

노동판례리뷰

승진 취소에 따른 급여차이와 부당이득 판단기준

- 대법원 2022. 8. 19. 선고 2017다292718 판결 -

【판결 요지】

승진발령이 무효임에도 근로자가 승진발령이 유효함을 전제로 승진된 직급에 따라 계속 근무하여 온 경우, 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 있어 승진된 직급에 따른 업무를 수행하고 그에 대한 대가로 임금이 지급되었다면, 근로자가 지급받은 임금은 제공된 근로의 대가이므로 근로자에게 실질적인 이득이 있다고 볼 수 없어 사용자가 이에 대해 부당이득으로 반환을 청구할 수 없다. 그러나 승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 없어 승진 후 제공된 근로의 가치가 승진 전과 견주어 실질적 차이가 없음에도 단지 직급의 상승만을 이유로 임금이 상승한 부분이 있다면, 근로자는 임금 상승분 상당의 이익을 얻었다고 볼 수 있고, 승진이 무효인 이상 그 이득은 근로자에게 법률상 원인 없이 지급된 것으로서 부당이득으로 사용자에게 반환되어야 한다. 여기서 승진 전후 제공된 근로의 가치 사이에 실질적으로 차이가 있는지는 제공된 근로의 형태와 수행하는 업무의 내용, 보직의 차이 유무, 직급에 따른 권한과 책임의 정도 등 여러 사정을 종합적이고 객관적으로 평가하여 판단하여야 한다.

한국농어촌공사(이하, 원고)는 「한국농어촌공사 및 농지관리기금법」에 따라 설립되어 농어촌 정비사업 등을 수행하는 공기업이며 피고는 원고 소속 직원들이다. 원고는 직원들의 승진시험을 외부업체에 의뢰하여 실시하고 있었는데, 피고들을 포함한 일부 직원들이 사전에 외부업체로부터 시험문제와 답을 제공받아 시험에 합격하고 그 대가로 금전을 제공하였다는 사실이 사후에 경찰의 수사과정에서 확인되었다. 원고는 해당 직원들에 대한 승진발령을 취소하고 승진에 따른 급여상승분의 반환을 청구하는 소송을 제기하였다.

사건의 핵심쟁점은 승진을 이유로 피고가 수령한 급여 상승분이 법률상 원인 없이 지급된 이득(부당이득)으로서 원고에게 반환되어야 하는 금원인가였다.¹⁾ 법문 “법률상 원인 없이”를 이

사건에 해석·적용함에 있어 두 가지 입장이 제시되었다. 첫째, 급여 상승분 전체를 승진된 직급 그 자체 혹은 승진 자체에서 비롯된 정당한 대가로 보아야 한다는 관점이다(형식적 직급과 급여의 포괄적 연계). 둘째, 개별 급여항목의 구체적 내용을 살피고 승진된 직급에 따른 업무와 이전 업무를 비교하여 제공한 근로의 가치가 실질적으로 차이가 있는지 검토한 후 그러한 경우에만 정당한 대가로 보아야 한다는 견해이다(실질적 근로와 급여의 개별적 연계).

