계의 당사자 사이에서 급부과정을 두 단계로 나누면서 창설한 가상의 중간적 급부목적물이 아니다. 만약 사용자가 선택적 복지제도의 일환으로 항공사 마일리지를 구매하여 근로자에게 지급하였다면, 마일리지의 이전이라는 행위로 사용자의 지급 의무는 이행된 것이고, 이후 마일리지의 사용은 근로자와 제3자 사이의 별도의 법률관계이다.

나아가 복지포인트라는 용어 없이 사용자와 근로자 사이의 복지포인트를 둘러싼 법률관계를 법적으로 사실적으로 설명할 수 있다. 예를 들어 단체협약이나 취업규칙에서 70만 원의 가치를 가지는 복지포인트 700포인트를 매년 근로자들에게 배정하기로 정한 사업장의 경우에, 사용자는 근로자들에게 70만 원을 한도로 하여 근로자들이 용도

와 기간에 맞게 사용한 물품 등 구매대금을 최종적으로 부담하기로 한 것이고, 근로자가 복지포인트 300포인트를 사용하여 물품을 구매한 경우라면 사용자는 30만 원의 물품 구매대금을 근로자에게 직접 지급하는 등의 방식으로 그 금액을 부담할 의무가 있으며, 여전히 나머지 40만 원을 한도로 하여 이러한 의무를 부담하고 있다고 설명할 수 있는 것이다. 결국 복지포인트는 복리후생적이라는 취지를 가미하여 언어적 표현을 용이하게 하기 위해 도입한 가상적 수치에 불과할 뿐, 법적으로 유의미한 실체를 가진 것이라고 하기 어렵다.

다) 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 평가하는 것은 다음과 같은 점에서도 불합리하다.

근로자와 사용자 사이에 약정된 연간 임금액에 상응하는 '임금 포인트'를 매년 초에 근로자에게 우선 배정한 다음, 근로자의 매월 근로제공 시마다 통화로 월급을 지급함과 동시에 지급된 월급액에 해당하는 임금 포인트를 차감하는 제도를 마련하고 있는 사업장을 상정해 본다. 복지포인트의 배정을 임금 지급으로 보는 논리를 이러한 임금 포인트에 일관하여 적용하면, 사용자가 통화로 된 임금을 지급하지 않고 그 전 단계에서 관념적 수치에 불과한 임금 포인트를 배정하기만 해도 임금을 이미 지급한 것으로 평가해야 할 것이다. 분명하지는 않지만, 이러한 임금 포인트 배정까지 임금의 지급으로 평가하자는 견해를 찾기는 어려울 것이다. 그런데 이러한 임금 포인트 제도에서 근로자는 약정한 근로만 제공하면 배정된 포인트가 차감되고 그에 상응하는 돈을 지급받을 수 있는데, 이에 비해 복지포인트 제도에서는 근로자가 정해진 사용 용도와 사용 방법에 따라 물품 등을 구매하여야만 배정된 포인트가 차감되고 그에 상응하는 돈을 사용자 등으로부터 보전 받을 수 있는 구조이다. 양자를 비교하여 보더라도, 임금 포인

트의 배정이 임금 지급으로 평가받을 가능성이 더 높은 경우임을 부인하기 어렵다. 결국 임금 포인트의 배정에 대해서는 임금의 지급으로 보지 않으면서도 복지포인트의 배정에 대해서는 임금의 지급으로 보는 것은 논리적으로 타당하지 않다. 이러한 모순적 상황은 복지포인트의 배정을 무리하게 임금의 지급으로 평가하는 경우 초래되는 결과이다.

라) 따라서 사용자가 위와 같이 채무를 인정하는 행위에 불과한 복지포인트 배정 행위를 사용자의 근로자에 대한 금품의 지급으로 평가하는 것은 아직 지급하지도 않은 금품을 이미 지급된 것으로 간주하는 것에 다름 아니어서 타당하지 않고, 민사법적으로 보더라도 근거를 찾기 어렵다.

2) 복지포인트의 임금성을 긍정하면서 복지포인트의 배정으로 금품이 지급되었다고 보는 견해에 의하면, 복지포인트의 배정이 이루어지기만 하면 임금채권에 대한 근로기준법의 적용이 배제되고, 그 이후에는 오로지 민사법에 의한 규율이 이루어지는 결과가 되어 부당하다.

단체협약이나 취업규칙 등에서 근로자의 복지카드 사용액에 대해 복지포인트 차감과 함께 사용자가 근로자에게 그 금액을 직접 지급하기로 정한 사업장의 경우, 복지포인트의 배정으로 임금 지급이 완료되었다고 보면 역설적으로 근로자가 사용자에게 가지는 금전채권을 임금채권으로 볼 수 없게 된다. 그 결과 근로기준법이 임금에 관하여 적용을 예정하고 있는 각종 규정들의 적용이 배제된다. 사용자가 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 시기에 일정한 복지포인트를 배정하기만 하면, 이후 근로자가 사용한 복지포인트 상당액만큼 사용자가 직접 근로자에게 돈으로 지급하지 않더라도 임금 미지급의 형사처벌 규정(근로기준법 제109조, 제43조)이 적용되지 않게 되고, 사용자의

파산 등으로 지불 능력을 잃더라도 임금채권의 최우선변제권(근로기준법 제38조 제2항)이 인정되지 않으며, 임금채권에 관한 시효 규정(근로기준법 제49조)도 마찬가지로 적용되지 않는다. 예컨대, 근로자가 복지카드 가맹업체에서 물품 등을 구매한 다음 사용한 복지포인트 상당액을 사용자에게 정산해 달라고 신청하였는데 사용자가 정당한 이유 없이 거부하거나, 근로자가 복지포인트를 배정받기는 하였지만 이를 사용하지 않은 상태에서 사용자가 지불 능력을 잃어 사용자의 재산에 대해 경매절차가 개시된 경우, 정산을 거부한 사용자를 임금 채불을 이유로 형사처벌 할 수도 없고, 근로자는 미사용 복지포인트 상당액에 대해 임금채권의 최우선변제권을 행사할 수도 없게 된다.

사용자가 일정한 채무를 인정하는 사실행위로서 복지포인트를 배정하였다고 하여 사용자와 근로자 사이에 당연히 적용되어야 할 근로기준법상 임금에 관한 규정의 적용이 전면 배제되는 결과가 초래된다는 것은 매우 불합리하다. 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 평가하는 견해에 따르면, 복지포인트의 배정 시점 이후로 근로관계 당사자 사이의 법률관계는 임금채권의 보호에 관한 근로기준법의 작동이 멈추고 일반 민사법 규율에 맡겨진다. 이러한 견해는 복지포인트를 임금 및 통상임금에 포함시켜야 한다는 목표에 매몰되어, 결국 큰 틀에서는 임금채권 보호를 위한 근로기준법의 강행규정성을 잠탈할 수 있는 길을 열어주고 사용자 편향적 법질서로 나아가는 결과가 되는 것이다.

