International Labor Brief 국제노동브리프 | 2013년 12월호 pp.44~53
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ① - 독일

독일의 상여금 제도와 2013년 크리스마스 상여금 수준

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

독일은 기독교적 역사와 문화를 바탕으로 EU 통합과 이주민 증가 등으로 인한 사회적 변화에도 불구하고 여전히 기독교 국가로서의 제도를 유지하고 있다. 휴일 및 명절(기념일)의 경우에도 마찬가지여서 크리스마스는 독일의 가장 큰 명절에 해당한다. 크리스마스를 한 달 앞두고 시장(광장)이 있는 크고 작은 독일 전역의 도시에는 크리스마스 시장(Weihnachtsmarkt)이 개설되어 크리스마스 분위기를 한층 북돋우며 서민경제에 활력을 불어넣고 있다.

이러한 크리스마스 분위기에 가장 영향을 미치는 것은 다름 아닌 크리스마스 상여금이다. 우리나라의 설날 및 추석 상여금과 같이 매년 정기적으로 도래하는 명절인 크리스마스를 기점으로 지급되는 크리스마스 상여금은 1년간의 기업 실적을 가늠할 수 있는 척도이자 한 달여간 지속되는 크리스마스 시장의 분위기를 좌우하는 실질적인 요인이 된다.

■ 독일 크리스마스 상여금의 법적 성질

크리스마스 상여금과 13개월째 급여

독일에서 연말에 근로자에게 월급 이외에 지급되는 금전적 보상을 위해 사용되는 형식으로

는 크리스마스 상여금과 소위 '13개월째 급여'가 있다. 이들 두 형식 모두 크리스마스 시즌을 앞두고 11월 급여와 함께 지급되고 있어 '13개월째 급여'와 크리스마스 상여금을 혼동하는 경우가 없지 않다. 물론 그 의미에 있어서는 연말의 가장 큰 명절을 앞두고 근로자에게 주어지는 금전적 형식의 급부라는 점, 그 지급의 기초가 단체협약 또는 사업장 협약 및 근로계약에 존재해야 한다는 점에서는 동일하다고 할 수 있지만, 법적 성질에 있어서는 다소 차이가 있는 것으로 노동 실무상 취급되어 왔다.

독일에서 크리스마스 상여금과 '13개월째 급여'의 법적 성질을 구별하게 된 것은 일반적으로 연말 상여금의 명목으로 지급하던 '13개월째 급여'에 대해 법원이 사용자의 자유의사에 기초한 특별 보너스가 아닌 이미 제공한 근로에 대한 보상으로 판단하여 급여로서의 성격을 인정하였기 때문이다.[1] 이러한 판결의 영향으로 '13개월째 급여'의 형식으로 연말 상여금이 지급되도록 근로계약을 통해 약정한 경우에는 해당 상여금이 지급되기 이전에 퇴사하는 경우라도 '13개월째 급여'에 대한 청구권이 발생하여 약정된 급부액을 분할하여 근무한 기간에 해당하는 만큼 지급받을 수 있게 되었다. 독일 경제가 어려움에 처하면서 이와 같이 연말 상여금을 급여로 인정한 판결의 영향을 벗어나고자 독일 회사들은 '13개월째 급여'의 형식을 특별상여금(Sonderzahlung)으로 변경하고 각종 유보조항을 근로계약에 포함시키기 시작하였다. 특별 상여금인 경우에도 정기성(약 3회 이상)이 인정되는 경우에는 경영관행에 해당하여 근로자에게 청구권이 발생할 수 있는 관계로 이를 방지하고자 근로계약 내에 크리스마스 상여금은 사용자의 자유의사에 따라 지급되는 형식의 급부임을 명시하는 지급유보조항(Freiwilligkeitsvorbehalt)을 포함시켰으며, 일정한 퇴사 시점을 기준으로 연말 상여금에 대한 사용자의 지급의무가 면제되도록 하는 규정(Stichtagsregelung)을 넣었다. 또한 상여금 지급 후 근속기간을 정하여 그 이전에 퇴사하는 경우에는 이미 지급된 상여금이라도 반환하도록 하는 규정을 계약내용에 포함시켜 크리스마스 상여금이 급여로서 인정받을 수 있는 가능성을 제한하고자 하였다.

