



# 선택적 복지제도의 일환으로 임직원들에게 배정한 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당한다고 판단한 사례

(대법원 2024. 12. 24. 선고 2024두34122 판결)

## 1. 사안

원고 회사는 임직원들이 각자에게 배정된 복지포인트 한도 내에서 원하는 복지항목 및 수혜 수준을 선택하여 누릴 수 있도록 하는 이른바 '선택적 복지제도'를 실시하면서, 임직원들에게 매년 2회(1월 1일, 7월 1일) 복지포인트(이하 '이 사건 복지포인트')를 배정하였습니다. 그리고 원고 회사는 이 사건 복지포인트가 구 소득세법상 근로소득에 해당한다고 보아 2015년 귀속 근로소득세를 원천징수·납부하였습니다.

그런데 2019년 복지포인트가 근로기준법상 임금에 해당하지 않는다는 대법원 판결이 선고된 이후, 원고 회사는 2021. 3. 11. 세무서장(피고)에게 "이 사건 복지포인트가 과세대상 근로소득에 해당하지 않음을 전제로, 이 사건 복지포인트 상당액을 2015년 과세대상에서 제외하고 근로소득세를 다시 계산하여 이미 원천징수하여 납부한 근로소득세액과의 차액을 환급해 달라"는 취지의 경정청구를 하였습니다. 이에 대해 세무서장(피고)은 이 사건 복지포인트가 구 소득세법 제20조의 근로소득에 해당하여 과세가 적정하다는 이유로 경정거부처분을 하였고, 원고 회사는 피고를 상대로 경정거부처분 취소소송을 제기하였습니다.

## 2. 법원의 판단

**[원심]** 원심은 근로기준법상 임금과 구 소득세법상 근로소득이 서로 구별되는 개념이라고 하면서도, (i) 선택적 복지제도의 도입 경위, (ii) 근로복지기본법 제3조 제1항이 근로복지의 개념에서 근로조건을 제외하고 있는 점, (iii) 이 사건 복지포인트의 배정을 금원의 '지급'으로 평가할 수 없는 점, (iv) 금전과 비교할 때 이 사건 복지포인트는 사용·수익·처분이 상당히 제한되는 점 등을 근거로, 이 사건 복지포인트가 구 소득세법상 근로소득에 해당하지 않는다고 판단하고, 이를 이유로 피고의 경정거부처분은 위법하다고 판단하였습니다.

**[대법원]** 그러나 대법원은 '구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득은 지급형태나 명칭을 불문하고 성질상 근로의 제공과 대가관계에 있

는 일체의 경제적 이익을 포함할 뿐만 아니라, 직접적인 근로의 대가 외에도 근로를 전제로 그와 밀접히 관련되어 근로조건을 이루고 있는 급여도 포함한다’는 법리(대법원 2016. 10. 27. 선고 2016두39726 판결 등)를 실시하면서, 이 사건 복지포인트가 구 소득세법상 근로소득에 해당한다고 판단하고, 원심 판결을 파기 환송하였습니다. 구체적인 판단 근거는 아래와 같습니다.

i) 이 사건 복지포인트는 회사가 소속 임직원들에게 정기적으로 배정하여 사용하도록 한 것으로서, 직접적인 근로의 대가는 아니더라도 적어도 위 임직원들이 회사에 제공한 근로와 일정한 상관관계 내지 경제적 합리성에 기한 대가관계가 인정되는 급여에는 해당함.

ii) 이 사건 복지포인트는 건강관리, 자기계발 등으로 사용 용도가 제한되어 있고, 일정 기간 내 사용하지 않는 경우 이월되지 않고 소멸하며, 양도가 불가능하기는 하나, 그렇더라도 정해진 사용기간과 용도 내에서는 복지포인트를 사용하여 필요한 재화나 용역을 자유롭게 구매할 수 있으므로, 임직원들이 복지포인트를 사용함으로써 상당한 경제적 이익을 얻는다고 볼 수 있음.

iii) 선택적 복지제도의 법적 근거가 되는 근로복지기본법 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 '임금·근로시간 등 기본적인 근로조건'을 제외하고 있으나, 이는 근로기준법의 규율 대상인 임금·근로시간 등 '기본적인 근로조건'을 근로복지기본법의 규율대상에서 제외한다는 취지이지, 기본적인 근로조건이 아닌 후생 등 기타의 근로조건까지 모두 근로복지의 개념에서 제외한다는 취지가 아님. 근로복지기본법 제3조 제1항을 근거로 근로복지와 근로조건을 양립불가능한 개념으로 볼 수는 없음.

### 3. 의의

대법원은 2019년에 사용자가 선택적 복지제도의 일환으로 근로자들에게 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용 가능한 복지포인트를 계속적·정기적으로 배정한 경우, 그러한 복지포인트가 근로기준법상 임금이 아니라고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결). 그러나 대상판결은 복지포인트가 근로기준법상 임금에는 해당하지 않을 수 있으나, 구 소득세법상 근로소득에는 해당한다고 판단하였으므로, 소득세법상 근로소득의 범위를 임금보다 넓게 보고 있음을 유의할 필요가 있습니다.

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

#### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

#### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com