

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021다304779(본소) 임금
2021다304786(반소) 사납금청구

원고(반소피고), 피상고인

원고(반소피고) 1 외 4인

원고(반소피고)들 소송대리인 법무법인 대명
담당변호사 최선교

피고(반소원고), 상고인

○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인 김장리
담당변호사 이건웅 외 1인

원 심 판 결 수원지방법원 2021. 11. 26. 선고 2021나53535(본소), 53542(반소) 판결

판 결 선 고 2024. 10. 8.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 수원지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 제1, 2 상고이유에 관하여

원심은 그 판시와 같은 이유로, 2010년 임금협정 이후에 체결된 각 변경 임금협정에 의한 소정근로시간 단축 합의는 강행법규인 최저임금법 제6조 제5항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효이고, 종전 단체협약인 2010년 임금협정에서 정한 소정근로시간을 기준으로 최저임금 미달액을 산정하여야 한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 소정근로시간 단축 합의의 효력, 소정근로시간 단축 합의가 무효일 경우 적용되는 소정근로시간에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 제3 상고이유에 관하여

가. 최저임금법 제6조 제5항, 구 「최저임금법 시행령」(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 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.

이러한 최저임금법령의 규정 내용과 취지를 고려하면, 소정의 근로일에 해당하지 않는 날에 근로자가 근로하였더라도 그 근로한 시간은 특별한 사정이 없는 한 최저임금 액 이상의 임금을 지급해야 하는 시간(이하 '최저임금 지급 대상 시간'이라 한다)에 포함되지 않는다고 해석함이 타당하다(대법원 2023. 11. 2. 선고 2018도965 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2023다223744, 223751 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 피고(반소원고, 이하 '피고'라 한다)는 △△시에서 일반택시운송사업을 영위하는 회사이고, 원고(반소피고, 이하 '원고'라 한다)들은 피고와 근로계약을 체결하고 1일 2교대제 택시운전근로자로 근무하다가 퇴직한 사람들이다.

2) 전국택시노동조합연맹 경기△△시지부와 △△시택시운송사업협회가 2010. 6. 29. 체결한 공동 임금협정은 근로시간을 1일 6시간 40분, 1주 40시간으로 정하였고(제4조), 월 소정의 근로일수에 관하여 교대제의 만근일수를 25일로 정하면서(제6조) 이를 초과한 경우 휴일근로로서 통상시급의 150%를 지급한다고 정하였다(제10조 제4항).

3) 피고와 피고의 노동조합이 위 공동 임금협정의 내용을 반영하여 2010. 7. 23. 체결한 2010년 임금협정은 운전기사의 월 근로일수를 25일 만근(2월은 23일 또는 24일 만근)으로 정하면서(제5조) 임금은 위 공동 임금협정서에 준한다고 정하였다(제8조).

4) 원고들은 25일을 초과하여 근로한 월에 대해서도 월별 근로일 전체를 기준으로 계산한 최저임금 미달액의 지급을 청구하고 있다. 반면 피고는 원심 이래로 원고들의 월별 근로일 중 25일을 초과하는 부분은 소정의 근로일이 아니므로 최저임금 지급 대

상에서 제외되어야 한다는 취지로 주장하고 있다.

다. 이러한 사실관계를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 2010년 임금협정에서 월 만근일을 정한 것은 월 소정의 근로일을 정하는 취지로서 원고들이 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간은 최저임금 지급 대상 시간에 포함되지 않는다고 볼 여지가 크다.

라. 그런데도 원심은 원고들이 월 만근일을 초과하여 근로한 날의 근로시간까지 최저임금 지급 대상 시간에 포함시켜 최저임금 미달액을 계산하였다. 이러한 원심의 판단에는 최저임금 산정 방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 제4, 5 상고이유에 관하여

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

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 신의칙, 법률행위의 일부 무효와 착오에 따른 취소 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 파기의 범위

원심판결의 본소 중 최저임금 미달액 청구 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있다. 환송 후 원심에서 이러한 파기취지를 고려하여 퇴직금까지 포함한 원고들 청구의 인용 범위를 새로 산정할 필요가 있으므로, 본소 부분 전부를 파기하여야 한다.

한편 피고의 예비적 반소에 대한 상고는 앞에서 본 바와 같이 이유 없으나, 예비적 반소는 원고들의 본소청구가 인용될 것을 전제로 한 것이므로, 본소청구에 관한 피고

의 상고를 받아들여 파기하는 이상 합일확정을 위하여 예비적 반소 부분도 파기하여야 한다.

5. 결론

원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이숙연

 대법관 이흥구

주 심 대법관 오석준

 대법관 엄상필