

## INDEX

### **인사·노무**(노무법인 의연)

02 상여금 지급 시 유의사항

### **법무·법률**(사회적경제법센터 더함)

05 협동조합의 합병 및 조직변경에 관한 법리

### **회계·세무**(협동조합 공작소)

07 표준정관상 출자감소 의결조항의 협동조합기본법 위배

# 상여금 지급 시 유의사항

노무법인 의연

최근 명절상여금에 대한 문의가 늘어나고 있습니다. 9월 추석상여금(이하 '명절상여금') 지급을 계획하는 협동조합도 있을 것입니다. 이에 상여금 관련 실무상 처리방안을 안내드립니다.

## ① 성과급과 상여금의 비교

실무적으로 성과급과 상여금을 명확히 구분하지 않고 사용하는 경우가 많습니다. 최근 고정급 형태의 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 무효인 경우 정기상여금은 통상임금에 포함된다는 판결(서울고등법원 2018.12.18. 선고, 2017나2025282 판결) 이후, 성과급과 상여금의 구분은 더욱 중요한 문제가 되었습니다.

구분	성과급	상여금
개념	보통 개인/집단 업무의 성과를 측정하여 성과에 대한 보상으로 지급하는 임금	근로자들의 사기진작 혹은 회사의 매출 향상에 대해 이익분배 차원에서 지급하는 임금
특징	통상임금·평균임금이 근무시간을 기초로 설계된 임금인 반면 성과급은 일의 결과물인 성과를 기초로 설계	사용자의 결정에 따라 지급하는 불확정적 금품을 의미하나, 실무적으로는 월 단위를 벗어나 지급되는 고정급인 정기상여금의 형태로 지급되기도 함

명절상여금은 노동관계법령에서 지급하도록 정하는 임금은 아닙니다. 따라서 근로계약·취업규칙 등으로 지급조건, 지급대상, 지급률 등의 내용을 정하고 그에 따라 적용합니다. 다만 상여금에 관한 내용이 명문화되지 않았더라도 관행적으로 지급하고 있는 경우 명문 규정이 없다는 이유만으로 협동조합이 일방적으로 지급을 중단하거나 지급조건을 근로자에게 불리하게 정할 수는 없습니다.

## ② 협동조합에서 명절상여금을 지급하는 경우 실무 적용사항

### ○ 상여금 관리 실무 주의사항

상여금은 회사의 매출 또는 직원의 사기 진작을 위하여 지급하는 금품이므로, 지급시기나 지급대상, 지급액 등은 정하기 나름입니다. 그런 점에서 명절상여금과 같이 고정적인 형태로 지급하는 사례도 존재하고, 분기별 혹은 매월 지급하는 사례도 존재합니다. 이러한 구체적인 산정 및 지급방식은 자유롭게 정할 수 있으나 그 지급방식이나 지급방식 등에 따라서 그 금품의 법적 성격(통상임금, 평균임금, 임금이 아닌 복리후생적인 금품)이 달라진다는 점은 실무상 주의해야 할 점입니다.

또한 그 지급대상을 정함에 있어서도 지급 여부를 다르게 하거나, 지급금액을 다르게 하는 경우에는 근로관계의 일반원칙으로서 '차별 금지 원칙'을 위반하게 될 위험이 있습니다. 물론 합리적인 사유로 차등지급하는 것은 문제가 없으나, 성별, 국적, 종교 등 근로제공과 무관한 이유를 차등의 기준으로 삼거나, 고용형태로서 비정규직을 대상으로 차등지급하는 것은 부당한 차별이 될 수 있습니다.

<p><b>근로기준법</b> [법률 제16270호]</p> <p>제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p>
---

아래에서는 근무기간이나 고용형태에 따른 차별 여부를 판단할 수 있도록 기준을 정리해 드립니다.

### ○ 수습근로자에게 명절상여금 지급

근로계약서 · 취업규칙 등에 수습기간을 두고, '수습기간 중에는 명절상여금을 지급하지 않는다.'는 부분적 제한규정이 있는 경우 수습근로자에 대해서는 명절상여금 지급의무가 발생하지 않습니다. 그러나 수습근로자에게 상여금 미지급과 관련된 별도의 제한규정이 없는 경우 일반근로자와 동일하게 상여금을 지급하여야 합니다.

또한, 수습근로자의 연봉액에 상여금이 포함되어 있더라도 당사자 간 일정 기간 수습계약에 동의하고, 명절상여금 등 지급에 관한 세부적인 사항에 대하여 협동조합 취업규칙 등에서 그 적용을 일부 배제하기로 정하였다면 상여금은 법적 의무가 아니므로 위법하다고 볼 수는 없습니다.