원고는 '표준가산급' 상승분과 '승진가산급'²⁾은 피고들이 수행한 업무와 상관없이 승진으로 인하여 지급되는 금원이므로 피고들은 표준가산급 상승분과 승진가산급 및 그에 따라 상승한 기준급, 연차수당, 인센티브는 부당이익이 된다고 주장했다. 이에 대해 대상판결의 제1심³⁾과 원심⁴⁾은 비록 이 사건 각 승진발령이 무효라고 하더라도 피고들이 승진한 각 직급의 업무를 수행하고 원고로부터 급여를 지급받은 이상 해당 급여 상승분이 '법률상 원인 없이' 지급된 것은 아니라고 판단하였다. 나아가 원심은 승진결격사유가 없는 동일한 직급의 다른 직원과 "동일한 업무에 동일한 기간 근무할 경우" 원고가 주장하는 "금원을 차별 없이 지급받게 되는 점과 각 금원의 성격 등에 비추어 볼 때, 피고들이 연봉제의 적용을 받아 수령한 급여 중 '표준가산급 상승분과 승진가산급 및 그에 따라 상승한 기준급, 연차수당, 인센티브'만을 따로 떼어내 이 부분 금원이 피고들이 수행한 업무와는 전적으로 상관없이 '승진 자체'에 대한 보상으로 지급된 것으로서 부당이익 반환의 대상이 된다고 보기 어렵다"고 판시했다. 즉, 제1심과 원심의 논지를 정리해보자면: ① 일단 승진된 직급에 따른 직무를 수행했고, ② (승진발령에 하자가 없었던) 다른 동일 직급 근로자와 비교해 그 직무와 기간에 차이가 없다면(수평적 비교), 승진된 직급에서 새로운 직무를 수행하면서 제공된 근로는 더 높은 가치를 지닌 것으로 인정되어야 하고(형식적 평가), ③ 급여 상승분은 전체로서 그 가치가 증대된 해당 근로에 대한 대가로 평가되어야 한다는 것이다(포괄적 연계).

이러한 하급심의 법리에 대해 대상판결은 "승진 전후 각 직급에 따라 수행하는 업무에 차이가 있"는지 여부를 기준으로 접근해야 한다고 판단했다. 즉 승진한 개별 근로자를 기준으로 보아 승진된 직급에서 "수행하는 업무에 차이가 없"다면 "승진 후 제공된 근로의 가치가 승진 전

- 1) 「민법」 제741조(부당이익의 내용) 법률상 원인없이 타인의 재산 또는 노무로 인하여 이익을 얻고 이로 인하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 이익을 반환하여야 한다.
- 2) 대상판결에 따르면 '표준가산급'은 직원이 1년 근속할 때마다 1년 근속한 자체에 대한 기여를 고려하여 가산되는 임금이다. '승진가산급'이란 직원이 승진할 때마다 기본연봉에 일정 비율을 곱하여 또는 정액으로 가산되는 금원이다.
- 3) 광주지방법원 2017. 5. 18. 선고 2015가합50127 판결.
- 4) 광주고등법원 2017. 11. 22. 선고 2017나11734 판결. 나아가 항소심에서 원고는 급여 상승분이 부당이익에 해당하지 않는 것은 신의성실의 원칙에 반한다는 주장을 추가했으나 "피고들이 부정한 방법으로 승진하였다고 하더라도, 위 급여 상승분이 부당이익으로 반환될 대상이 아니라는 피고들의 주장은 원고의 청구원인 사실을 부인하는 진술에 불과하여 신의성실의 원칙에 위반되는 권리의 행사라고 볼 수 없고, 나아가 위와 같은 피고들의 주장이 형평에 어긋나거나 정의 관념에 반하는 것이라고 할 수도 없다"라고 하여 원고의 청구를 기각하였다.

과 견주어 실질적 차이가 없"다고 보아야 하므로 "단지 직급의 상승만을 이유로 임금이 상승한 부분이 있다면, 근로자는 임금 상승분 상당의 이익을 얻었다고 볼 수 있고, 승진이 무효인 이상 그 이득은 근로자에게 법률상 원인 없이 지급된 것으로서 부당이득으로 사용자에게 반환되어야 한다"는 원칙을 정립했다. 그리고 "여기서 승진을 전후하여 제공된 근로의 가치 간에 실질적으로 차이가 있는지는 제공된 근로의 형태, 수행하는 업무의 내용, 보직의 차이 유무, 직급에 따른 권한과 책임의 정도 등을 종합적이고 객관적으로 평가하여 판단하여야 한다"는 심사기준을 제시했다.

