

## 임원퇴직위로금 살펴보기

노동법적으로 근로자 신분을 갖고 있는 이른 바 고용계약하에 있는 자는 근로의 제공이 있으면 임금을 받을 권리를 갖고 있다는 것은 주지의 사실이다. 그러나 임원은 회사에 근무를 했다고 해서 법적으로 임금(보수)을 꼭 지급해야 할 의무조항이 없다.

주주총회를 통해 선임된 임원 즉 이사와 회사와의 관계는 고용관계가 아닌 위임관계이다. (상법 제382조2항) 따라서 임원(이사)은 특별한 약정이 없으면 보수를 청구할 수 없는 것이 원칙이다.(민법 686조1항)

그렇지만 누가 보상이 없는 회사에 자기의 정열을 불태우거나 그 자리를 오르려는 욕심을 낼까. 그래서 대표이사나 업무를 집행하는 임원(이사)은 특별한 약정에 의하여 보수를 지급하는 것이 일반적인 관례로 되어 있다. 그리고 임원에게 보수를 지급하려면 주식회사의 최고 의사결정기구인 주주총회의 승인을 받아야 하는 것이 필수적이다.

보수란 그 명칭이나 형식과는 관계없이 임원의 직무집행의 이행의 대가로 지급되는 금전이나 현물급여를 모두 포함한다. 그러므로 퇴직금 또는 퇴직위로금도 재임중의 직무집행에 대한 대가로 지급할 때에는 보수에 속한다고 보는 것이다.

임원에게 지급되는 금품을 월급 또는 임금 등으로 표현하지 않고 ‘보수’라 일컫는 것은 상법 제388조에 의하여 보수라는 명칭을 그대로 쓰고 있다고 보여진다. 그리고 종업원에게 지급되는 임금이 근로기준법에 의하여 근로의 대가로 당연히 지급되어야 할 사항인데 비해, 임원에게 지급되는 보수는 회사와의 위임관계에서 정해지는 노고와 관리책임의 대가로 지급되는 의미가 있기 때문이다.

일반적으로 임원에게 지급되는 퇴직금을 종업원처럼 ‘퇴직금’이라 칭하지 않고 ‘퇴직위로금’이라는 말을 사용하고 있다. 이는 근로기준법상의 ‘퇴직금’과의 구별 때문인 것으로 보인다.

퇴직위로금의 지급기준을 전술한 정관 또는 주주총회의 결의에 의한다고 하는 것은 그 지급기준이 종업원에게 지급되고 있는 근로기준법을 근거로 한 퇴직금과는 차별성이 있다는 것을 전제로 한다. 종업원의 퇴직금은 해당 회사의 개별 취업규칙이나 단체협약 등에 의하여 최소한 계속근무년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 근거로 계산된다. 그러나 임원에게 지급되는 퇴직위로금은 그 계산의 근거를 근

로기준법의 기준을 채택하지 않는다. 따라서 해당 회사의 임원에게 지급되는 임원의 보수 항목에서 상여금을 제외하든, 기본급만을 계산의 기초금액으로 하든 기본급중의 일부만을 계산의 기초로 하든 이는 순전히 해당 회사의 정관이나 주주총회에서 결정할 문제가 된다. 물론 현실적으로 종업원의 퇴직금 기준보다 하위 수준의 퇴직위로금 지급기준을 가지고 있는 회사는 거의 없을 것이지만 법적인 원칙은 우리가 알고 있을 접근할 필요가 있다.

간혹 근로기준법 제 34 조의 규정(퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업내에 차등제도를 두어서는 아니 된다.)을 확대 해석하여 임원까지도 근로기준법에 의한 평균임금의 30 일분 지급 근거를 그대로 적용하거나 취업규칙 또는 급여규정 등에서 정하고 있는 종업원 퇴직금 지급기준을 그대로 적용하고 있는 회사가 있는 것을 볼 수 있는데 이는 임원퇴직위로금에 대한 무지에서 나온 결과이다.

임원에게 퇴직위로금을 지급하고 있는 회사는 임원퇴직위로금 지급 규정을 반드시 갖추어 놓을 필요가 있다. 그 이유는 우선 종업원처럼 퇴직금을 지급해야 할 의무가 회사가 없기 때문에, 임원에게 퇴직위로금을 지급하려면 지급 근거가 있어야 하는데 이는 주주총회의 승인을 거쳐 그 근거(임원퇴직위로금 지급규정)가 마련되어야 하고 이를 정관을 통해 갖춰 놓아야 한다. 만약 이를 어겨 임원퇴직위로금이 지급되었다면 주주가 그 책임을 이사회에 물을 수 있다.

