

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2023다223744(본소) 임금
2023다223751(반소) 약정금

원고(반소피고), 피상고인

원고(반소피고) 1 외 12인

원고(반소피고)들 소송대리인 법무법인 태신

담당변호사 김남수 외 1인

피고(반소원고), 상고인

○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인 소망

담당변호사 오승원

원 심 판 결 수원고등법원 2023. 2. 8. 선고 2022나19302(본소), 2022나19319
(반소)판결

판 결 선 고 2024. 7. 25.

주 문

원심판결 중 본소에 관한 피고(반소원고) 패소 부분과 예비적 반소에 관한 부분을 파

기하고, 이 부분 사건을 수원고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 보충상고이유서 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 부제소합의와 소정근로시간 단축 합의의 효력에 관한 상고이유에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 원고(반소피고, 이하 '원고'라 한다)들의 청구 중 일부가 부제소합의에 반하여 부적법하다는 피고(반소원고, 이하 '피고'라 한다)의 본안전항변을 배척하고, 이 사건 소정근로시간 단축합의가 강행법규인 최저임금법 제6조 제5항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 부제소합의나 소정근로시간 단축합의의 효력 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 인정일에 관한 상고이유에 대하여

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 범위에 관하여 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금을 산입하지 아니한다고 정한다. 그리고 구 「최저임금법 시행령」 제5조 제1항 제3호는 비교대상 임금 중 월 단위로 지급된 임금을 '1개월의 소정근로시간 수'로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산하도록 정한다

[「최저임금법 시행령」(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되어 2019. 1. 1.부터 시행된 것) 제5조의3 단서 제1호, 제5조 제1항 제3호의 내용도 이와 유사한데, 다만 월 단위로 지급된 비교대상 임금을 소정근로시간 수에 주휴시간 수를 합산한 시간 수로 나누어 시간에 대한 임금으로 환산한다는 점에서만 차이가 있다]. 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 부담하

는 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. 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 피고는 일반택시운송사업을 영위하는 회사이고, 원고들은 피고와 근로계약을 체결하고 택시운전근로자로 근무하다가 퇴직한 사람들이다.

2) 원고들의 임금대장에는 일부 월에 '인정일'이 존재하며 그에 대해 임금이 지급된 것으로 기재되어 있고, 원고들은 해당 월에 대하여는 그 인정일수를 포함하여 계산한 최저임금 미달액의 지급을 청구하고 있다.

3) 피고는 원심 이래로 위 인정일은 실제 근로하지 않아도 근로한 것으로 인정하는 날로서 최저임금 지급 대상에서 제외되어야 한다는 취지로 주장하고 있다.

4) 한편 피고의 임금협정과 단체협약은 유급휴일, 유급휴가 등에 대한 근거 규정을 두고 있다.

다. 이러한 사실관계를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴본다. 원고들의 임금대장에 표시되어 최저임금 미달액 청구의 기초가 된 인정일은 원고들이 유급휴일, 유급휴가 등의 사유로 실제 근로하지 않았음에도 임금을 지급받은 날을 의미하는 것일 가능성을 배제하기 어렵다. 원심으로서도 피고의 사업장에서 인정일이 어떤 의미를 가지는지, 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 날을 제외한 나머지 날의 유

급으로 처리된 시간을 최저임금 지급 대상 시간에서 제외하였어야 한다.

라. 그런데도 원심은 이에 대해 심리하지 않은 채, 원고들이 주장한 인정일 전부를 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 최저임금 미달액을 계산하였다. 이러한 원심의 판단에는 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 소정근로시간에 관한 상고이유에 대하여

가. 원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 소정근로시간 단축합의 이후에 입사한 원고들을 포함한 모든 원고들의 최저임금 미달액을 종전 단체협약인 2002년 단체협약이 정한 근로시간인 1주 44시간을 기준으로 산정하였다.

나. 1) 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심이 이 사건 소정근로시간 단축합의 이후에 입사한 원고들에게는 입사 당시의 소정근로시간이 적용되어야 한다는 피고의 주장을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 단체협약의 적용범위 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2) 그러나 원심이 2002년 단체협약이 정한 근로시간인 1주 44시간 전부를 기준으로 최저임금 미달액을 산정한 것은 수긍하기 어렵다.

구 근로기준법(2003. 9. 15. 법률 제6974호로 개정되고 2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정되기 전의 것) 제49조 제1항과 근로기준법(2007. 4. 11. 법률 제8372호로 전부개정된 것) 제50조 제1항은 1주의 기준근로시간을 40시간으로 정한다. 위에서 본 바와 같이 소정근로시간은 기준근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간을 뜻하므로, 근로자와 사용자가 정한 1주의 근로시간이 40시간을 초과한다면 그 초과 부분은 최저임금 지급 대상 시간 산정의 기준이 되는 소정근로시간 수에 포함될 수

없다. 따라서 원심으로서 2002년 단체협약의 근로시간 전부가 아니라, 그중 1주 40시간만을 기준으로 최저임금 미달액을 계산하였어야 한다.

다. 그런데도 원심은 2002년 단체협약이 정한 근로시간 중 기준근로시간을 초과하는 부분까지 반영하여 최저임금 미달액을 계산하였다. 이러한 원심의 판단에는 소정근로시간 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 신의칙 항변과 예비적 반소청구에 관한 상고이유에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 피고의 신의칙 위반 항변과 원고들에게 추가 사납금 납부 의무가 있음을 전제로 하는 피고의 예비적 반소청구를 모두 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙이나 사납금 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

5. 파기의 범위

원심판결의 본소에 관한 피고 패소 부분 중 최저임금 미달액 청구 부분에는 앞서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심에서 이러한 파기취지에 따라 최저임금 미달액 청구의 인용 범위가 달라지면 최저임금액을 반영한 평균임금을 기초로 한 원고들의 퇴직금 청구의 인용 범위 역시 달라질 여지가 있는바, 위 퇴직금 청구 부분도 함께 심리·판단될 필요가 있으므로 본소에 관한 피고 패소 부분 전부를 파기하여야 한다.

한편 피고의 예비적 반소에 대한 상고는 앞서 본 바와 같이 이유 없으나, 예비적 반소는 원고들의 본소청구 중 원심에서 인용된 부분이 인용될 것을 전제로 한 것이므로, 이 부분 본소청구에 대한 피고의 상고를 받아들여 파기하는 이상 합일확정을 위하여 예비적 반소 부분도 파기하여야 한다.

6. 결론

그러므로 원심판결 중 본소에 관한 피고 패소 부분과 예비적 반소에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	신숙희
	대법관	이동원
주 심	대법관	김상환
	대법관	권영준