결론적으로 대법원은 원심이 실시한 ②와 ③ 기준을 배척했다. 원심은 같은 직급의 다른 근로자와 비교해 형식상 직무·기간이 동일하다면(형식적·수평적 비교) 승진한 근로자의 근로가치는 그들과 동일한 것(해당 근로자를 기준으로 보면 근로의 가치가 추상적으로 더 증대)으로 보았지만, 대법원은 해당 근로자의 승진 전후, 즉 상하 직급에서 각각 수행했던 업무를 실질적으로 비교해서(실질적·수직적 비교) 근로의 가치가 증가했는지를 구체적으로 판단할 것을 주문했다. 또한, 원심은 비교와 평가를 추상적으로 행한 만큼 급여항목 중 일부를 분리해 개별적으로 판단할 수 없다고 봤지만, 대법원은 (명시하지는 않았으나) 개별적으로 판단할 수 있다고 본 것으로 이해된다.

대상판결은 발표된 후 많은 관심을 모았다. 승진발령이 사후적으로 무효 또는 취소된 경우 근로자가 승진된 직급에 따른 업무를 수행하고 지급받은 임금이 부당이득에 해당하는지 살피고 관련 기준을 제시한 첫 판결이기 때문이다.⁵⁾ 이 글에서 분석한 것처럼 하급심과 대상판결의 입장이 나누어지면서 쟁점이 선명하게 부각되었고 대법원의 판단기준이 보다 명확하게 드러나 대상판결은 향후 유사 쟁점에 대한 사건의 지침으로 활용될 것으로 보인다. **KL**

남궁준(한국노동연구원 부연구위원)

5) 이현수(2022), "승진발령이 취소된 경우에 지급된 임금이 부당이득인지 판단하는 기준", 대한변협신문 제861호. 2022. 10. 24.

특별퇴직 근로자에 대한 재채용 부분은 취업규칙

- 대법원 2022. 9. 29. 선고 2018다301527 판결 -

【판결 요지】

특별퇴직자들에 대한 재채용 행위 자체는 특별퇴직자와 피고 사이의 종전 근로관계가 종료된 후에 이루어지는 것이기는 하나, 이 사건 재채용 부분은 특별퇴직하는 근로자와 피고 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 특별퇴직하는 근로자의 대우에 관한 조건을 정한 것이므로 취업규칙으로서 성질을 가진다.

원고들의 특별퇴직 신청에 관하여 원고들과 피고 사이에 이 사건 재채용 부분의 효력을 배제하고 재채용 신청의 기회 부여만을 특별퇴직조건으로 하는 것에 대하여 확정적인 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵고, 설령 원고들과 피고 사이에 그와 같은 개별합의가 성립되었다고 가정하더라도 그러한 개별합의는 피고의 재채용 의무를 규정하고 있는 이 사건 재채용 부분에 반하여 원고들에게 불리한 내용의 합의로서 근로기준법 제97조에 따라 무효이므로 그에 대하여는 여전히 이 사건 재채용 부분이 적용된다.

사실관계이다. H은행(이하 '회사')은 2007. 7. 노사합의로 일정 연령에 도달한 근로자에게 임금이 감액되는 임금피크제로 정년을 1년 연장할 것인지, 아니면 회사가 제시한 혜택을 받으며 특별퇴직할지를 선택하는 임금피크제를 도입하였다. 2009. 1. 회사는 임금피크 연령과 기간을 '만 55세부터 만 58세까지(4년)'에서 '만 56세부터 만 59세까지(4년)'로 상향하고, 임금피크제 기간 중 받게 되는 총 급여의 기본 지급률을 250%(80%, 60%, 60%, 50%)에서 170%(50%, 50%, 40%, 30%)로 변경하는 임금피크제 개선안을 마련하여 노동조합의 동의를 받았다. 노사가 합의한 임금피크제 개선안에는 근로자가 특별퇴직을 선택하는 경우 '계약직 별정직원으로 재채용되면, 최장 만 58세까지 계약을 갱신하고 월 200만 원의 급여를 지급한다'(이하 '재채용 부분')는 내용이 포함되어 있었다. 회사는 2016년 상반기 임금피크제 적용대상 근로자들에게 임금피크제와 특별퇴직 중 하나를 선택하라고 안내하였고, 특별퇴직을 선택한 근로자들은 2016. 5. 31.자로 퇴직하였다. 특별퇴직자들은 회사가 자신들을 재채용할 의무가 있음에도 이를 이행하지 않았으며, 퇴직일 다음 날부터 만 58세에 도달하는 달의 말일까지 발생한 임금, 퇴직금 상당액의 손해배상금 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 구하는 소를 제기하였다.