1) 연방노동법원 판결, 1995. 4. 19 – 사건번호 10 AZR 49/94; 연방노동법원 판결, 2001. 3. 21 – 사건번호 10 AZR 28/00.

크리스마스 상여금에 대한 판례의 변경

사용자가 근로계약의 내용에 크리스마스 상여금이 급여로서 인정되지 않도록 하는 유보조항을 포함시킨 경우에도 그동안 법원은 특별히 제한을 두지 않았다. 하지만 최근 들어서는 연방노동법원이 판례를 통해 크리스마스 상여금에 대한 근로계약상의 유보조항에 대해 제한을 가하기 시작하였다.

우선 지난 2010년 12월에는 크리스마스 상여금의 지급 여부는 사용자의 자유의사에 기초한 것이라는 근로계약상의 지급유보조항과 반환의무조항에도 불구하고 근로자의 상여금 청구권을 인정한 판례가 나왔다.[2] 연방노동법원은 크리스마스 상여금의 지급에 제한사유를 두고 있는 지급유보조항 자체는 법적으로 무효가 아니지만, 그러한 유보조항이 유효한 계약 내용으로서 인정받기 위해서는 계약 내용이 명확성 원칙에 위배되지 않을 정도로 지급 여부와 관련한 구체적인 기준이 함께 규정되어야 한다는 것이다. 해당 판례에서는 지급유보조항이 독일 민법 제307조제1항제2문의 명확성 원칙을 준수하지 못하였다는 이유로 근로자 측의 크리스마스 상여금 청구를 인용하였다. 이러한 명확성 원칙은 모든 근로계약상의 내용에 적용되는 것으로서 비단 크리스마스 상여금의 지급유보조항에만 적용될 성격의 내용은 아니지만 단지 크리스마스 상여금이 사용자의 자유의사에 기초한 급부임을 명시한 것만으로는 경영관행에 기초한 청구권 발생을 막을 수 없도록 하였다는 측면에서 의미가 있다고 하겠다. 이러한 지급유보조항에 대한 판례의 견해는 올해 초 판결에서도 유지되고 있음을 확인할 수 있다.[3]

지급유보조항과는 달리 크리스마스 상여금 지급을 위한 퇴직일 조건에 대해서는 그동안 법원이 특별한 제한을 하지 않았다. 지난 2012년까지만 해도 크리스마스 상여금 지급 이전에 퇴사한 경우 사용자로 하여금 상여금 지급의무가 면제되도록 한 근로계약상의 규정을 유효한 것으로 판단한 법원이었다.[4] 하지만 연방노동법원은 지난 11월 크리스마스 상여금에 대해서도 급여로서의 성격을 인정하는 판례를 내놓았다.[5]

2) 연방노동법원 판결, 2010. 12. 8 – 사건번호 10 AZR 671/09.
3) 연방노동법원 판결, 2013. 2. 20 – 사건번호 10 AZR 177/12.
4) 연방노동법원 판결, 2012. 1. 18 – 사건번호 10 AZR 667/10.
5) 연방노동법원 판결, 2013. 11. 13 – 사건번호 10 AZR 848/12.