왜냐하면 주주가 승인한 한도액을 초과한 지급은 대표이사의 불법행위로 볼 수 있기 때문이다.

실무적으로도 정관에 그 근거가 없다면 퇴직위로금을 퇴직소득으로 인정하는 것이 아니라 상여금으로 인정하여 근로소득으로 간주돼 소득공제가 될 수 있다는 것도 염두에 두어야 할 사항이다.

또 종업원에게 지급되는 퇴직금은 제한 없이 손금으로 인정되는 데 반하여 임원에게 지급하는 퇴직금위로금에 대하여는 일정한 한도액을 정하여 규제하고 있으며 한도액을 초과하는 금액은 손금에 산입하지 않는다.

위의 세법에서 임원이라 하면,

- ① 법인의 회장, 사장, 부사장, 이사장, 대표이사, 전문이사, 상무이사 등 이사회  
의 구성원 전원과 청산인
- ② 합명회사, 합자회사 및 유한회사의 업무집행사원 또는 이사
- ③ 감사
- ④ 기타 ①내지 ③에 준하는 직무에 종사하는 자를 말하며

손금산입한도액은,

① 정관에 정하여진 금액

- 임원의 퇴직금을 계산할 수 있는 지급금액이 구체적으로 명시된 경우와
- 임원의 퇴직금을 계산할 수 있는 기준이 정하여진 경우를 말한다.
- 그러나 정관에 임원의 퇴직금을 주주총회 또는 이사회 결의에 위임한다는 규정만 있고 이에 의하여 지급하는 퇴직금은 정관에 퇴직금을 계산할 수 있는 기준이 없으므로 "정관에 정하여진 금액"으로 보지 아니한다.

② 정관에 위임된 퇴직급여지급규정이 따로 있을 때에는 규정된 금액

임원에게 지급되는 퇴직위로금의 지급률은 회사마다 다르게 운용되고 있는 실정이다. 우선 재임년수 1년에 대한 지급갯수와 계산의 근거가 되는 기준에서 큰 차이를 보인다.

어떤 기업은 지급갯수를 다소 낮추는 반면 기준은 많은 것이 포함되도록 하고 있고, 또 어떤 회사는 지급갯수는 많게 하되 기준은 낮추는 회사도 있다.

[국내 기업의 임원퇴직위로금 지급률/1년에 대하여]

|     | 이사  | 상무 | 전무 | 부사장 | 사장 | 기준      |
|-----|-----|----|----|-----|----|---------|
| A기업 | 2.5 |    | 3  |     | 4  | 월보수     |
| B기업 | 2   | 3  |    | 4   |    | 월보수+ 상여 |

계산을 할 때도 회사마다 다르다. 어떤 회사는 해당 퇴직임원이 재임한 바 있는 직위별 재임연수에 그 직위에서 지급되는 있는 재임 마지막 년차의 보수를 계산하여 각각의 임원 직위별로 정해진 지급 개수를 합산하는 형태를 취하기도 하고, 또 어떤 회사는 근로자처럼 최종 직위를 기준하여 총 임원 재임년수를 곱하여 지급하는 회사도 있다. 예를 든다면 사장으로 퇴임한 임원이 그 회사에서 임원으로 재임한 경력이 총 8년이라면 8년에 사장에게 지급하기로 한 1년에 대한 지급갯수 4개를 곱하여 퇴직금을 계산하는 방식이다.

참고로 임원퇴직위로금 지급규정 사례 두 가지를 붙인다.

### 임원퇴직위로금 지급규정(사례1)

#### 제 1 조 【목 적】

이 규정은 회사 임원의 퇴직금 지급에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 【적용범위】

- ① 이 규정은 이사 이상의 임원에 대하여 적용한다.
- ② 임원에 준하는 대우를 받더라도 별도의 계약에 의하여 근무하는 자는 그 별도의 계약에 의한다.

제 3 조 【주관부서】

임원 퇴직금 지급에 관한 업무의 주관부서는 본사 인사부로 한다.