통상적으로 '수습'과 '시용'을 혼용해서 사용하고 있으나 위 내용은 본 채용 이후 실무에 필요한 지식이나 기술 등 업무능력 향상을 목적으로 하는 '수습' 근로자를 전제하여 정리하였습니다.

○ 기간제 및 단시간근로자에게 명절상여금 차등 지급

<p><b>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 ( 약칭: 기간제법 )</b>  <b>[법률 제15848호]</b></p> <p>제8조(차별적 처우의 금지)          ① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제2조(정의)          3. "차별적 처우"라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 부리하게 처우하는 것을 말한다.          가. 「근로기준법」 제2조 제1항 제5호에 따른 임금          나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금          다. 경영성과에 따른 성과급          라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항</p>
--

협동조합에서 기간제근로자(시용근로자를 포함)라는 이유만으로 정규직 근로자와 임금·상여금·성과급·기타 복리후생 등의 영역에서 차별적 지급이 발생한다면 이는 비정규직 차별에 해당할 가능성이 높으므로 유의하여야 합니다.

## 협동조합의 합병 및 조직변경에 관한 법리

사회적경제법센터 더함

2014.1.21. 협동조합기본법 개정을 통해 협동조합과 사회적협동조합에 고유한 조직변경 요건 및 관련 절차에 대한 규정(제60조의2, 제105조의2, 제105조의3)이 신설되었습니다. 제정 당시에는 조직변경이 가능한 법인의 종류나 절차에 대해 별도 규정을 두지 않았던 상황이었습니다.

또 제정 당시 협동조합기본법은 협동조합과 협동조합 이외의 법인, 단체 등이 합병하는 것을 금지하고 있었으나, 개정법은 제56조 제6항을 신설하여 기획재정부장관의 인가를 받은 경우에는 협동조합이 상법상의 물적회사(주식회사, 유한회사, 유한책임회사)를 흡수 합병할 수 있도록 정하였습니다.

이처럼 협동조합기본법 개정을 통해 조직변경과 합병에 관한 규정을 신설하여 협동조합의 활성화를 도모했습니다. 이에 9월 주요 이슈사항으로 협동조합기본법상 조직변경 및 합병에 관한 질의사항을 중심으로 조직변경 및 합병에 관한 법리를 소개하려고 합니다.

### ① 협동조합에서 사회적협동조합으로 조직변경시 채권자 이의신청절차를 반드시 거쳐야 하나요?

협동조합, 민법상 사단법인은 소속 구성원 전원의 동의에 따른 총회의 결의로 사회적협동조합으로 조직을 변경할 수 있습니다(협동조합기본법 제105조의2 제1항). 사회적협동조합으로의 조직변경에 관하여 협동조합기본법에 규정한 사항을 제외하고는 상법 중 주식회사의 유한책임회사로의 조직변경에 관한 규정을 준용하므로(협동조합기본법 제105조의3), 상법 제608조, 제232조가 정하는 채권자이의절차를 포함한 각종 채권자 보호절차는 법률상 의무사항입니다. 따라서 현실적으로 채권자가 존재하지 않는다 하더라도 이를 생략할 수는 없고, 절차를 모두 준수하여야 할 것입니다.

### ② 협동조합이 채무초과상태인 주식회사 등 타법인을 흡수합병하는 것도 가능한가요?

협동조합기본법에서 합병으로 소멸되는 회사가 자본잠식 상태라는 이유로 흡수합병이 불가능하다고 한 규정은 없습니다. 또한 주식회사 간 합병 사례에서 채무초과 상태의 주식회사를 소멸회사로 하는 합병등기를 허용한 등기선례도 존재합니다. 다만, 해당 등기선례에서는 등기관이 소멸회사가 채무초과회사인지 여부를 심사할 수 없다는 것을 이유로 한

것입니다(상업등기선례 제201401-1호).

이와 관련하여 법원은 "합병으로 인한 상승작용(시너지)의 효과를 기대할 수 있다면 존속 회사가 발행하는 합병신주의 액면총액이 소멸회사의 순자산가액을 초과하는 경우 그 초과 부분은 소멸회사의 위와 같은 무형적 가치에 대한 대가로 지급되는 것이라고 볼 수 있다"고 판시한 바 있습니다(대법원 2008. 1. 10. 판결 2007다64136). 위 판례에 따르면 원칙적으로 합병신주의 총액은 소멸회사의 순자산액을 넘을 수 없는데, 무형적 가치가 있을 경우 합병대가에 미달하는 자산액은 영업권으로 계상하여 차손을 메운다는 의미입니다.