해당 판결의 대상이 된 근로계약에는 12월 31일까지 근무하는 것을 크리스마스 보너스의 지급 요건으로 규정하고 있었다. 즉 크리스마스 상여금이 지급되는 11월 급여 지급 이전에 퇴직하는 경우에는 사용자의 상여금 지급의무가 면제되는 것이고, 상여금 지급 후 12월 31일 이전에 퇴직하는 경우에는 사용자에게 상여금 반환 청구권이 발생한다는 의미의 규정이다. 이에 대해 법원은 9월 말에 퇴직한 원고에게 상여금 청구권을 인정하면서, 크리스마스 상여금에는 충실의무에 대한 보상 및 장래를 향한 격려금으로서의 의미와 함께 이미 제공된 노무급부에 대한 보수로서의 성격도 혼재되어 있다는 점을 분명히 하였다. 또한 해당 조항에서 크리스마스 상여금의 지급 여부를 퇴사 시점으로 결정하는 조건부 규정은 근로자로 하여금 근로계약에 대한 해지의 자유를 제한하여 독일 기본법상 직업의 자유(독일 기본법 제12조제1항)를 침해하고 있다고 판시하였다. 이로 인하여 이 사안과 같은 해제 조건부 조항은 내용적인 측면에서 독일 민법상의 약관 규제(독일 민법 제305조 이하) 절차를 통과할 수 없으며, 이는 상여금 지급의무 면제 기준일이 상여금 지급 이전의 급여기간 내에 있는 정지조건인 경우에도 마찬가지라고 하여 사실상 앞으로 크리스마스 상여금의 지급 여부를 퇴직 시기로 결정하는 조항은 효력을 가질 수 없게 되었다.

이러한 일련의 판례로 인하여 크리스마스 상여금의 경우에도 13개월째 급여와 마찬가지로 이미 제공된 급부에 대한 급여로서의 성격을 인정받게 될 것으로 보이며 사실상 13개월째 급여와 크리스마스 상여금은 동일한 법적 성질을 가지게 되었다.

■ 2013년 크리스마스 상여금 현황

최근 크리스마스 상여금의 변동 추이

독일에서 크리스마스 상여금이 지급되는 기초는 단체협약이나 사업장 협약, 근로계약이 있다. 단체협약의 경우에는 일반적 구속력을 위해 등록되는 경우나 대외적으로 공개되는 경우가 있어 그 수준을 파악하는 것이 가능하지만 근로계약으로 지급 여부와 수준을 개별적으로 정하고 있는 경우에는 내용을 구체적으로 파악하기 어려운 것이 사실이다.

단체협약에서 특별상여금을 정하고 있는 경우에도 독일 전역에 걸쳐 적용되는 단체협약도

있으나 각 지역별 물가 수준과 급여 수준의 차이로 인하여 크게는 구 동독/구 서독 지역으로 구분되거나, 각 주 단위 단체협약에서 별도로 책정되고 있어 모든 단체협약을 통계의 대상으로 검토하기는 어려운 것이 사실이다.

일반적으로 1개월분 급여의 비율로 정해지고 있는 단체협약상의 크리스마스 상여금에 대해 살펴보면, 은행업과 제과업 분야의 경우 한스-뵈클러 재단 산하 경제사회연구소(WSI)에서 조사를 시작한 2003년 이후 지속적으로 독일 전역에 걸쳐 100%의 크리스마스 상여금이 적용되고 있음을 확인할 수 있다. 또한 인쇄업의 경우에도 1개월분 급여의 95%가 독일 전역에 걸쳐 적용되도록 한 것이 10년간 변동 없이 유지되고 있다. 대부분의 단체협약상 크리스마스 상여금 수준이 유지되고 있는 가운데 공무원에 대한 크리스마스 상여금은 지난 2008년 이전에는 구 서독지역이 월 급여의 82.14%, 구 동독지역이 61.6%였던 것이 2008년 이후 구 서독지역은 90%로, 구 동독지역은 67.5%로 각각 인상되었다.