제 4 조 【퇴직금의 산정】

- ① 임원의 퇴직금 산정은 기본금+상여금로 한다.
- ② 지급률은 다음과 같다.

| 직 위   | 지 급 기 준 | 지 급 률       |
|-------|---------|-------------|
| 사 장   | 재임연수 1년 | 5개월분        |
| 부 사 장 | 재임연수 1년 | 4개월분        |
| 전무이사  | 재임연수 1년 | 4개월분        |
| 상무이사  | 재임연수 1년 | 3.5개월분      |
| 상근이사  | 재임연수 1년 | 3.5개월분      |
| 상임감사  | 재임연수 1년 | 상응하는 직위에 준함 |

제 5 조 【재임연수의 계산】

- ① 재임기간은 선임일자로부터 실근무 종료일까지로 한다.
- ② 1년 미만의 기간은 월할계산하고 1개월 미만의 기간은 1개월로 계산한다.
- ③ 재임기간이 1년 미만이라도 월할계산한다.

## 제 6 조 【연임 임원에 대한 계산】

임원이 각 직위를 연임하였을 경우에는 퇴직 당시 평균임금(기본급+상여금)을 기준으로 각 직위별 지급률에 해당 직위의 재임기간을 곱한 금액을 합산하여 지급한다.

## 제 7 조 【특별위로금】

회사에 특별한 공로가 있는 임원이 퇴임할 경우에는 이사회를 얻어 퇴직금과는 별도로 퇴직금의 50% 범위내에서 특별위로금을 지급할 수 있다.

## 제 8 조 【퇴임월의 급여】

퇴임 당월의 급여는 근무일수에 관계없이 해당 월 급여 전액을 지급한다.

# 임원퇴직위로금규정(사례 2)

제1조 【목 적】 이 규정은 (주) ○○를 퇴임한 임원에 대하여 지급할 퇴직금에 관한 사항을 정하는 것을 그 목적으로 한다.

제2조 【임원의 정의】 이 규정에서 임원이라 함은 주주총회에서 선임된 이사 및 감사로서 상근인 자를 말한다.

제3조 【지급사유】 임원에 대한 퇴직금은 다음 각호에 해당하는 사유가 발생하였을 때 지급한다.

1. 임기만료 퇴임
2. 본인의 희망에 의한 사임
3. 재임중 사망
4. 이사회 또는 주주총회의 결의로 해임될 경우
5. 기타 이에 준하는 사유로 면직할 경우

제4조 【근속년수의 계산】 근속년수의 계산은 다음 각호에 의한다.

1. 6월 이상 1년 미만은 1년으로 한다.

2. 6월 미만의 경우에는 1년분에 대한 지급률의 2분의 1을 적용한다.
3. 재직중 사망으로 퇴직한 경우 1년 미만은 1년으로 한다.

제5조 【퇴직금】 ① 임원이 퇴직하였을 때에는 아래에서 정한 임원의 퇴직금 지급률 표에 의하여 산출한 금액을 퇴직금으로 지급한다.

| 직 위            | 지 급 률                        |
|----------------|------------------------------|
| 대 표 이 사 사장     | 재임 매 1년에 대하여 월급여액의 4개월분 이내   |
| 부사장, 전무이사      | 재임 매 1년에 대하여 월급여액의 3개월분 이내   |
| 이사, 상무이사, 상임감사 | 재임 매 1년에 대하여 월급여액의 2.5개월분 이내 |

② 임원이 연임되었을 경우에는 퇴직으로 보지 아니하고 연임기간을 합산하여 현실적으로 퇴직하였을 때에 퇴직금을 계산 지급한다.

제6조 【퇴직금지급의 특례】 ① 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직하거나 순직으로 퇴직한 자에 대하여는 전조에 불구하고 다음 각호에 해당하는 지급률 범위내에서 퇴직금을 가산 지급할 수 있다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직한 자 : 지급기준률의 100분의 30
2. 업무상 사망에 의해 퇴직한 자 : 지급기준률의 100%

② 순직 이외의 사망으로 인한 퇴직시 근속년수가 10년 미만인 자에게는 퇴직당시 본봉의 3개월분을, 근속년수가 10년 이상인 자에게는 본봉의 5개월분을 각각 가산하여 퇴직금을 지급할 수 있다.

제7조 【특별공로금】 재임중 특별한 공로가 있는 임원에 대하여는 특별공로금을 포함한 퇴직금의 지급을 주주총회에서 결정할 수 있다.

## 부 칙

제1조 【시행일】 이 규정은 ○년 ○월 ○일부터 시행한다.