3) 복지포인트의 임금성을 긍정하고 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 보는 견해는 근로기준법이 임금 지급 원칙을 정한 취지와 맞지 않고, 사용자의 형사처벌 문제와 관련하여서도 부당한 결과가 발생한다.

가) 근로기준법 제43조는 임금의 통화·전액·직접·월 1회 이상 정기급 지급 원칙을 규정하고 있다. 이는 근로자의 생계수단인 임금을 확실하고, 신속하며, 예상 가능하

게 지급받을 수 있도록 하기 위하여 임금 지급에 관한 기본 원칙을 마련한 것이다.

그런데 복지포인트를 임금으로 평가하는 것은 자칫 통화 지급 원칙의 근간을 흔들여
장차 사용자도 하여금 통화 아닌 다른 것으로 임금을 지급하는 것을 규범적으로 폭넓
게 허용할 가능성을 넓히게 되고, 그 결과 근로자의 실질적인 임금 확보를 위해 근로
기준법이 이러한 규정을 마련한 취지를 훼손할 우려마저 있어 옳지 않다.

나) 근로기준법은 임금 지급에 관한 원칙을 위반한 경우 사용자를 처벌하는 규정을
두고 있고(제109조 제1항), 통화 지급의 원칙과 관련하여서는 법령 또는 단체협약에 특
별한 규정이 있는 경우만을 예외로 인정하고 있다(제43조 제1항 단서). 결국 복지포인
트가 임금에 해당한다는 견해를 취하게 되면, 통화가 아닌 복지포인트를 배정하는 사
용자는 법령이나 단체협약상 근거가 없는 이상 형사처벌될 수 있다.

그런데 이 사건과 같이 복지포인트 배정과 관련하여 단체협약상 근거를 두고 있지
않은 사업장도 다수 존재한다. 그리고 근로복지기본법이 선택적 복지제도에 대한 규정
을 두고 있지만, 복지포인트 자체에 대한 명확한 언급이 없는 이상, 근로복지기본법상
규정이 통화 지급 원칙의 예외를 긍정하는 법령으로 보기에 충분하지 않다.

어떠한 사용자도 복지포인트를 배정하는 과정에서 근로기준법상 임금 지급에 관한
원칙에 위배된다는 인식을 가지고 선택적 복지제도를 운영하고 있지는 않은 것으로 보
이고, 복지포인트를 사용하는 근로자들의 인식 역시 마찬가지로 보인다. 결국 선택적
복지제도에 기초하여 복지포인트를 부여·사용하는 당사자들의 인식과 배치되게 사용
자는 형사처벌의 위험에 놓이게 되어 심히 부당하다.

4) 게다가 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 새로운 기업복지제도로써 선택
적 복지제도의 활성화에 사실상 장애가 되는 문제도 중요하게 고려하지 않을 수 없다.

근로자로서는 복지포인트를 지급받는 것보다 복지포인트 상당액을 직접 통화로 지급받는 것이 절차적으로 간이하고, 사용 용도 제한도 없는 등 훨씬 유리하므로 후자를 더 선호할 수밖에 없다. 사용자로서도 동일한 액수의 임금을 지급하기 위해서 굳이 복잡하고 번거로우며 비용이 들고, 근로자도 선호하지 않는 근로복지제도를 운용할 필요를 찾기 어렵다. 복지포인트가 임금에 해당한다는 견해는 선택적 복지제도의 취지와 존재의의를 부정하는 결과를 초래함으로써 제도의 실질적 폐지로까지 이어질 우려마저 있다.

라. 앞에서 인정한 사실관계를 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 선택적 복지제도에 기초한 이 사건 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금이라고 할 수 없고, 그 결과 통상임금에도 포함될 수 없다.

그런데도 이와 달리 이 사건 복지포인트가 통상임금에 포함된다고 판단한 원심판결에는 복지포인트의 임금성에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 주문과 같이 판결한다. 이 판결에는 대법관 김재형의 별개의견과 대법관 박상옥, 대법관 박정화, 대법관 김선수, 대법관 김상환의 반대의견이 있는 외에는 관여 법관의 의견이 일치하였고, 반대의견에 대한 대법관 김선수, 대법관 김상환의 보충의견이 있다.

5. 대법관 김재형의 별개의견

가. 이 사건에서 판단해야 할 쟁점은 이 사건 복지포인트가 근로의 대가로서 지급되

는 금품인지 여부와 이를 긍정할 경우 통상임금에도 해당한다고 볼 것인지 여부이다.

첫 번째 쟁점은 사용자에게 의한 복지포인트 배정(원심은 배정·지급이라는 표현을 사용하나, 이것이 근로자에게 의한 사용을 포함하는 것은 아니다)과 근로자에게 의한 복지포인트 사용을 임금 지급으로 볼 수 있는가라는 관점에서 파악해 볼 수 있다. 복지포인트의 배정 자체를 금품의 '지급'으로 평가할 수 있는지, 아니면 복지포인트의 사용 또는 사용자에게 의한 정산을 금품의 '지급'으로 볼 수 있는지는 복지포인트의 임금성을 긍정한 다음 임금 지급시기와 금액을 정하는 단계에서 판단할 문제이다. 복지포인트를 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 법률관계를 판단할 때 통화 지급의 원칙을 지나치게 중시하거나, 이른바 고정성과 같은 통상임금 판단 기준까지 고려하여 해석론을 전개해서는 안 된다. 통화 지급의 원칙은 임금인지 여부(근로기준법 제2조 제1항 제5호)가 아니라 임금의 지급 방식(근로기준법 제43조 제1항 본문)에 관한 것이고, 통상임금에 해당하는지 여부는 임금이 해당한다는 판단 이후에야 비로소 다루어야 할 문제이다.

나. 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금이 해당하는지는 그것이 근로의 대가로 지급되었는지에 따라 결정되고, 이것이 복리후생적 성격이 있다고 해서 일률적으로 임금이라는 성격이 배제되는 것은 아니다. 근로기준법은 임금을 '사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품'이라고 포괄적으로 정의하고 명칭은 임금인지 여부를 판단하는데 아무런 영향을 미치지 않는다는 점을 명시하고 있다. 따라서 '복지'라는 명칭은 임금인지 여부를 판단하는 데 장애가 되지 않는다. 이 사건 복지포인트도 이와 달리 볼 이유가 없다.