전반적으로 단체협약에서 정하고 있는 크리스마스 상여금은 경제위기 속에서도 삭감이나 하락 없이 지난 10년간 유지되어 왔다. 특히 지난 2009년 미국발 경제위기 가운데에서도 인쇄업, 섬유업 등 몇개 분야를 제외하고는 약 1.5%에서 7.3%까지 크리스마스 상여금이 인상된 것을 확인할 수 있다.[6] 또한 경기침체가 계속된 2010년에도 연구 대상이 된 23개 단체협약 분야 중에서 단지 7개 분야만이 제자리걸음을 하였을 뿐 나머지 16개 산업분야는 1.2% 내지 5.7% 정도 인상되었다.[7] 개별 근로계약이 크리스마스 상여금의 지급 기초가 되는 경우에는 지급유보조항으로 인하여 크리스마스 상여금의 지급여부나 금액 수준에 있어서 기업의 경영성과 및 경기변동성에 영향을 받게 될 가능성이 상대적으로 높은 것이 사실이지만, 적어도 지난 3년간 크리스마스 상여금을 지급받은 근로자의 비율은 각각 55%(2011년), 54%(2012년), 55%(2013년)로 큰 변동 없이 유지되고 있다.[8]

6) WSI 언론보도용 자료, Tarifliches Weihnachtsgeld – Trotz Krise ein Plus in vielen Branchen, 2009. 11. 2, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.
7) WSI 언론보도용 자료, Tarifliches Weihnachtsgeld – Zwischen Stagnation und (kräftigem) Zuwachs, 2010. 11. 2, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.
8) WSI 언론보도용 자료, Wer bekommt Weihnachtsgeld – was sehen die Tarifverträge vor?, 2011 – 2013, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.

2013년 크리스마스 상여금 현황[9)]

2013년에도 역시 한스-뵈클러 재단 산하 경제사회연구소(WSI)에서 진행된 온라인 설문조사를 통해 크리스마스 상여금의 현황이 보고되었다. 약 1만 5천 명의 응답자를 대상으로 실시된 이번 설문조사 결과 전체 근로자의 약 54%가 크리스마스 상여금을 수령하는 것으로 조사되었다.

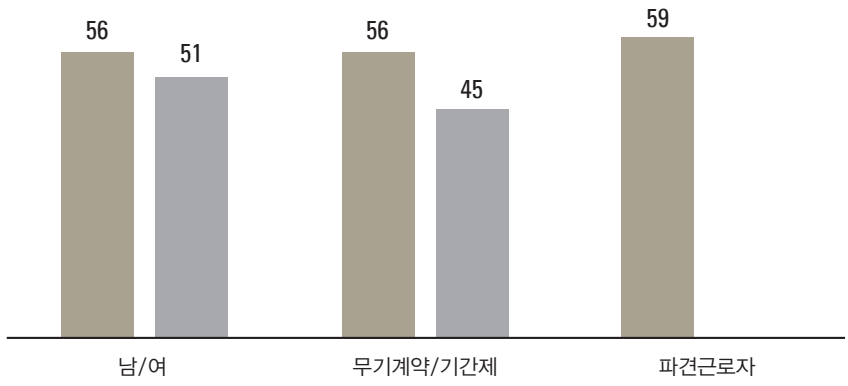
주목할 만한 사항으로는 여전히 구 서독지역과 구 동독지역 간에 격차가 크게 나타나고 있다는 점이다. 구 서독지역 근로자의 약 58%가 크리스마스 상여금을 수령하는 것에 비해 구 동독지역 근로자는 단지 39%만이 별도의 보너스를 지급받은 것으로 응답하였다. 이러한 동서지역 간의 크리스마스 상여금 지급비율의 격차는 비록 표본조사라는 측면과 오차범위 이내의 차이라는 점에서 그 의미를 객관적으로 인정할 수는 없겠으나, 지난 3년간 양 지역의 비율 차이는 매년 1%씩 감소한 것을 확인할 수 있다. 하지만 구 동독지역에서 크리스마스 상여금을 지급받는 것으로 응답한 비율은 지난 3년간 39%로 동일한 가운데 오히려 구 서독지역에서 크리스마스 상여금을 지급받는다고 응답한 비율이 매년 1%씩 감소한 것이어서 이러한 격차의 감소가 긍정적으로 해석될 수만은 없는 상황이다.

