

외국계 기업 지사장의 퇴직금 진정사건 (성과급 미반여), 성과급 미반여)

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 사건개요

B 회사는 외국에 본사를 둔 000 신문회사로 한국에 지점을 설치하고 있다. B 회사는 회계상 목적으로 2002년에 4개의 사업체로 나누었고, 별도의 장소에서 독립 법인으로 운영하고 있다. 분리된 법인은 1) 기자팀 사업부, 2) 디지털뉴스 사업부, 3)신문배포 사업부, 4) 광고사업부로, 각 사업부의 부서장을 각 사업부의 대표자로 임명하여 관리하고 있다.

진정인은 2000 년 9 월에 영업매니저로 입사하여 2002 년부터 광고사업 법인의 지사장으로 근무하다가 2007 년 7 월에 퇴사를 하였다. B 회사에서는 진정인이 법인의 대표이고 2 인의 사업장이므로 퇴직금이 발생하지 않지만, 그간 회사에 대한 공로 등을 고려하여 법정 퇴직금을 지급하였다.

그러나 진정인은 회사 입사시에 퇴직금 누진율 (1.5 배)를 적용한다는 것을 구두로 약속 받았었고, B 회사는 진정인의 개인 영업성과급에 대해 퇴직금 계산을 위한 평균임금 계산에 포함하지 않았기 때문에 퇴직금이 잘못 산정되었다고 이의를 제기하였지만 회사는 이에 대해 수용하지 않았다. 이에 진정인은 2007 년 8 월에 퇴직금이 제대로 지급되지 않았다고 공인노무사를 통해 노동부에 진정을 제기하였다.

II. 사용자의 주장

1. 당사의 경우 2인 사업장으로 취업규칙, 근로계약상 내지 구두계약상 퇴직금 지급에 관한 규정/합의가 없어 퇴직금 지급의무가 없으나, 이미 지사장에게 알린 바와 같이 그 동안의 회사에 대한 근무 등을 고려하여 퇴직 당시의 평균임금에 근속년수를 곱한 금액을 퇴직금으로 지급할 의사가 있습니다. 다만 위 금원의 지급에 따라 향후 회사와 지사장 사이에 제반 법률관계가 모두 종료되어야 할 것입니다.
2. 귀하가 주장하는 인센티브의 경우 근로기준법상 평균임금에 포함되는 임금이 아닐 뿐만 아니라 설사 평균임금의 계산시 포함된다고 가정하더라도 귀하가 주장하는 2007년 3월에 지급된 인센티브는 2006년도 근로의 대가로 지급된 것으로 지사장이 퇴직하는 2007년 7월을 기준으로 퇴직전 3개월의 근로의 대가로 지급된 것이 아니어서 평균임금에 포함될 수 있는 임금이 아니니 이에 대한 오해가 없기를 바랍니다.

III. 근로자의 주장

1. 근로자는 B 회사에 2000 년 9 월 1 일에 영업매니저로 입사하여 계속 근무를 하다가 2007 월 7 월 31 일 퇴사를 하였습니다. 임금은 월 기본급과 연 1 회의 성과상여금을 받는 조건이었습니다. 월 기본급은 매월 일정하게 받았고, 성과상여금은 지난 7년 동안 매년 3월에 영업실적에 따라 사전에 계약한 성과상여금 지급 기준에 따라 고정적으로 비슷한 금액을 받았습니다. 근로자가 회사를 그만두고 퇴직금을 수령하고 보니, 퇴직금에 매년 정기적으로 지급받았던 개인 영업업적 상여금이 평균임금에 포함되어 있지 않고, 또한 누진율 (1.5)를 반영하지 않았습니다.
2. B 회사의 직원은 입사 당시 16 명이었으며, 현재까지 비슷한 인원을 유지하고 있습니다. 회사는 회계상 목적으로 2002 년에 4 개의 사업으로 나뉘어졌습니다. 1) 기자팀 사업부, 2) 디지털뉴스 사업부, 3)신문배포 사업부, 4) 광고사업부(2 명)로 별도 법인으로 설립하였고, 각 사업부의 매니저를 대표자로 등록시켰습니다. 그러나 실제로 위의 신문배포와 광고사업부가 최근까지 하나의 건물에서 영업을 하였고, 현재 위의 4 개 사업부의 모든 자금을 하나의 경리부에서 관리하고 있습니다. 외국본사에서 사장이 4 개의 사업부에 직접 지시명령 및 감독을 하고 있고, 인사관리는 B 회사의 아시아지역본부인 000 국가에서 관할하고 있습니다. 따라서 당해 근로자는 비록 5 인 미만의 사업장에서 근로를 하였고 사업의 대표이사였지만, 실질적으로 근로기준법상 근로자입니다.
3. 근로자는 B 회사 입사시에 퇴직금 누진율 (1.5 배)를 적용한다는 것을 구두로 약속 받았고, 2 명의 직원이 퇴사시에 퇴직금에 대해 1.5 배의 누진율을 받고 퇴사를 하였습니다. 그러나 회사에서는 2004 년부터 갑자기 근로자들의 동의가 없는 상태에서 퇴직금 누진제를 폐지하여 단수제로 적용하고 있습니다. 따라서 이는 무효이므로 퇴직금 누진제에 대한 퇴직금을 지급해야 합니다.
4. 근로자는 성과상여금으로 작년도에 실적이 좋아 2007 년 3 월에 1 억 2 천 만원을 받았습니다. 회사에서는 성과상여금이 임금이 아니므로 평균임금에 포함되지 않는다고 퇴직금 계산을 위한 평균임금에서 포함시키지 않고 퇴직금을 계산하였습니다. 그러나 당해 성과상여금은 기업의 성과가 아닌 개인의 영업성과에 따라 지급된 개인 영업성과급이므로 회사에서는 영업성과급을 평균임금에 삽입하여 계산하여야 합니다.