온라인 전자결제수단으로서의 성격을 가지는 이 사건 복지포인트의 성격, 사용 방법과 정산 관계 등을 고려하면, 사용자가 근로자에게 이 사건 복지포인트를 배정하고 근

로자가 이를 사용하는 일련의 과정을 임금 지급으로 평가할 수 있다. 이 사건 복지포인트를 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 법률관계는 사용자가 근로자에게 근로의 대가를 이 사건 복지포인트로 지급하는 관계라고 봄이 타당하다. 상세한 이유는 아래와 같다.

1) 근로기준법 제43조 제1항은 통화 지급의 원칙을 정하고 있다. 법령이나 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 강제통용력이 있는 화폐로 임금을 지급하도록 함으로써 근로자의 실질적인 임금 확보를 도모하기 위한 것이다.

근로관계 현실에서 월급봉투에 현금이나 자기앞수표를 담아 임금을 지급하는 경우도 있지만 근로자가 보유한 은행계좌 등에 월급액을 송금하는 경우가 대부분이다. 지급수단이 더욱 다양하게 변화함에 따라 근로기준법이 정한 통화 지급의 원칙을 준수하였는지를 판단할 때 경제 현실이나 거래의 방식, 통화 개념에 대한 일반인의 인식 변화 등을 고려할 필요가 있다. 통화 지급의 원칙은 근로기준법에 도입될 당시와 달라진 거래 현실과 규범 상황을 고려하지 않은 채 이를 지나치게 엄격하게 해석·운용해서는 안 된다.

2) 복지포인트와 이를 둘러싼 법률관계 역시 이러한 관점에서 접근할 필요가 있다.

인터넷이라는 가상공간에서 각종 물품과 용역의 구매가 일반화되고 각종 온라인 전자결제수단이 다양해지고 있다. 임금을 가지고 이루어지는 근로자의 생계유지 활동이 이미 인터넷이라는 가상공간을 통한 소비 행위로 상당한 정도 채워지고 있다. 이와 같이 달라진 거래 현실과 규범 상황을 전제로 할 때 사용자가 일상 소비생활에서 사용할 수 있는 온라인 전자결제수단을 임금으로 지급하는 경우 통화 지급의 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 유연한 해석이 요청된다. 즉 다양한 온라인 전자결제수단을 사용자

가 근로의 대가로 지급하는 것이 통화 지급의 원칙에 항상 반한다고 단정할 수만은 없고, 전자결제수단의 사용 방법과 그 범위, 정산 관계 등 실질을 살펴 평가할 필요가 있다. 복지포인트의 배정을 둘러싼 법률관계의 성격이 문제되는 이 사건 역시 이와 맥락을 같이 한다.

3) 이 사건 복지포인트를 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 법률관계를 구체적으로 살펴보면, 다음과 같은 결론에 도달할 수 있다.

이 사건에서 사용자는 근로자에게 단체협약이나 취업규칙 등에 근거하여 연간 일정한 복지포인트를 매년 정기적·계속적으로 배정하고 있고 근로자는 복지포인트를 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있다. 이러한 경우 사용자는 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 근로자에게 연간 배정되는 복지포인트를 금전으로 환산한 가치에 해당하는 금액을 최대한도로 하여 근로의 대가인 임금을 지급할 의무를 부담한다.

사용자로부터 복지포인트를 배정받은 근로자는 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트로 물품 등을 구매하거나, 그 밖의 오프라인 매장 등에서 복지카드를 사용하여 물품 등을 구매한 다음 복지포인트를 차감받는 방식으로 복지포인트를 사용한다. 전자의 경우 사용자와 근로자 사이에 복지포인트 사용에 따른 정산 관계는 남지 않고 사용자와 온라인 쇼핑사이트 운영 업체 등과의 정산 문제만이 남는다. 후자의 경우 복지포인트를 사용한 근로자는 사용자로부터 차감된 복지포인트에 해당하는 돈을 환급받는다.

이와 같은 복지포인트의 사용과 정산 절차를 통해 알 수 있듯이, 사용자가 매년 배정하는 복지포인트는 온라인 전자결제수단이라는 성격을 가진다. 다수의견과 같이 이

러한 복지포인트를 가상적 수치에 불과하다고 평가하거나, 이를 근로자에게 부여하는 것을 사용자의 채무 부담 확인행위라고 평가하는 것은 온당치 않다. 사용자는 근로자에 대한 임금 지급의무의 이행으로 근로자에게 복지포인트를 배정한 것이다.

다만 온라인 전자결제수단으로서 복지포인트를 이용하는 경우 사용자가 마련한 직원 전용 온라인 쇼핑사이트로 사용 공간이 제한되거나 사용 항목이 제한될 수 있다. 근로자가 복지카드를 통해 복지포인트를 사용하게 되는 경우 사용자로부터 정산을 받아야만 근로자에게 실질적인 이익이 귀속하게 된다. 사용자로서도 근로자의 복지포인트 사용에 따라 근로자 등과 정산하는 과정을 거쳐야만 비로소 근로의 대가로서 실제 비용을 지출하게 되는 관계에 있다.

이러한 복지포인트의 성격, 사용 방법과 그 범위, 정산 관계 등을 종합하여 실질을 살펴보면, 복지포인트를 둘러싼 법률관계에서 사용자가 근로자에 대해 부담하는 임금 지급의무의 이행은 사용자의 복지포인트 배정으로부터 시작해 근로자의 복지포인트 사용에 따른 이익 취득이라는 일련의 과정을 거쳐서 비로소 완료된다고 보는 것이 타당하다. 그 결과 사용자가 복지포인트를 배정한 것만 가지고 임금이 지급되었다고 평가할 것은 아니고, 사용자가 연초에 배정한 복지포인트 중 근로자에 의하여 실제로 사용된 복지포인트에 해당하는 금액만큼 사용자의 임금 지급이 최종적으로 이루어진 것으로 보아야 한다.

다. 요컨대, 이 사건 복지포인트의 배정과 근로자의 복지포인트 사용이라는 일련의 과정을 거쳐 근로의 대가로서 임금이 지급된다고 보는 것이 변화된 규범 현실에 부합하는 올바른 법해석이다. 이 사건 복지포인트를 둘러싼 법률관계가 임금 지급과 무관하다거나 복지포인트 배정을 임금의 지급 과정으로 평가할 수 없다는 다수의견은 타당

하지 않다.

라. 원심판결 이유를 이러한 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 원고들에게 근로의 대가를 이 사건 복지포인트로 지급하였다고 이해한 원심의 판단은 타당하다. 그러나 복지포인트의 배정 자체만으로 임금 지급이 완료되었다고 보아 이를 전제로 근로자별 복지포인트 미사용액에 대한 고려 없이 연 단위 복지포인트 배정액 전부가 통상임금에 해당한다고 본 원심판단에는 복지포인트의 임금성과 통상임금성에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있다.