또한 비정규 근로계약의 경우 균등대우원칙이 적용됨에도 불구하고 정규직 근로자에 비해 상대적인 차별이 있는 것으로 조사되었다. 기간제 근로계약 형태의 근로자는 단지 45%만이 크리스마스 상여금을 받고 있으나, 무기근로계약 근로자의 경우에는 56%가 상여금을 수령하는 것으로 나타났다. 이러한 격차는 각각 46%, 57%였던 지난해와 크게 변동이 없었다. 다만 이러한 격차는 앞서 확인한 크리스마스 상여금의 지급 기준일을 무효로 판시한 판례의 태도 변화로 인해 앞으로는 줄어들 것으로 예상된다. 파견근로자의 경우에는 59%가 크리스마스 상여금의 적용을 받는 것으로 나타나 지난해(49%)에 비해서는 눈에 띄게 개선된 것을 확인할 수 있었다.

9) WSI 언론보도용 자료, Wer bekommt Weihnachtsgeld – was sehen die Tarifverträge vor?, 2013. 10. 29, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.

[그림 1] 크리스마스 상여금 지급 현황

(단위 : %)



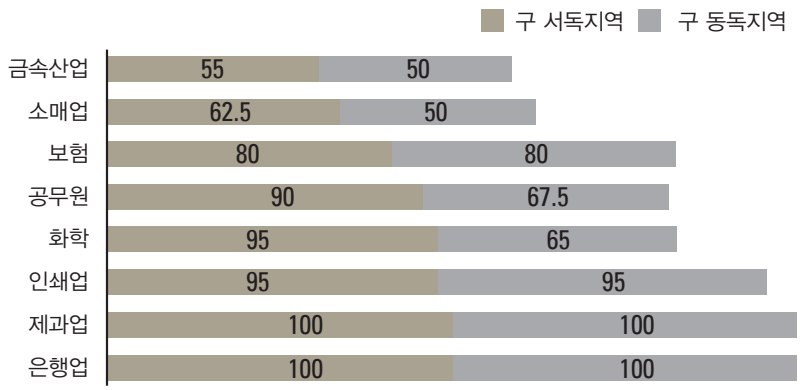
자료 : WSI-Tarifarchiv, 2013. 10. 31, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.

성별 간의 격차 역시 여전히 존재하여 여성 근로자의 경우에는 약 51%가, 남성 근로자의 경우에는 약 57%가 크리스마스 상여금을 수령하는 것으로 조사되었다. 이는 지난해의 격차가 3%(여성 53%, 남성 56%)였던 것에 비해 더욱 증가한 것이다.

상여금의 수준은 단체협약으로 크리스마스 상여금을 정한 경우에는 대체로 1개월분 급여에

[그림 2] 업종별 단체협약상 특별상여금 수준(월 급여의 %)

(단위 : %)



자료 : WSI-Tarifarchiv, 2013. 10. 31, 한스-뵈클러 (Hans-Böckler) 재단.

대한 비율로 책정되어 있다. 은행 및 제과업의 경우에는 동서독 지역을 불문하고 지속적으로 1개월분의 급여 100%가 크리스마스 상여금으로 지급되고 있으며 이는 2013년에도 마찬가지였다. 1개월분 급여의 95% 수준의 크리스마스 상여금이 책정된 산업분야는 서독지역의 화학산업과 인쇄업종이 포함되었다. 그 이하로 보험업 분야 근로자가 80%의 상여금을 지급받으며, 서독지역의 소매업종은 1개월분 급여의 62.5%가 상여금으로 책정되었다. 그 밖에 금속산업의 경우 구 서독지역은 1개월분 급여의 55%, 구 동독지역은 50%가 지급되었다.