대상판결의 첫 번째 쟁점은 재채용 부분이 취업규칙에 해당하는지 여부이다. 취업규칙상 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는데, 이 사안에서 '근로관계 종료 후', '채용'에 관한 규

정이므로 회사측 주장과 같이 재채용 부분은 특별퇴직자에게 재채용을 신청할 수 있는 기회만을 부여하는 것인지, 아니면 재채용 부분이 취업규칙에 해당하여 회사가 재채용 의무를 부담하는가이다.

취업규칙에 관한 판례법리를 살펴보면, 취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서 그 명칭은 불문하는 것이고(대법원 1998. 11. 27. 선고 97누14132 판결), 근로조건이란 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말한다(대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 판결). 한편 대법원이 채용에 관한 기준은 취업규칙에 포함되지 않는다고 판시한 바 있다(대법원 1992. 8. 14. 선고 92다1995 판결). 이와 같은 판례법리에 비추어 재채용 부분이 '퇴직' 이후 '채용'에 관한 것으로서 근로조건에 해당하는지 다투어진 것이다.

대상판결은 취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다고 실시하였다. 요컨대 특별퇴직 관련 재채용 부분은 취업규칙에 해당한다고 대법원이 처음으로 확인한 것이다.

두 번째 쟁점은 취업규칙의 해석과 적용이다. 우선 취업규칙은 그 객관적인 의미에 따라 해석하여야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격하여야 한다는 판례법리가 정립되어 있다(대법원 2020. 11. 26. 선고 2017두70793 판결). 대상판결은 재채용 자체를 특별퇴직에 대한 혜택으로 명시하고 있는 점 등을 근거로 임금피크제 개선안의 재채용 부분은 재채용을 신청할 기회만 부여한다는 취지가 아니라 사용자에게 원칙적으로 특별퇴직자를 재채용할 의무를 부과하는 취지라고 해석하였다. 구체적으로 재채용 '의무'가 아니라 '기회부여'라는 주장에 대하여 "재채용 부분은 특별퇴직조건 중의 하나로서 특별퇴직을 선택한 근로자에게 특별퇴직 후 계약직 별정직원으로 재채용되어 근무기간 동안 정해진 임금과 퇴직금 등을 지급 받을 수 있는 지위를 보장하는 것이고, 재채용 신청의 기회만을 부여할 경우 회사의 재량에 의하여 위와 같은 지위가 보장되지 않을 수도 있으므로 특별퇴직조건이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에 해당한다. 이러한 변경을 위해서는 근로기준법 제94조 제1항 단서에 따라 근로자의 동의를 받아야 하는데, 노동조합의 동의를 받지 않았고, 나아가 회사가 주장하는 사정들만으로 위와 같은 변경이 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 단정하기도 어렵다"고 실시하여 재채용 부분에 대한 취업규칙 변경이 없었다고 판단하였다.