이상과 같은 이유로 다수의견과는 원심판결을 파기한다는 점에서 결론이 같지만, 그 이유가 다르므로 별개의견을 개진한다.

6. 대법관 박상옥, 대법관 박정화, 대법관 김선수, 대법관 김상환의 반대의견

가. 다수의견은, 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 근로자에게 계속적·정기적으로 배정한 복지포인트는 근로기준법에서 정하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다고 판단하였다. 그러나 다음과 같은 이유로 다수의견의 논리는 찬성하기 어렵다.

1) 계속적·정기적으로 배정되고, 배정에 관하여 단체협약이나 취업규칙 등에 근거하여 사용자에게 의무가 지워져 있는 복지포인트는 근로의 대가로 지급되는 금품이라고 보아야 한다.

가) (1) 근로기준법 제2조 제1항은 "임금"에 대해 '임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품'(제5호)이라고 정의하고, "근로계약"에 대해 '근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약'(제4호)이라고 정의한다. 근로기준법의

위와 같은 규정 내용과 근로자 보호라는 입법 취지를 고려하면, 근로자가 사용자와 맺은 근로계약에 따라 근로를 제공하고 사용자로부터 지급받는 금품은 다른 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것이라고 이해하는 것이 타당하다. 여기서 '다른 특별한 사정이 있는 경우'란 해당 금품이 실비변상 또는 은혜적인 이유로 지급되거나, 개별 근로자의 근로제공과 무관한 특수하고 우연한 사정에 의해 지급되는 경우 등을 예로 들 수 있을 것이다.

(2) 복지포인트가 근로의 대가로 지급된 임금인지를 살필 때에도 다른 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 근로제공과 직접적 또는 밀접한 관련이 있는 것이라고 새기는 것이 타당하다. 이러한 관점에서 보면 단체협약이나 취업규칙에 따라 매년 배정되는 복지포인트에 대해 근로제공과 무관하게 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의해 부여되는 것이라고 평가할 수 없다. 매년 모든 직원들에게 균등하게 일정한 복지포인트를 배정하므로 이를 실비변상적인 것이라고도 할 수 없다. 복지포인트는 통상적으로 1년 단위로 계속적·정기적으로 배정되고, 사업장의 취업규칙이나 단체협약 등을 통해 사용자에게 배정의무가 부여된 이상, 사용자가 은혜적으로 지급하는 금품 역시 아니다.

더욱이 통상적인 복지포인트 배정방식과 기준을 고려하면, 복지포인트는 근로자의 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 금품으로 충분히 인정할 수 있다. 선택적 복지제도를 시행 중인 사업장에서는 복지포인트 배정과 관련하여 중도 입사나 퇴사 또는 휴직 시 해당 연도의 근무기간을 기준으로 일할 또는 월할 정산하는 규정을 일반적으로 두고 있다. 그리고 복지포인트 세부 배정 기준을 보면, 모든 근로자에게 동일하게 부여되는 공통포인트 또는 기본포인트 외에 근속연수에 따라 차등 부여되는 근속포인트, 가족 구성에 따라 추가 부여되는 가족포인트 등으로 구성되

는데, 각각은 임금성이 인정되는 기본급, 근속수당, 가족수당에 실질적으로 대응한다. 이러한 사정들은 복지포인트가 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 금품인 점을 뒷받침한다.

(3) 결국 단체협약이나 취업규칙 등에 근거하여 사용자가 계속적·정기적으로 배정하는 복지포인트는 근로의 대가인 임금에 해당함이 분명하다.

나) 복지포인트가 복리후생 명목으로 지급된다고 하여 근로의 대가라는 성격이 부정되는 것은 아니다. 복리후생 명목으로 지급되는 대표적인 수당이라고 할 수 있는 가족수당, 주택수당 등도 근로시간에 직접 또는 비례적으로 대응하지 않는다는 의미에서 근로제공과의 밀접도가 약하기는 하지만 실질적으로 근로자가 근로를 제공한 것에 대하여 그 대가로서 지급되는 것이다. 이러한 수당 등을 현실적인 근로제공의 대가가 아니라고 보는 것은 임금의 지급 현실을 외면한 단순한 의제에 불과하다(대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 전원합의체 판결 참조). 더군다나 대법원은 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 추가로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당한다고 보았다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 등 참조). 사용자가 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 지급의무에 근거하여 계속적·정기적으로 부여하고, 실비변상적이라거나 은혜적인 금품으로 볼 수 없는 복지포인트 역시 이러한 수당 등과 달리 볼 아무런 이유가 없다.

다) 근로기준법이 정하는 임금에 해당하는 각종 수당 중에는 근로일수나 근로시간에 직접 또는 비례적으로 대응하지 않는 수당도 있고, 일정한 지급 조건이 붙어 있어 근로제공에도 불구하고 미지급되는 수당 역시 존재하며, 장래 근로를 전제로 선 지급되

는 수당도 있다. 12월 입사자 또는 복직자에 대해 복지포인트를 배정하지 않는다거나 근로의 제공이 이루어지기 전 연초에 일괄하여 복지포인트가 배정된다고 하여 근로의 대가인 임금이 아니라고 할 수 없다.

라) 단체협약이나 취업규칙에 근거하여 사용자가 근로자에게 정기적·계속적으로 지급하는 복리후생적 임금의 경우에도 단체협약이나 취업규칙에서 '보수'나 '임금' 항목으로 분류하고 있지 않은 경우가 종종 있으나, 이는 편의상 명목에 따른 분류를 하다 보니 발생한 결과에 불과하다. 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트 역시 이와 마찬가지로 지이다. 이러한 형식적 분류가 근로의 대가인지 여부를 판단할 때 중요하고 실질적인 기준이 될 수 없음은 당연하고, 이를 근거로 근로관계 당사자들이 복지포인트가 근로의 대가가 아니라고 인식하고 있다고 보는 것도 타당하지 않다.

다수의견의 지적과 달리 오히려 복지포인트를 배정받는 개별 근로자들의 인식은 복지포인트를 '현금으로 받지 않을 뿐 별도의 임금'으로 여기고 있다고 보는 것이 현실에 부합한다. 예를 들어 연간 복지포인트 1,000포인트를 연초에 배정하고, 1포인트당 1,000원의 상품이나 서비스를 구매할 수 있도록 하는 사업장에서 근로자들은 생활의 형성과 유지를 위한 원천이 되는 임금에 복지포인트 환산액인 연간 100만 원이 추가로 포함되어 있다고 인식한다. 그리고 거의 모든 근로자들이 복지포인트 전액을 현금처럼 사용하고 있고, 사업장별로 규모가 다르기는 하나 연간 일정 액수의 복지포인트가 각종 물품 구매, 서비스 및 시설 이용의 결제수단으로 이용되고 있음이 이를 뒷받침한다. 노동법 영역에서 규범적 판단을 할 때 이러한 현실에 대한 충분한 고려가 필요하다.