각 산업분야의 중간급여 그룹을 기준으로 단체협약상 크리스마스 상여금의 금액 수준을 살펴보면 크리스마스 상여금이 책정된 업종 중에서는 250유로를 지급받은 바이에른 주의 농업분야 근로자와 구 동독지역인 메클렌부르크-포어폼머른 주의 농업 분야 근로자가 256유로를 지급받아 가장 낮은 수준으로 나타났다. 도매업종의 크리스마스 상여금은 구 동독지역(작센-안할트 주)이 256유로, 구 서독지역(노르트라인-베스트팔렌 주)이 434유로였으며, 숙박업이 이보다 조금 높은 499유로(구 동독지역-작센 주)/992유로(구 서독지역-바이에른 주)였다. 반면 가장 높은 금액 수준의 산업분야로는 에너지 공급업으로 구 서독지역(노트르라인-베스트팔렌 주)가 2,994유로/구 동독지역(전체 주)이 2,707유로였으며, 은행업의 경우에는 지역에 구분없이 2,887유로가 크리스마스 상여금으로 책정되었다. 반면 화학산업의 경우에는 구 서독지역(노르트라인 지역)은 2,949유로로 최상위 수준에 해당하였지만 구 동독지역(전체 주)은 1,916유로로 그 격차가 심하게 나타났다. 그 뒤를 이어 제과업이 2,641유로(구 서독지역-바덴-뷔르템베르크 주)/2,506유로(구 동독지역), 제지업이 2,574유로(전체 지역), 인쇄업이 2,517유로(전체 지역)였던 것으로 확인되었다.

반면 건물청소업 분야, 광산업(구 동독지역), 건설산업(구 동독지역)의 경우와 같이 단체협약이 체결되었음에도 불구하고 크리스마스 상여금이 별도로 책정되지 않은 경우도 있다.

단체협약 적용관계와 크리스마스 상여금

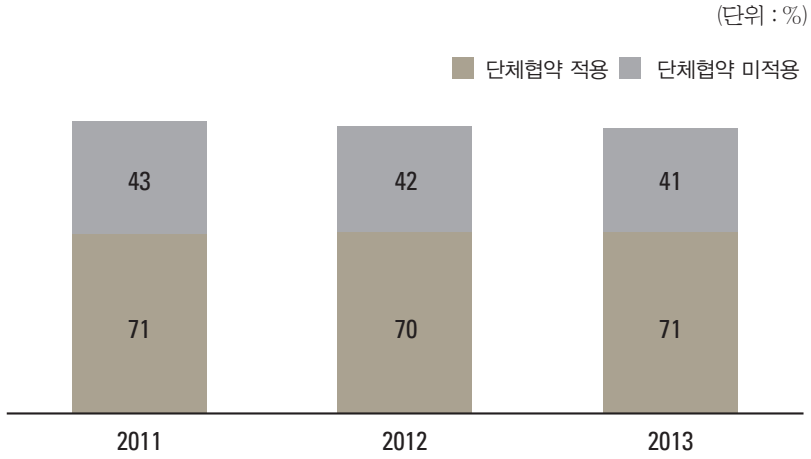
특별히 상여금에 관한 법률상의 강행규정이 없는 상황에서 독일의 근로자들이 크리스마스 상여금을 지급받을 수 있는 가장 안정적인 법적 기초는 노사의 대등성에 바탕을 두고 있는 단체협약임에는 분명하다. 이와 같은 결론은 법 체계상의 논리에 기초한 것이기도 하지만 실질

적인 설문조사를 통해서도 확인되고 있다.

