

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다246545 임금
원고, 피상고인 원고 1 외 5인
원고들 소송대리인 법무법인 여는 담당변호사 김성진
피고, 상고인 합자회사 ○○○
소송대리인 변호사 윤대희 외 1인
원 심 판 결 대전지방법원 2021. 5. 26. 선고 2020나103656 판결
판 결 선 고 2024. 7. 25.

주 문

상고를 모두 기각한다.
상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 고정급 지급 여부에 관한 상고이유에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 원고들이 피고에게 운송수입금 중 일부만 사납금으

로 납부하고 나머지 운송수입금(이하 '초과운송수입금'이라 한다)은 원고들이 수령하며 피고로부터 별도의 급여를 받지 않는 내용의 이른바 '도급제' 방식으로 임금을 지급받았다고 인정하였다.

원심판결의 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 채증법칙을 위반하거나 임금 지급 방식에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 소정근로시간 단축의 효력 등에 관한 상고이유에 대하여

원심은, 피고와 노동조합이 2008년 임금협정을 한 이후 각종 형태로 소정근로시간을 단축한 것이 강행법규인 최저임금법 제6조 제5항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효이므로 원고들에 대하여 2008년 임금협정에 정한 소정근로시간을 적용하여야 한다고 판단하고, 최저임금법 제6조 제5항이 시행된 후 입사한 원고들에 대하여는 소정근로시간 단축이 유효하다는 피고의 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 일부 적절하지 않은 부분이 있기는 하지만, 모든 원고들에 대하여 소정근로시간 단축의 효력이 없고 2008년 임금협정상 소정근로시간이 적용된다는 원심의 결론은 정당한 것으로 받아들일 수 있고, 거기에 상고이유 주장과 같은 소정근로시간 단축의 효력 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 최저임금 산정 시 주휴수당 관련 근로시간의 포함 여부에 관한 상고이유에 대하여

가. 최저임금법 제6조는 제1항에서 "사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다."라고 정하고, 제5항에서 일반택시운송사업

에서 운전업무에 종사하는 근로자의 경우, 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 '생산고에 따른 임금을 제외한' 대통령령이 정하는 임금으로 한다고 정한다. 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제5조의2 본문과 단서 제1호는 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 산입하되 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 아니한다고 정한다. 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제55조에 따라 부여되는 유급휴일에 대한 임금인 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이므로 사용자가 최저임금액 이상으로 지급하여야 할 임금에 해당한다.

나. 원심은, 주휴시간이 최저임금 지급대상 시간 수에 포함된다고 보아, 피고가 원고들에게 최저임금에 해당하는 주휴수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

원심판결 이유를 위 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 최저임금 지급대상 시간에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

다. 피고는 대법원 2021. 6. 24. 선고 2020다34356, 2020다34363 판결의 법리에 따라 구 최저임금법 시행령 제5조 제1항 제2호 및 제3호가 적용되는 2018. 12. 31.까지는 최저임금의 산정기준이 되는 근로시간에 주휴시간이 포함되서는 안 됨에도 원심이 이를 포함한 잘못이 있다는 취지로도 주장한다.

그러나 피고가 주장하는 위 법리는 주급제, 월급제에서 주휴수당이 포함된 비교대상 임금을 시간급으로 환산할 때 적용되는 최저임금 적용기준 시간 수에 관한 것으로서 최저임금 지급대상 시간인지를 판단할 때 직접 적용되는 법리가 아닌데, 도급제 방식을 적용받은 원고들의 경우에는 생산고에 따른 임금인 초과운송수입금을 제외하면 비

교대상 임금이 전혀 없어 최저임금 적용기준 시간 수를 산정할 필요가 없다. 따라서 주 단위 또는 월 단위로 지급된 비교대상 임금에 대하여 적용되는 위 법리를 이 사건에 고려할 필요가 없으므로, 피고의 위 주장을 받아들일 수 없다.

4. 나머지 상고이유에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 근로계약서에 기재된 최소 운송수입금에 미달한 금액의 지급청구권을 자동채권으로 한 피고의 상계 항변을 받아들이지 않았다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같은 처분문서의 해석이나 임금채권의 상계 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오석준

주 심 대법관 노정희

 대법관 이흥구

 대법관 엄상필