마) 배정된 복지포인트 중 일부를 생명 및 상해보장보험 보험료 등으로 의무 사용하도록 하는 사업장이 다수 있으나, 이러한 사정이 복지포인트의 근로 대가성을 부정하

는 근거가 될 수 없다. 대법원은 개인연금보험료, 개인연금보조금, 보장성보험료 등에 대하여 임금성을 긍정한 바 있다(대법원 2005. 10. 13. 선고 2004다13762 판결, 대법원 2014. 12. 11. 선고 2012다90764 판결, 대법원 2016. 3. 10. 선고 2014다45720 판결 등 참조). 이러한 판례의 태도를 고려하면 사용자가 배정한 복지포인트에 대해 위와 같은 의무 사용 항목이 정해졌다고 하여 근로 대가성을 부정할 수 없다.

2) 복지포인트의 배정은 사용자의 근로자에 대한 금품 지급으로 평가할 수 있다.

가) 사용자가 선택적 복지제도에 기초하여 근로자에게 배정하는 복지포인트는 사용 용도에 다소 제한이 있지만, 근로자는 적어도 그 용도 내에서 자유롭게 사용할 수 있고, 사용자는 근로자의 용도 범위 내 사용에 대하여 간섭하거나 정산을 거절할 수 없다. 근로자가 이를 통해 생활을 형성하고 유지한다는 측면에서 복지포인트는 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않다. 따라서 복지포인트가 사용가능성이 한정되어 있다고 하여 금품이 아니라거나, 그 배정을 금품의 지급이 아니라고 할 수는 없다.

더구나 이 사건과 같이 근로자가 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트를 이용하여 직접 물품 등을 구매할 수 있는 이상, 사용자의 복지포인트 배정은 근로자에게 재산적 이익을 현실적으로 부여하는 금품의 지급으로 보아야 한다. 즉 근로자가 복지포인트를 배정받은 것은 사용자로부터 전용 온라인 쇼핑사이트에서 현금과 같이 물품 등을 구매할 수 있는 전자결제수단을 지급받은 것과 같으므로, 이러한 실질을 가지는 복지포인트가 근로자에게 배정된 시점에 금품이 지급되었다고 평가할 수 있다. 그리고 이와 같이 전자결제수단으로서 성격을 가지는 복지포인트를 사용자가 근로자에게 부여한 이상, 다수의견과 같이 사용자의 지출이 없다고 평가할 것도 아니다. 이와 관련해

다수의견은 사용자가 일방적으로 마련한 온라인 쇼핑사이트에서 제한된 물품만을 구매할 수 있을 뿐이라는 점을 들어 복지포인트의 배정이 금품의 지급이 아니라고 한다. 하지만 근로기준법은 임금이 통화 아닌 현물로도 지급될 수 있음을 전제하고 있고(제2조 제1항 제5호, 제43조 제1항 단서), 여기서 말하는 현물에 인터넷 사이트에서 물건 등을 구매하는 데 사용될 수 있는 전자결제수단이나 그와 유사한 것이 제외된다고 할 수 없다. 나아가 통화가 아닌 현물이 허용되는 이상 반드시 통화와 같거나 유사한 정도의 통용력이나 사용가능성 등을 가지고 있을 필요도 없다. 따라서 복지포인트가 사용가능성이 한정되어 있다고 하여 금품이 아니라거나, 그 배정을 금품의 지급이 아니라고 할 수는 없다. 물론 다수의견이 지적하는 바와 같이 근로자가 반드시 온라인 쇼핑사이트에서만 복지포인트를 사용하여야 하는 것은 아니고, 복지카드를 이용하여 복지포인트를 사용하는 방법을 택할 수도 있다. 하지만 근로자가 사용자로부터 배정받은 복지포인트 전부에 대해 배정 즉시 온라인 쇼핑사이트에서 전자결제수단과 같이 사용할 수 있는 이상, 다른 사용 방법이 있다는 사정이 복지포인트의 전자결제수단과 유사한 성격을 부정하는 근거가 될 수도 없고, 금품의 지급이 이루어진 것으로 평가할 수 없는 논거가 되기도 어렵다.

사용자의 복지포인트 배정은 그에 상응하는 재산적 이익의 처분권을 근로자에게 부여함으로써 이를 근로자에게 확정적으로 귀속시키는 행위라고 평가할 수 있으므로, 향후 근로자가 복지포인트나 복지카드를 이용하여 물품 등을 구매할 경우 그 대금을 사용자가 최종 부담할 의무가 있음을 확인하는 단순한 사실행위에 불과하다거나, 복지포인트가 언어적 표현을 용이하게 하기 위해 도입한 가상적 수치이어서 실체가 없다고 그 의미를 축소하는 것은 타당하지 않다. 결국 복지포인트의 배정으로 사용자의 근로

자에 대한 일정한 급부는 완료된 것이고, 복지포인트의 배정을 사용자의 근로자에 대한 급부이행 과정의 일부분으로만 평가할 것은 아니다. 근로자의 물품 등 구매 이후 포인트의 차감 및 환급은 사용자와 근로자 사이에 처분권의 이전을 전제로 복지포인트의 구체적인 사용 절차를 정한 것에 불과하다.

나) 다수의견이 예로 들고 있는 '임금 포인트'는 이 사건에서 문제되고 있는 복지포인트와는 실질이 다른 것이어서 서로 비교하는 것이 적절하지 않다. 앞서 강조한 바와 같이 복지포인트는 온라인 쇼핑사이트에서 물품 등을 구매하는 용도로 사용될 수 있어 전자결제수단과 유사한 성격을 가진다. 반면 다수의견이 들고 있는 임금 포인트는 그 자체로 임금 지급을 위한 중간 단계로서 가상의 급부목적물에 불과하다. 즉 가상적 수치에 불과할 뿐, 법적으로 유의미한 실체를 가진 것이라고 하기 어렵다. 게다가 법령이나 단체협약상 근거를 전혀 찾기 어려워 통화 지급의 원칙에 반하는 가상의 임금 포인트를 복지포인트와 단순 비교할 것도 아니다.

다) 다수의견은 복지포인트의 사용 용도 제한, 1년 내 미사용 시 소멸, 양도 불가능성도 임금성을 부정하는 중요한 논거로 들고 있지만, 다음과 같은 이유로 타당하지 않다.