이러한 판례의 취지를 고려한다면, (사회적)협동조합이 주식회사를 흡수합병하려 하는데 해당 주식회사가 자본잠식 상태인 경우, 합병으로 인한 시너지를 기대할 수 있는 경우에만 흡수합병이 가능하다고 볼 수 있습니다. 참고로 합병으로 인한 시너지 효과를 기대할 수 없는 상태에서 단순히 조직변경시 출자금 총액이 기존 법인의 순자산액을 넘을 수 없다는 규정(협동조합기본법 제60조의2 제3항, 제105조의2 제4항)을 회피할 목적으로 사회적협동조합이 자본잠식 상태의 주식회사를 흡수합병하는 것은 어렵다고 판단됩니다.

**③ 협동조합이 타법인을 흡수합병할 경우 흡수합병 인가신청서에는 어떤 서류를 첨부하여야 하나요?**

흡수합병 인가 신청시에는 흡수합병 인가 신청서에 ① 정관 사본, ② 합병계약서 사본, ③ 합병을 의결한 총회 의사록 사본, ④ 임원이력서와 사진을 포함한 임원 명부(별지 제3호 서식), ⑤ 흡수합병 후의 사업계획서(별지 제4호 서식), ⑥ 흡수합병 후의 수입·지출 예산서(별지 제5호 서식), ⑦ 출자 1좌의 금액과 조합원별로 인수하려는 출자 좌수를 적은 서류, ⑧ 흡수합병되는 법인이 합병을 결의한 총회 개최 공고문, ⑨ 흡수합병되는 법인이 합병을 결의한 총회 의사록 사본, ⑩ 채권자의 이의신청절차 이행과 이의신청 채권자에게 변제하거나 담보를 제공한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 기획재정부장관에게 제출하여야 합니다(협동조합기본법 시행령 제13조 제2항, 협동조합기본법 시행규칙 제10조)

## 표준정관상 출자감소 의결조항의 협동조합기본법 위배

협동조합공작소

일반협동조합 표준정관과 사회적협동조합 표준정관 중 출자감소 의결조항이 협동조합기본법상 내용과 차이가 발생하고 있습니다. 이번달 이슈사항에서는 관련 내용과 차이로 인해 발생할 수 있는 문제점을 짚어보고자 합니다.

### ① 현황과 논점

일반협동조합 표준정관 제22조, 사회적협동조합 표준정관 제21조의 내용과 협동조합기본법 제53조제1항에 나타나는 차이점은 아래와 같습니다.

**협동조합기본법제53조 (출자감소의 의결)** ① 협동조합은 출자 1좌 금액의 감소를 의결하면 의결한 날부터 14일 이내에 대차대조표를 작성하여야 한다.

#### 일반협동조합표준정관 제22조(출자금액의 감소의결)

- ① 조합은 부득이한 사유가 있을 때에는 조합원의 신청에 의하여 출자좌수를 감소할 수 있다.
- ② 조합은 출자 1좌의 금액 또는 출자좌수의 감소(이하 "출자감소"라 한다)를 총회에서 의결한 경우에는 그 의결을 한 날부터 14일 이내에 대차대조표를 작성한다.

#### 사회적협동조합표준정관제21조(출자금액의 감소의결)

- ① 조합은 부득이한 사유가 있을 때에는 조합원의 신청에 의하여 출자좌수를 감소할 수 있다.
- ② 조합은 출자 1좌의 금액 또는 출자좌수의 감소(이하 "출자감소"라 한다)를 총회에서 의결한 경우에는 그 의결을 한 날부터 14일 이내에 대차대조표를 작성한다.

표준정관과 협동조합기본법의 차이를 보게 되면, 협동조합기본법은 출자감소를 1좌당 금액의 감소만을 규정하고 있는데, 표준정관은 이에 더하여 출자좌수의 감소까지도 같이 규정하고 있습니다. 이러한 차이로 협동조합 운영 내 다양한 문제가 발생하고 있으며, 결국 이런 문제는 표준정관을 협동조합기본법과 다르게 만들었기 때문입니다.

## ㉔ 문제점

이러한 차이로 인한 문제점은 다음과 같은 것으로 예상됩니다.

