

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다229076(본소) 임금

2021다229083(반소) 부당이득금

원고(반소피고), 상고인 겸 피상고인

원고(반소피고) 1 외 14인

원고들 소송대리인 법무법인 다산 담당변호사 조지훈

피고(반소원고), 피상고인 겸 상고인

○○○ 주식회사

소송대리인 변호사 이규호

환 송 판 결 대법원 2019. 8. 14. 선고 2016다200736 판결

원 심 판 결 대전고등법원 2021. 4. 8. 선고 2019나13832(본소), 2020나11689

(반소) 판결

판 결 선 고 2024. 7. 25.

주 문

원심판결의 본소에 관한 원고(반소피고)들 패소 부분 중 인정일이 포함된 월의 최저임금 미달액 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 대전고등법원에 환송한다.

원고(반소피고)들의 나머지 상고와 피고(반소원고)의 상고를 모두 기각한다.

반소에 관한 상고비용은 피고(반소원고)가 부담한다.

이 유

1. 피고(반소원고)의 상고이유에 대한 판단

원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 소정근로시간 단축 합의는 강행법규인 최저임금법 제6조 제5항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효이고, 종전 단체협약인 2009년 1차 임금협정의 소정근로시간 조항을 기준으로 최저임금 미달액을 산정하여야 한다고 판단한 후, 피고(반소원고, 이하 '피고'라 한다)의 신의칙 위반 항변과 원고(반소피고, 이하 '원고'라 한다)들에게 추가 사납금 상당액의 부당이득반환의무가 있음을 전제로 하는 피고의 예비적 반소청구를 모두 배척하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 소정근로시간 단축 합의의 효력, 소정근로시간 단축 합의가 무효일 경우 적용되는 소정근로시간, 신의칙, 사납금 증액에 관한 가정적 효과의사 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 원고들의 상고이유에 대한 판단

가. 최저임금법 제6조 제5항, 구 최저임금법 시행령 (2018. 12. 31. 대통령령 제 29469호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제5조의2 단서 제1호는 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금(최저임금의 적용을 위한 임금으로서 이하 '비교대상 임금'이라 한다)의 범위와 관련하여 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 아니한다고 정한다. 그리

고 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제3호는 비교대상 임금 중 월 단위로 지급된 임금을 '1개월의 소정근로시간 수'로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산하도록 정한다. 여기서 '소정근로시간'은 근로기준법 제50조 등이 정한 기준근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻하는데, 근로의무가 없는 날인 휴일의 근로시간은 소정근로시간 수에 포함되지 아니한다(대법원 2019. 10. 18. 선고 2018다239110 판결 참조). 한편 최저임금법은 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우까지 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다(최저임금법 제6조 제6항 제1호 참조).

이러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 소정의 근로일에 해당하지 않아 근로자가 근로하지 아니한 휴일(주휴일은 논외로 한다)이나 소정의 근로일에는 해당하지만 근로자가 실제 근로하지 아니하여 본래 임금을 지급할 필요가 없는 휴가일 또는 결근일에 대하여 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 의해 임금을 지급하기로 하였더라도, 그 유급으로 처리된 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임금 지급 대상 시간'이라 한다)에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다.

그러나 근로기준법 제60조가 정한 연차 유급휴가를 사용한 날과 같이, 소정근로시간에 포함되는 시간 중 근로자가 실제로 근로를 제공하지 아니하였으나 사용자가 법령에 의해 임금을 지급할 의무를 부담하는 시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함된다고 보아야 한다. 이러한 시간은 별도 약정이 없더라도 사용자가 임금 지급 의무를 부담하는 시간이라는 점에서 실제 근로를 제공한 시간과 다를 바 없고, 연차 유급휴가를 사용하여 유급으로 처리된 시간이 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 본다면

최저임금액 미만의 임금을 지급받는 근로자들의 연차 유급휴가 사용이 사실상 위촉되는 부당한 결과가 초래될 우려가 있기 때문이다.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 피고는 일반택시운송사업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 택시운전근로자로 근무한 사람들이거나 그 상속인인 사람들이다.

2) 피고의 단체협약에는 유급휴일, 연차휴가, 하기휴가, 특별휴가 등에 대한 근거 규정과 함께, 업무상 교통사고나 질병 등의 정당한 이유로 결근한 경우 기본급을 지급한다는 취지의 규정이 있다. 그리고 피고는 소속 택시운전근로자들이 유급휴일, 연차휴가, 하기휴가, 특별휴가, 병가 등의 사유로 실제 근무하지 않은 날을 이른바 '인정일'이라고 지칭하며 그에 대해 임금을 지급하여 왔다.

3) 원고들은 급여대장에 인정일이 있었던 것으로 기재된 월에 대하여는 그 인정일의 소정근로시간을 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 계산한 최저임금 미달액의 지급을 청구하고 있다.

다. 이러한 사실관계를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴본다. 원고들의 급여대장에 표시되어 최저임금 미달액 청구의 기초가 된 인정일은 유급휴일, 유급휴가, 정당한 이유 있는 결근 등 다양한 사유에 의해 인정되었을 것으로 보인다. 원심으로서도 원고들의 인정일이 구체적으로 어떤 사유로 인해 인정된 것이며 성질상 휴일이나 휴가 또는 정당한 이유 있는 결근 중 어느 것에 해당하는지를 심리한 다음, 그 인정일 중 근로기준법상 연차 유급휴가나 그에 준하는 성격을 갖는 날이 있다면 그 날의 유급으로 처리된 시간을 최저임금 지급 대상 시간에 포함하였어야 한다.

라. 그런데도 원심은 원고들이 주장한 인정일 전부가 최저임금 지급 대상 시간에서

제외된다고 단정하였다. 이러한 원심의 판단에는 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

마. 한편 원고들은 원심판결 중 원고들 패소 부분 전부에 대하여 상고하였으나, 그중 인정일이 포함되지 않은 월의 최저임금 미달액 청구 부분에 대하여는 상고장과 상고이유서에 구체적인 불복이유의 기재가 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결의 본소에 관한 원고들 패소 부분 중 인정일이 포함된 월의 최저임금 미달액 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고들의 나머지 상고와 피고의 상고를 모두 기각하고, 반소에 관한 상고비용은 피고가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오석준

주 심 대법관 노정희

 대법관 이흥구

 대법관 엄상필