

“협력업체 직원에 지출한 식대, 접대비로 볼 수 없어”

협력업체 직원에게 지출한 식대나 간식 비용을 접대비로 볼 수 없다고 대법원이 판단했다.

대법원 특별1부(주심 고현철 대법관)는 정보처리업체 A사가 남대문세무서장을 상대로 낸 법인세부과처분 취소 청구소송 상고심에서 원고의 손을 들어줬다.

재판부는 판결문에서 “법인이 지출한 비용의 상대방이 사업 관련자이고 지출 목적이 접대 등에 의해 친목을 두텁게 함으로써 거래관계의 원활한 진행을 도모하기 위한 것은 접대비라 하겠지만, 그렇지 않은 경우 선불리 접대비로 단정해서는 안된다”고 판시했다.

재판부는 또 “지출비용 대부분이 협력업체 직원들에게 발생하는 야근식대 등을 실비로 보전하는 수준에 불과하며 업무의 효율성을 높여 비용을 절감하려는 것일 뿐 친목도모로 보기 어렵다”고 판결이유를 밝혔다.

대법원에 따르면 A사는 수백여 협력업체와 공동으로 작업하며 식사비, 야근식대 등으로 40여억원을 지출했고 이 비용을 손금에 산입했다. 그러나 남대문세무서는 이 비용을 접대비로 보고 접대비 한도액을 초과하는 금액에 대해 법인세를 부과하자 A사는 부당하다며 소송을 제기했다. ◉

시간외 수당 포함된 포괄임금 효력 인정

야간근로수당 등이 포함된 포괄 임금제에 의한 근로계약도 유효하다는 법원 판결이 나왔다.

최근 수원지법 제3형사부(재판장 오기두 부장판사)는 포괄임금제에 따라 시간외 수당 등을 지급하지 않아 근로기준법 위반으로 기소된 모 물류회사에 대해 무죄를 선고했다.

재판부는 판결문에서 “입사 당시 명시적으로 포괄임금제에 대한 설명을 하지 않았더라도 그것이 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인

정될 때에는 이를 무효라고 할 수 없다”면서 무죄 선고 이유를 밝혔다.

법원이 근로시간, 근로형태, 업무의 성질 등을 참작해 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 않고 제 수당을 합한 금액을 월 급여액으로 지급하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 등의 ‘포괄임금계약’의 효력을 인정한 것이다. ◉