첫째, 출자감소조항을 출자금의 부분환급가능조항으로 해석할 수 있다는 것입니다. 원래 협동조합기본법상 출자금액의 감소의결조항은 협동조합을 운영하면서 좌당금액이 높아 신규조합원의 가입문턱이 높을 경우에 좌당금액의 감소를 통하여 그 문턱을 낮추자는 의미를 가지고 있습니다. 또한 협동조합기본법에서도 상법의 자본금감소조항(감자)의 취지와 같이 결손금이 누적되어 있을 경우에 이 결손금을 자본금으로 보전하는 방법으로 제시하는 것입니다. 협동조합기본법상은 그 취지와 달리 표준정관에 출자좌수감소까지도 규정하고 있어 조합원이 조합원의 상태를 유지하면서 출자금의 일부환급(부분환급)을 허용하는 방법으로 해석되고 있습니다.

그러나 협동조합기본법은 조합원의 탈퇴나 제명시에만 출자금환급을 규정하고 있어 출자감소의결에 따른 출자금(혹은 지분)환급은 협동조합기본법을 위반하고 있습니다. 협동조합기본법에서는 출자금환급(혹은 지분환급)권은 탈퇴하는 조합원 혹은 제명당한 조합원에 게만 이를 허용하고(협동조합기본법제26조) 있으며, 출자금환급(혹은 지분환급)은 총회의 특별결의사항(협동조합기본법제29조(총회의 의결사항) 제1항 8의2호)으로 "탈퇴한 조합원(제명당한 조합원을 포함한다)에 대한 출자금환급"이라고 규정하고 있기 때문입니다. 이러한 환급조항과 출자감소의결의 채권자보호절차 등 복잡한 절차를 고려할 때 출자감소조항은 결손금의 보전을 위한 출자금의 감소를 위한 규정일 것입니다.

두 번째, 또 다른 문제점은 결손금감소를 위한 출자감소의 의결조항의 취지는 주식회사 등에 적합하나 협동조합에는 그다지 적합하지 않다는 것입니다. 협동조합은 결손금을 좌당출자금액의 감소를 통하여 일률적으로 보전할 수 없다는 것입니다. 일반적인 지분의 개념을 가진 주식회사에서는 자본금으로 결손금을 차감하는 것이 문제가 되지 않지만, 그러한 지분개념이 없는 협동조합에서는 결손금을 모든 출자좌수(가입연도, 기여도 등의 고려 없는)로 균등하게 일률적으로 보전하는 것은 협동조합의 운영원칙에 맞지 않습니다. 따라서 이러한 조항은 실질적으로 사문화되어야 할 규정으로 협동조합의 운영에 잘못된 지침을 줄 수도 있습니다.

세 번째, 협동조합기본법과 표준정관상 그 내용이 서로 불일치합니다. 이는 표준정관이 잘못 작성되었음을 나타냅니다. 협동조합표준정관이 협동조합기본법과 그 규정내용이 다르다는 것은 다른 개별법협동조합의 법과 표준정관을 살펴보면 알 수 있습니다.



**중소기업협동조합법제68조 (출자 1좌 금액의 감소)**

① 조합은 출자 1좌 금액의 감소를 의결하면 의결한 날부터 2주일 이내에 대차대조표를 작성하여야 한다.

**중소기업협동조합 제63조(출자1좌 금액의 감소)** ① 조합은 출자 1좌 금액의 감소를 총회에서 의결한 때에는 의결한 날부터 2주간내에 대차대조표를 작성하여야 한다.

**농업협동조합법제72조 (출자감소의 의결)** ① 지역농협은 출자 1좌의 금액 또는 출자좌수의 감소(이하 "출자감소"라 한다)를 의결한 경우에는 그 의결을 한 날부터 2주일 이내에 재무상태표를 작성하여야 한다.

**농협표준정관제29조(출자감소의 의결)** ① 조합은 출자 1좌의 금액 또는 출자좌수의 감소(이하 "출자감소"라 한다)를 총회에서 의결한 경우에는 그 의결을 한 날부터 2주일 이내에 재무상태표를 작성한다.

위의 법률과 표준정관을 비교해 보면 중소기업협동조합과 농업협동조합의 표준정관은 모든 관련근거 법률과 그 내용이 동일합니다. 그러나 위에서 보는 바와 같이 협동조합 표준정관만이 협동조합기본법과 그 내용이 다릅니다.

### ③ 개선방향

이런 문제들을 해소하기 위해선, 먼저 협동조합표준정관 출자감소의 의결조항(일반협동조합은 제22조, 사회적협동조합은 제21조)을 협동조합기본법과 일치하도록 개정해야 합니다.

또한, 협동조합기본법제53조 출자감소 의결조항의 해석이 출자금의 부분환급가능여부에 대하여 명백하게 제시해 주어야 합니다. 그래야만 협동조합기본법을 위배하는 협동조합이 감소할 수 있을 것입니다.