

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2023다237460 임금
원고, 피상고인 원고 1 외 7인
소송대리인 변호사 안진학
피고, 상고인 신라교통 주식회사
소송대리인 변호사 이진원
원 심 판 결 대구고등법원 2023. 5. 3. 선고 2021나25985 판결
판 결 선 고 2024. 1. 4.

주 문

원심판결 중 피고 패소부분을 모두 파기하고, 이 부분 사건을 대구고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

가. 헌법 제32조 제1항 및 최저임금법 관련 규정 내용과 체계, 2008. 3. 21. 법률 제

8964호로 개정된 최저임금법 제6조 제5항(이하 '특례조항'이라 한다)의 입법 취지와 입법 경과, 여객자동차 운수사업법의 규정 취지 및 일반택시운송사업의 공공성, 소정근로시간을 단축하는 합의 관련 전후 사정 등을 종합적으로 고려하면, 정액사납금제하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조).

나. 구 최저임금법 시행령(2018. 12. 31. 대통령령 제29469호로 개정되기 전의 것) 제5조 제1항 제2호 및 제3호는 비교대상 임금 중 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금이 대하여 '1주 또는 1개월의 소정근로시간 수'로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있다. 여기서 소정근로시간이란 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제50조, 제69조 또는 산업안전보건법 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미하고(구 근로기준법 제2조 제1항 제7호), 이는 통상임금 산정 기준시간 수와는 구별되는 이상, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 관한 임금인 주휴수당 관련 근로시간은 고려할 필요가 없다(대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결, 대법원 2018. 6. 19. 선고 2014다44673 판결 등 참조).

2. 원심 판단

가. 소정근로시간 단축합의의 효력을 판단하기 위해 단체협약 체결 경위 등을 살펴

봄에 있어서는 주휴수당 관련 근로시간(이하 '주휴시간'이라 한다)을 포함한 소정근로시간을 기준으로 당시 최저임금 준수 여부를 판단하는 것이 타당하다.

나. 2013년부터의 소정근로시간 단축합의는 그 직전의 소정근로시간(주휴시간 포함)을 기준으로 시간급 비교대상 임금으로 환산한 결과가 모두 당해 연도에 정해진 최저임금에 미치지 못하는 등 강행법규인 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효이므로, 원고들에게 적용되는 소정근로시간은 2011년 단체협약에서 정한 1일 6시간 40분이다.

3. 대법원 판단

가. 원심판결 이유를 관련 법리 및 적법하게 채택한 증거에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍할 수 없다.

1) 근로기준법에서 '소정근로시간'은 기준근로시간의 범위 내에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간이라고 규정하여(제2조 제1항 제8호) 노사 간의 자유로운 의사에 따라 정할 수 있는 것이 원칙이고, 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 그 합의의 효력을 부정할 수 있을 뿐으로(위 대법원 2016다2451 전원합의체 판결 참조), 노사 간의 합의에 의해 정해진 소정근로시간의 효력을 그와 같은 사유로 부정하기 위해서는 그 사유의 예외적인 성격에 비추어 최저임금제도의 실질적 잠탈 여부 등 관련 사정을 종합하여 엄격하게 판단하여야 한다. 이때 2018. 12. 31. 이전의 기간에 관하여 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 판단하거나, 그 기간 동안 최저임금에 미달한 임금액을 산정할 때는 물론 해당 기간 동안 소정근로시간의 단축합의가 최저임금법상

특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효인지 여부를 판단할 경우에는 특별한 사정이 없는 한 주휴시간은 제외하여야 한다(위 대법원 2014다44673 판결 등 참조).

2) 2013년 단체협약은 2011년 단체협약에 비해 일 근로시간을 40분 감축한 것에 불과할 뿐만 아니라 원심의 계산방식과 같이 '운전기사 임금 기준표'에 기재된 합계액 949,110원을 직전 단체협약에 따른 월 소정근로시간(주휴시간 제외)으로 나눈 임금액이 2013년부터 2015년까지의 법정 시간당 최저임금보다도 현저히 높은 점에 비추어 보면, 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 보기 어렵다.

3) 2015년 단체협약은 소정근로시간을 전혀 단축하지 않은 상태에서 1일 사납금만 다소 증액한 것이어서 '소정근로시간 단축합의'에 해당하지도 않고, 원심의 계산방식과 같이 '운전기사 임금 기준표'에 기재된 합계액 1,004,400원을 2011년 단체협약에 따른 월 소정근로시간(주휴시간 제외)으로 나눈 임금액이 2015년의 법정 시간당 최저임금보다도 상당히 높은 이상, 역시 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 보기 어렵다.

4) 2017년 및 그 이후에 체결된 단체협약 또한 소정근로시간 단축합의 관련 전후 사정은 물론 위와 같은 방식으로 계산한 결과를 종합적으로 고려하여, 정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우에 해당하는지 여부를 면밀히 살펴봄으로써 그 효력은 물론 이를 전제로 지급된

임금이 최저임금에 미달하는지 여부나 최저임금에 미달한 임금액을 산정하여야 한다.

나. 그럼에도 원심은, 2013년부터의 소정근로시간 단축합의의 효력 여부를 판단함에 있어 특별한 사정이 보이지 않음에도 주휴시간을 포함한 소정근로시간을 기준으로 하여 그 단축합의가 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당한다고 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 소정근로시간 산정에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결 중 피고 패소부분을 모두 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권영준

 대법관 이동원

주 심 대법관 천대엽