(1) 우선, 다수의견도 인용하고 있는 대법원 1995. 5. 12. 선고 94다55934 판결, 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011다23149 판결 등을 통해 대법원이 근로기준법상 임금에 해당하는지를 판단할 때 일관되게 제시하고 있는 판단 기준은 근로제공과의 관련성 여부, 지급의 계속성·정기성 여부, 사용자의 지급의무 유무 등이고, 사용 용도의 무제한성이나 양도 가능성 등은 이에 해당하지 아니한다. 게다가 임금은 통화 아닌 현물로도 지급될 수 있는데, 현물 지급의 경우 그 속성상 당연히 용도가 제한되고, 양도 가능성

역시 제약되며, 경우에 따라 일정 기간 내 미사용 시 효용 가치를 상실할 수도 있다. 결국 다수의견이 위와 같은 사정을 들어 임금성을 부정하는 것은 종래 판례 법리에도 맞지 않고, 통화 아닌 현물의 지급을 긍정하고 있는 근로기준법 규정과도 부합하지 않는다.

(2) 사용되지 않은 복지포인트가 이월되지 않은 채 소멸한다 하더라도, 이는 이미 복지포인트를 배정받음으로써 그에 따른 재산적 이익에 대한 처분권을 부여받은 근로자가 자신의 의사에 따라 처분한 것이므로, 이를 이유로 임금성을 부정할 수 없다. 현금이 아니라 사용기간이 정해진 전자결제수단이라고 해서 임금으로서의 성격을 부정할 근거가 될 수 없다.

그리고 거의 모든 근로자들이 사용자로부터 배정받은 복지포인트 전액을 사용하고 있는 것이 현실이라는 점을 고려하면, 미사용 소멸을 강조하여 임금성을 부정하는 것은 실질에 부합하는 해석이라고 하기 어렵다.

라) 결국 사용자의 복지포인트 배정에 따라 그에 상응하는 재산적 이익의 처분권이 근로자에게 이전되어 확정적으로 근로자에게 귀속되었다고 보는 것이 실질에 부합한다.

3) 선택적 복지제도의 근거 법령만을 들어 복지포인트의 임금성을 부정할 수 없다.

가) 복지포인트가 임금이 아니라고 하는 다수의견은, 선택적 복지제도를 규율하고 있는 근로복지기본법 제3조가 근로복지의 개념에서 임금을 제외하고 있다는 사정을 중요한 논거로 들고 있다.

하지만 복지포인트가 임금에 해당하는지는 근로기준법의 관점에서 그 실질에 비추어 임금으로 보호할 필요성이 있는지를 고려해서 판단하여야 한다. 노동법의 규율은 그

실질에 따라 해석·적용되어야 함이 대원칙이다. 특히 임금에 해당하는지 여부가 한계선상에 있는 급여 항목의 경우 그 실질을 규명하여 법적 판단을 내리는 것이 중요하다. 다수의견이 들고 있는 근로복지기본법의 규정은 근로복지기본법이 정책적으로 규율하고자 하는 대상을 정한 것에 불과할 뿐, 개별 기업에서 시행하고 있는 선택적 복지제도의 내용을 이루는 복지포인트를 임금으로 평가할 수 있는지 여부까지 규율하고자 하는 입법 의도나 목적을 가지고 있다고 할 수 없다. 그리고 근로복지기본법의 규정이 근로기준법상 임금에 해당하는지 여부에 대한 해석 기준의 적용을 부정하고자 하는 입법 취지를 가지고 있다고 보기도 어렵다. 따라서 근로복지기본법의 규정이 복지포인트가 근로기준법상 임금이 아니라는 점에 기초하고 있다고 해석하거나, 이를 들어 임금성을 긍정하기 어렵다는 결론을 도출하는 것은 타당하지 않다. 오히려 근로복지기본법의 규정 내용을 강조하는 다수의견은 근로기준법의 해석·적용 문제를 근로복지기본법의 해석·적용 문제로 사실상 치환하는 결과가 되어 부당하다.

한편 반대의견과 같이 복지포인트의 임금성을 긍정한다고 하여 선택적 복지제도가 근로복지와 무관한 제도가 된다거나 복리후생적 성격이 부정되는 것도 아니다.

나) 게다가 근로복지기본법이 2010년 선택적 복지제도를 처음으로 규율하기 이전에 이미 각종 공공기관이나 사기업체에서 선택적 복지제도를 시행하여 복지포인트를 지급하고 있었다. 이 사건 피고 역시 2008년경부터 사내규정인 '선택적 복지제도 운영지침'을 근거로 복지포인트를 지급해 왔다. 근로복지기본법의 규정을 들어 복지포인트의 임금성을 부정하는 다수의견은, 사후적으로 마련된 법령의 규율 형태나 내용을 가지고 이전부터 존재해 온 현실적인 법률관계의 실질을 평가하는 것이어서 타당하지 않다.

4) 선택적 복지제도 도입 경과와 현재의 운용 실태에 비추어도 복지포인트의 임금성

을 부정할 수 없다.

가) 다수의견이 지적하는 바와 같이 선택적 복지제도가 애초 새로운 기업복지 또는 기업복리후생 제도라는 관점에서 설계된 것이라고 하더라도, 우리나라 현실에서 실제 시행되고 있는 선택적 복지제도와 복지포인트의 실질을 이해하고, 이를 전제로 임금성을 검토할 필요가 있다.

우리나라의 경우, 종래 여러 임금 항목으로 구성되어 현금으로 지급하거나 사용자가 부담하던 단체보험료, 각종 기념금품, 경조비, 간식비, 건강검진비 등을 선택적 복지제도로 통합한 사례가 많았다. 즉 근로자 개인의 선택에 기초하여 기업복지의 내용이나 수혜 수준을 달리하겠다는 선택적 복지제도의 애초 취지에도 불구하고, 그 실질은 원래 복리후생적 임금 항목을 선택적 복지제도로 전환한 것에 불과하다. 선택적 복지제도 시행을 통해 복지수당으로부터 기업복지제도로 형식이 변화되었다고는 하지만 기존에 근로의 대가로 지급되던 임금이라는 실질은 바뀌지 않고 여전히 그대로 유지되고 있는 것이다. 이러한 사정을 고려하면 복지포인트의 임금성을 긍정하더라도 부당하지 않고, 임금으로 보아 보호할 필요성도 충분하며, 오히려 임금성을 부정하는 다수의견은 외형적 변화만을 지나치게 강조한 나머지 실질을 반영하지 못하였다고 할 수 있다.