IV. 관련행정해석 및 판례

1. 하나의 회사이지만 사업부별로 사업자 등록이 되어 있는 경우 (행정해석: 퇴직급여보장팀 4126, 2007.10.11)

➔ 동일 사용자가 2 개 이상의 사업 또는 사업장을 경영하는 경우 장소적으로 분리되어 있을지라도 지점, 영업소 또는 분공장 등이 동일한 조직과 경영체제하에 사업의 독립성이 없을 경우에는 하나의 사업 또는 사업장으로 취급되어 이에 근무하는 총 근로자수를 적용대상으로 보아야 할 것이며, 근로의 형태가 각기 다르고 사업장소, 회계, 인사 등이 독립되어 별도로 운영되고 있을 경우에는 이를 각각 독립된 사업 또는 사업장 단위로 취급하여야 하므로 귀 질의상 퇴직금 발생여부에 대해서는 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임.

2. 퇴직금 누진제를 회사가 일방적으로 단수제로 변경한 경우(행정해석: 위와 동일)

➔ 근로계약서 (취업규칙 없음)에 퇴직금에 관한 내용이 명시되지는 않았지만 입사시 퇴직금 누진제를 구두로 약속받았고, 타 직원 퇴사시 퇴직금 누진제를 적용하는 등 상당기간에 걸쳐 퇴직금 누진제를 적용한 것이 인정될 경우 이를 변경하기 위하여는 근로자의 동의 (근로자에게 불리한 변경)를 얻어 근로계약 변경절차를 취하여야 함.

3. 영업성과급과 관련된 행정지침 및 판례

○ 임금산정지침(노동부예규 제 476 호, 2002.1.22)에 따라 상여금의 임금 여부

<상여금이 임금인 경우>

취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급 받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 : 정기상여금, 체력단련비 등

<상여금이 임금이 아닌 경우>

관례적으로 지급한 사례가 없고, 기업이윤에 따라 일시적, 불확정적으로 사용자의 재량이나 호의에 의해 지급하는 경우 경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브 등

○ 근로 대가로 계속 정기적으로 지급된 개인 영업성과연봉은 평균임금에 포함

(서울지법 2007.6.21, 2006 나 20978)

“회사의 임금체계는 기본연봉과 성과연봉으로 구성되어 있고, 기본연봉은 매월 기본급으로, 성과연봉은 해당 연도 영업목표 및 경영성과를 평가해 익년

1월에 일괄해 지급했다. 회사는 갑에게 퇴직금을 지급하면서 위 성과연봉을 포함시키지 않고 기본연봉을 기초로 평균임금을 산정해 퇴직금을 지급했으나, 갑은 위 성과연봉이 임금이기 때문에 평균임금 산정 시 포함해야 한다면서 퇴직금 재산정을 요구했고 회사가 이를 받아들이지 않자 소송을 제기했다.”

➔ “어떤 금품이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는지 여부를 가능할 수 있는 구체적인 사정으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되며 그 지급에 관해 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의해 사용자에게 그 지급의무가 지워져 있고, 또한 일정한 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 것이라면, 그 명칭 여하를 불문하고 임금이라고 볼 수 있을 것”이라면서 영업성과연봉을 임금으로 판단했다.

4. 1년간 지급받은 상여금을 평균임금 대상금품에 산입하는 방법 (2003.02.24, 임금 68207-120)

상여금의 지급률을 연간단위로 설정하여 1개월을 넘는 단위로 지급하고 있는 경우에는 이를 지급 받은 그 월의 임금으로 취급하여 일시에 전액을 평균임금에 산입하는 것이 아니며, 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 12개월의 기간동안에 지급 받은 상여금 전액을 그 기간동안의 근로월수로 분할 계산하여 즉, 3/12을 평균임금산정 기준 임금총액에 산입함.

V. 결론

2007년 8월에 진정을 제기한 이후, 회사와 근로자는 근로감독관으로부터 당사자 조사를 받았다. 진정인은 노동부로부터 질의회신(위의 행정해석 참조) 내용을 추가로 제출하였는데, 그 내용은 B 회사는 4개의 독립된 법인이 사실상 하나의 회사로 볼 수 있다는 내용이었고, 또한 퇴직금 누진제에 폐지에 대해 근로자의 동의를 받지 않았기 때문에 위법성이 있다는 내용이었습니다. 이에 회사는 합의를 요청하면서 성과상여금에 대해 2007년을 대상으로 받은 금액 전체를 인정할 수 없고, 퇴사일 기준 2007년 성과상여금의 5/12에 해당되는 금액을 평균임금에 포함하는 것을 제안하였다. 이에 근로자는 회사의 제안을 받아들여 새로이 계산된 금액인 법정퇴직금 외 6천 만원으로 합의하였고, 근로자는 노동부 진정을 취하하였다.