

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2024두34122 근로소득세경정거부처분취소  
원고, 피상고인 ○○○ 주식회사  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양  
담당변호사 조일영 외 7인  
피고, 상고인 여수세무서장  
원 심 판 결 광주고등법원 2024. 1. 25. 선고 2023누10852 판결  
판 결 선 고 2024. 12. 24.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 광주고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

구 소득세법(2016. 12. 20. 법률 제14389호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제20조

제1항의 근로소득은 지급형태나 명칭을 불문하고 실질상 근로의 제공과 대가관계에 있는 일체의 경제적 이익을 포함할 뿐만 아니라, 직접적인 근로의 대가 외에도 근로를 전제로 그와 밀접히 관련되어 근로조건을 이루고 있는 급여도 포함한다(대법원 2016. 10. 27. 선고 2016두39726 판결 등 참조).

## 2. 원심의 판단

원심은, 근로기준법상 임금과 구 소득세법상 근로소득이 서로 구별되는 개념이라고 하면서도, 원고 소속 임직원들이 선택적 복지제도의 시행으로 원고로부터 배정받아 사용한 복지포인트(이하 '이 사건 복지포인트'라 한다)에 대하여, 선택적 복지제도의 도입 경위, 근로복지기본법 제3조 제1항이 근로복지의 개념에서 근로조건을 제외하고 있는 점, 이 사건 복지포인트의 배정을 금원의 '지급'으로 평가할 수 없는 점, 금전과 비교할 때 이 사건 복지포인트는 사용·수익·처분이 상당히 제한되는 점 등 판시와 같은 이유로, 이 사건 복지포인트가 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당하지 않는다고 판단하였다.

## 3. 대법원의 판단

가. 앞서 본 법리에 비추어 원심판결 이유와 기록을 살펴보면, 이 사건 복지포인트는 구 소득세법 제20조 제1항의 근로소득에 해당한다고 봄이 타당하다. 구체적인 이유는 다음과 같다.

1) 이 사건 복지포인트는 원고가 소속 임직원들에게 정기적으로 배정하여 사용하도록 한 것으로서, 직접적인 근로의 대가는 아니더라도 적어도 위 임직원들이 원고에게 제공한 근로와 일정한 상관관계 내지 경제적 합리성에 기한 대가관계가 인정되는 급여에는 해당한다.

2) 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 있다.

3) 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 규율 대상에서 제외한다는 취지이지, 기본적인 근로조건이 아닌 후생 등 기타의 근로조건까지 모두 근로복지의 개념에서 제외한다는 취지가 아니다. 근로복지기본법 제3조 제1항을 근거로 근로복지와 근로조건을 양립불가능한 개념으로 볼 수는 없다.

나. 그런데도 원심은 판시와 같은 이유만으로 이 사건 복지포인트가 근로소득에 해당하지 않는다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 소득세법상 근로소득의 범위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 피고의 이 부분 상고이유 주장은 이유 있다.

#### 4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      임상필

주    심      대법관      이흥구

                  대법관      오석준

                  대법관      이숙연