나) 복지포인트의 임금성을 판단할 때에는 선택적 복지제도가 설계·운영되고 있는 현실적인 모습 역시 고려하여야 한다. 이 사건 피고가 마련한 복지포인트의 사용 항목은 여행(숙박, 고속버스, 택시 등), 건강관리(스포츠, 레저용품, 의료용품, 헬스클럽, 안경, 병원 치료 등), 문화생활(영화, 음반, 서적, 문구, 자동차정비, 미용원 등), 자기계발(외국어 등), 가족생활(자녀 유치원, 보습학원, 독서실, 제과점, 아동의류, 완구, 학습지 등), 기타(대형할인점, 일반백화점 등)로 이루어져 있는데, 이와 같이 복지포인트 사용

항목은 그때그때의 일상적인 필요에 의한 지출 항목이 대부분을 이루고 있다. 결국 우리나라의 일반적인 선택적 복지제도는 사용자에 의한 임금 지급과 크게 다르지 않다. 새로운 기업복지제도라는 연혁적 특수성만을 강조하여 임금성을 부정하는 것은 이러한 사정을 무시한 것이다.

다) 복지포인트의 임금성을 긍정하는 것이 선택적 복지제도의 활성화에 장애가 된다고 할 수도 없다.

이 사건에서 피고는 2008년 선택적 복지제도를 도입하였는데, 그 무렵부터 이 사건 소송이 제기될 시점까지 사이에 배정된 복지포인트의 연간 금액 규모와 그 변동 내역 등을 살펴보면, 선택적 복지제도의 활용이나 확산이 복지포인트의 임금성 인정 여부와 직접적인 관련이 있다고 보기도 어렵다. 근로자들은 복지포인트를 임금의 한 형태로 인식하였을 따름이다. 복지포인트의 임금성을 인정할 경우 사용자가 선택적 복지제도를 폐지하거나 축소할 것이라는 것은 검증되지 않은 추측에 불과하여 복지포인트의 임금성 판단에 고려할 요소가 될 수 없다. 복지포인트의 임금성을 인정하면 복지포인트의 폐지나 축소는 근로조건의 불이익변경에 해당함이 분명해지고, 사용자는 일방적으로 그러한 조치를 취할 수 없게 된다. 복지포인트의 임금성을 인정하는 것이 선택적 복지제도의 일방적 폐지 또는 축소를 막는 데 도움이 된다.

한편, 복지포인트의 임금성이 문제되는 국면은 사용자가 직접 선택적 복지제도를 운영하는 경우에 한정된다. 선택적 복지제도는 근로복지기본법에 따라 사용자와 구분된 법인격을 갖는 사내근로복지기금법인의 사업으로 운영될 수도 있다. 사내근로복지기금법인이 선택적 복지제도를 운영하는 경우에는 복지포인트의 임금성이 문제될 여지가 없고, 따라서 이 사건에서 복지포인트의 임금성을 인정한다고 해서 사내근로복지기금

법인이 운영하는 선택적 복지제도에는 아무런 영향도 미치지 않는다. 또한 기업근로복지는 선택적 복지제도뿐만 아니라 근로자지원프로그램, 성과 배분, 우ரி사주제도 등 다양한 방법으로 실현될 수 있다. 따라서 다수의견과 같이 설령 선택적 복지제도가 다소 위축될 우려가 있다고 하더라도, 이것이 곧바로 기업복지제도의 전체적이고 전반적인 축소를 의미하지 않는다.

오히려 복지포인트를 임금으로 보지 않는 경우, 사용자가 임금을 올리는 대신 같은 가치의 복지포인트를 추가 배정하는 방식을 택함으로써 임금과 통상임금에 대한 근로기준법에 따른 규제를 회피할 가능성을 우려하지 않을 수 없다.

5) 다수의견의 우려와 달리, 복지포인트를 임금으로 인정하더라도 근로기준법상 임금 관련 체계나 임금 지급 원칙에 반하지 않고, 사용자의 형사처벌과 관련하여 부당한 결과가 생긴다거나, 근로기준법 적용에 중대한 흠결이 발생한다고 단정할 수도 없다.

가) 근로기준법 제43조 제1항 본문은 통화 지급 원칙 등을, 제43조 제2항은 월 1회 이상 정기 지급 원칙을 규정하고 있다. 통화 지급 원칙은 현물급여를 원칙적으로 금지함으로써 근로자의 경제적 자유와 임금의 현실 지급을 보장하는 데 목적이 있고, 월 1회 이상 정기 지급 원칙은 매월 일정하게 정해진 기일에 임금 지급을 강제함으로써 근로자의 생활을 안정시키고자 하는 목적이 있다. 하지만 이러한 원칙들은 임금 지급 방식에 관한 것일 뿐 무엇이 임금인지를 정하는 기준이 아니다. 근로의 대가가 통화로 지급되지 않았거나 월 1회 이상 정기로 지급되지 않았다고 하여 이를 이유로 임금에 해당하지 않는다는 결론을 도출할 수 없다.

나) 근로기준법 제43조 제1항 단서는 "다만 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다."라고 규

정하여 통화 지급 원칙의 예외를 인정하고 있다. 복지포인트와 관련해서는 여러 사업장에서 단체협약에 근거를 두고 있으며, 그렇지 않더라도 근로복지기본법 제81조, 제82조가 복지포인트 배정의 근거 규정이 될 수 있는 점을 고려하여 보면, 복지포인트에 해당하는 금액이 통화로 지급되지 않았다는 사정만으로 바로 임금성을 부정할 수 없다. 사용자의 형사처벌 문제와 관련하여서도, 근로기준법 제43조 제1항 단서가 정한 예외에 해당한다고 규범적으로 평가할 수 있으므로, 사용자가 복지포인트를 배정하였다고 하여 형사처벌 대상이 되는 것은 아니다.

월 1회 이상 정기 지급의 원칙과 관련하여서도, 근로기준법 시행령 제23조 제3호가 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 상여금 등을 예외로 규정하고 있는데, 통상 1년 단위로 산정되는 복지포인트는 이에 포섭될 수 있으므로 임금성 인정에 장애가 되지 않고, 사용자의 형사처벌이 문제되지도 않는다.

다) 한편 복지포인트가 임금에 해당한다고 보더라도, 근로기준법이 통화 지급 원칙의 예외 사유를 분명히 하고 있는 이상 사용자가 기존 임금을 함부로 통화 아닌 금품으로 전환할 수도 없는 것이므로, 이로 인해 통화 지급 원칙이 근본적으로 훼손될 염려가 있다고 할 수 없다.