단체협약의 경우 해당 단체협약의 적용을 받는 사용자의 모든 사업에 종사하는 근로자에 대해 그 적용이 이루어지게 되고(단체협약법 제3조제2항), 특히 독일의 경우 단체협약의 일반적 구속력 선언제도(단체협약법 제5조)에 기초하여 협약 당사자로 교섭에 참여하지 않은 사용자와 근로자에게까지 단체협약의 효력이 확대 적용될 수 있도록 하고 있어 노동조합의 가입여부보다는 단체협약의 적용여부가 크리스마스 상여금의 지급에 있어서 중요한 요인으로 작용하고 있다.

실제 설문조사에서도 노동조합에 가입된 근로자의 64%, 조합원이 아닌 경우에는 52%가 크리스마스 상여금을 지급받는다고 응답한 반면, 단체협약의 적용을 받는 근로자는 71%, 단체협약의 적용을 받지 못하는 근로자는 단지 41%만이 크리스마스 상여금을 지급받고 있다고 응답하였다.[10]

[그림 3] 단체협약 적용 여부와 크리스마스 상여금 지급률



자료 : WSI-Tarifarchiv 언론보도용 자료, 2011~2013, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.

10) WSI 언론보도용 자료, Wer bekommt Weihnachtsgeld - was sehen die Tarifverträge vor?, 2013. 10. 29, 한스-뵈클러(Hans-Böckler) 재단.

■ 정기적 특별상여금의 급여성

우리나라의 경우 시간외수당, 휴일근로에 대한 보상, 유급휴가 시에 지급될 임금을 산출하기 위해 시급계산의 기준이 되는 통상임금이라는 별개의 개념을 설정하고 있으나 독일은 우리와 같이 강행적인 시급계산 방식을 규정하고 있지 않다. 독일의 경우에는 시급계산 방식도 단체협약에서 정하는 것이 일반적이어서 모든 특별상여금을 포함시켜 시급을 계산하는 경우도 있지만,[11] 대체로는 휴가비, 크리스마스 상여금 등 특별상여금을 제외하고 시급을 계산하고 있다.[12]

국내에서는 통상임금 논의에 있어서 독일과 같은 시급계산 방식, 특히 정기상여금의 포함여부를 노사 당사자의 자율적인 결정에 맡겨야 하는지의 여부를 두고 사법부에서는 물론 입법, 행정 각 영역에서 연구가 활발하게 진행되며 각종 가이드와 의견들이 개진되고 있다. 다만 이 과정에서 독일의 시급계산 방식 및 제도들과의 평면적 비교는 양 국가 간의 노동환경 차이로 인하여 주의해야 할 측면이 있다. 독일의 경우 주 단위 평균 근로시간이 40시간에도 미치지 못하고 있어 시간외수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등에 근로시간 단축이라는 목적성을 포함시켜야 할 이유가 더 이상은 없는 상황이기 때문이다. 따라서 각종 수당 산정을 위한 기준급여에 특별상여금이 포함되는지를 단순히 비교하는 것으로는 특별상여금의 성격을 정확히 파악하지 못할 것으로 생각된다.

13개월째 급여와 크리스마스 상여금에 관한 최근 판례의 견해에서와 같이 정기적인 특별상여금과 관련하여 관심을 가져야 할 핵심적인 내용은 정기적인 특별상여금이 급여성을 포함하고 있다는 점이다. 즉 정기성을 가진 연말 상여금의 경우 이미 제공된 근로에 대한 대가로서의 의미, 즉 급여로서의 성격을 가지고 있다는 점을 판례가 확인해주고 있는 것이다. 이러한 급여성의 인정이 독일에서는 특별 상여금에 대한 (분할) 청구권의 문제와 연결되는 것이지만 우리나라에서는 통상임금의 산입대상 문제에 있어서 주요한 지점이 될 것으로 생각된다. KLI

11) 독일 사보험업종(private Versicherung)의 외곽단체협약(Mantel-TV) 제4조제2호.
12) 금속산업 외곽단체협약(Metallindustrie-ERA), 연방 공무원 단체협약(Bund-TVöD) 등 참조.