라) 다수의견은, 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 평가하는 경우, 근로자가 복지포인트를 배정받았다가 사용하지 못하거나 사용한 복지포인트 상당액의 정산을 사용자가 거부하더라도 근로자가 사용자에게 가지는 금전채권을 임금채권으로 볼 수 없게 되어 근로기준법의 적용이 배제되고, 오로지 민사법적 규율만이 이루어져 부당하다고 지적한다. 그러나 이러한 문제는 근로기준법이 강행적으로 적용되어야 하는지와 관련하여 빈번하게 마주치는 여러 한계 사례 중의 하나로서, 근로기준법의 취지와 사안

의 구체적 타당성 등을 종합적으로 고려하여 법원이 판단하여야 한다. 예를 들어 사용자가 해당 연도 중간에 도산하는 등으로 근로관계가 종료한 경우 그 시점까지 근로자의 미사용 복지포인트 상당액에 대해서는 최우선변제권을 인정하는 것이 타당하다. 복지포인트의 임금으로서의 성질, 복지포인트 사용과 정산의 특수성을 고려하면 미사용 복지포인트를 사용자의 체불임금에 준하는 것으로 보아 다른 임금채권과 동일하게 보호하는 것이 근로기준법의 취지에 부합한다.

나아가 다수의견은 복지포인트를 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 법률관계를 임금과는 전혀 무관한 관계로 이해하고 근로기준법의 적용이 당연히 배제됨을 전제하면서 한편으로는 복지포인트의 배정을 임금 지급으로 평가하는 경우 임금채권에 대한 근로기준법의 보호가 흠결되므로 부당하다고 한다. 다수의견의 이러한 지적은 복지포인트가 가지는 전자결제수단이라는 특수성을 도외시하고 예외적인 상황을 토대로 한 것이어서 그 취지를 명확히 알기 어렵고, 논리적 일관성을 찾기도 어렵다.

6) 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 인정하는 것은 임금체계의 개선과 노동현장의 법적 안정성이라는 거시적이고 미래지향적인 관점에서 보더라도 바람직하다.

가) 임금은 근로자의 기본적 생활 보장과 향상을 위하여 확보되어야 할 가장 중요한 근로조건임에도 노동현장에는 수당 등의 명칭과 지급요건, 지급주기 등이 제각각인 복잡한 임금체계가 널리 퍼져 있고, 사용자가 지급하는 금품의 명목 중에는 근로의 대가로서의 실질을 전혀 반영하지 못하는 것도 있어, 사용자와 근로자가 약정한 근로의 대가를 온전히 주고받았는지 판별해 내기 어려운 경우도 많다. 복잡하게 나누어진 임금체계는 각종 수당이 임금에 해당하는지, 나아가 그 임금이 통상임금에 해당하는지 판단하는 데 혼란과 장애를 초래한다. 이에 따라 연장·야간·휴일근로수당 등 법정수당

의 산정 기준이 되는 통상임금의 범위를 확정하는 것도 쉽지 않다.

나) 이러한 복잡하고 다소 기형적인 임금체계는 사용자와 근로자 모두를 불안정한 법률관계에 놓이게 하여 법적안정성을 심각하게 훼손한다. 근로자들은 통상임금 재산정에 따른 미지급 임금의 차액 청구소송을 제기하더라도 결국 대법원의 최종 판단에 따라 인용 여부가 달라진다. 많은 근로자들은 다양한 제약으로 인해 정당하게 산정된 통상임금을 기초로 법정수당을 지급해 달라는 소송도 제기하지 못하고 있는 실정이다. 사용자 역시 소송 결과에 따라 당초 예상치 못한 상당한 규모의 인건비를 추가로 지출하게 될 수 있다는 점에서 불안정한 법적 상태에 있는 것은 마찬가지다. 이러한 모든 불안정성은 어떤 급여 항목에 대한 대법원의 임금성 또는 통상임금성 판단이 있을 때까지 지속된다.

다) 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약이나 취업규칙 등에 따라 사용자에게 지급의무가 있는 복지포인트가 임금과 통상임금에 해당한다고 해석하는 것은 임금체계의 개선과 노동현장의 법적 안정성을 촉진하는 긍정적인 효과를 가진다. 궁극적으로는 임금 등 근로조건의 향상을 통하여 국민경제의 균형 있는 발전을 꾀한다는 근로기준법의 목적에도 부합하는 것임을 다시 한 번 강조하지 않을 수 없다.

나. 원심판결 이유를 이러한 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금이라고 할 수 있다.

나아가 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 이 사건 복지포인트는 근로자에게 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 소정근로의 대가로서 통상임금에 해당한다.

결국 같은 취지의 원심판결에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로기준법상 임금, 통상임금에 관한 법리를 오해

한 잘못이 없다.

이상과 같은 이유로 다수의견에 찬성할 수 없다.

7. 대법관 김선수, 대법관 김상환의 반대의견에 대한 보충의견

이 사건 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 긍정하는 반대의견은 근로시간 단축이라는 노동정책의 관점에서 보더라도 바람직하다.

가. 우리나라 근로자들이 선진국에 비하여 지나치게 긴 시간 일하고 있음은 주지의 사실이다. 사용자는 근로자에게 지급하는 금품을 비임금화 하거나 통상임금에서 제외함으로써 기존 근로자들이 초과근로를 하더라도 최소한으로 인정된 통상임금을 기준으로 한 가산임금만 지급하면 되므로, 근로자를 신규 채용하기보다 기존 근로자들에게 초과근로를 시키는 방법으로 인건비를 훨씬 절약할 수 있다. 그 결과 초과근로에 대하여 소정근로의 대가인 통상임금을 기준으로 추가적인 금전 부담을 사용자에게 지움으로써 장시간 근로를 억제하려는 근로기준법상 가산임금 제도의 취지는 제대로 기능하지 못하고 있다. 사정이 이렇게 된 데에는 대법원이 이런저런 이유로 임금 또는 통상임금에서 제외하는 급여 항목들을 다수 인정해온 것에도 일단의 책임이 있음을 부정할 수 없다. 대법원이 임금 또는 통상임금에 해당하지 않는 급여 항목을 쉽게 인정하고 있기 때문에 사용자는 근로기준법의 적용을 회피하기 위한 노력을 계속 시도하고 있는 실정이다.

나. 이러한 문제를 개선하기 위해서는 임금체계를 직무급제 등으로 단순화하여 임금 및 통상임금의 범위를 명확히 하고, 근로관계 당사자들로 하여금 초과근로를 스스로 억제하려는 유인을 갖게 하는 것이 필요하다. 현재와 같은 복잡하고 후진적인 임금체계를 극복·개선하고 근로시간 단축으로 나아가는 것은 우리 사회의 당면 과제이자 거

스를 수 없는 흐름이다. 그런데 오늘 대법원은 임금 및 통상임금에 해당하지 않는 급여 항목 하나를 추가로 인정함으로써 이러한 시대적 요청에 부응하지 못하였다.

이상과 같이 반대의견에 대한 보충의견을 밝힌다.

재판장	대법원장	김명수
	대법관	조희대
	대법관	권순일
	대법관	박상욱
	대법관	이기택
	대법관	김재형
	대법관	박정화
	대법관	안철상

대법관 민유숙

주 심 대법관 김선수

대법관 이동원

대법관 노정희

대법관 김상환