또한 회사는 재채용 부분에 대하여 재채용 신청의 기회 부여만을 특별퇴직조건으로 하는 것에 대한 합의가 있다고 주장하였다. 대법원은 근로자들과 회사 사이에 이 사건 재채용 부분의

효력을 배제하고 재채용 신청의 기회 부여만을 특별퇴직조건으로 하는 것에 대하여 확정적인 의사의 합치가 있었다고 보기 어렵고, 설령 근로자들과 회사 사이에 그와 같은 개별합의가 성립되었다고 가정하더라도 그러한 개별합의는 회사의 재채용 의무를 규정하고 있는 재채용 부분에 반하여 근로자들에게 불리한 내용의 합의로서 근로기준법 제97조에 따라 무효이므로 그에 대하여는 여전히 재채용 부분이 적용된다고 판시하였다.

현재 중고령 근로자가 임금이 감액되는 임금피크제 적용을 받으면서 계속 근무할지, 아니면 특별퇴직금과 별정직 등 재채용의 조건으로 퇴직할지 선택해야 할 경우가 적지 않다. 대상판결은 특별퇴직 근로자의 대우를 정한 노사합의는 취업규칙에 해당하고, 특별퇴직 근로자의 대우를 불리하게 변경하는 경우에는 취업규칙 불이익변경 절차가 적용되어 근로자의 집단적 동의가 없는 개별합의는 그 효력을 인정할 수 없다고 확인하였다. 따라서 특별퇴직에 따른 별정직 등 재채용이 '단지 재채용 신청의 기회 부여'라면 노사합의로 명시하고, 이 사항을 근로자에게 주지해야 재채용 의무를 면할 수 있게 된다. **㉮**

노상헌(서울시립대학교 법학전문대학원 교수)

택시 전액관리제와 최저임금법 위반 판단방법

- 대법원 2022. 9. 29. 선고 2017다242928 판결 -

【결정 요지】

구 여객자동차법 하에서 택시운송사업자가 운송수입금 전액관리제를 시행하면서, 단체협약에서 실제 운송수입금 납부액이 기준 운송수입금액에 미치지 못하는 경우 택시운전근로자의 월 정액급여에서 그 미달액을 공제하기로 정하는 것 자체는 허용된다는 점은 앞에서 살펴본 바와 같다. 그러나 이러한 공제가 이루어진 경우에는, 택시운전근로자가 운송수입금의 전부 또는 일부를 택시운송사업자에게 납부하지 않음으로써 공제액이 발생하게 되었거나 공제액이 증가하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 위에서 본 원칙과는 달리 기준 운송수입금 미달액을 공제한 후의 급여를 토대로 비교대상 임금을 계산하여 최저임금법 위반 여부를 판단하여야 한다.

2015년 3월 A택시회사의 기사 甲의 급여는 다음과 같다고 가정해 보자. 甲의 월 정액급여는 120만 원이고(참고로 2015년 최저임금은 월 1,166,220원), 운송수입금에 따른 성과수당을 받기로 하였다. A회사의 월 '기준 운송수입금'(이하 '기준금액')은 275만 원이다. 그런데 甲은 기준금액을 채우지 못하였다. A회사는 정액급여에서 기준금액 미달분을 공제한 금액인 60만 원을 甲의 3월 급여로 지급하였다.

두 개의 쟁점이 발생한다. 첫째, 정액급여에서 기준금액 미달분을 공제하는 것이 「여객자동차 운수사업법」(이하 '여객자동차법') 제21조 제1항¹⁾에 위반하여 무효가 되는지이다. 둘째, 甲에게 지급한 3월 급여가 최저임금법에 위반하여 甲이 그 차액을 청구할 수 있는지이다. 대상판결은 이에 대한 답을 제시하였는데, 특히 두 번째 쟁점에 관한 판단방법이 의미가 있다.

대상판결의 사건개요는 다음과 같다. '합자회사 ○○택시'(피고)는 2014. 12. 10. 교섭대표노동조합과 2015년 임금협정을 체결하여 2015. 1. 1.부터 시행하였는데 그 주요 내용은 다음과 같다(밑줄은 필자가 강조).

1) 제21조(운송사업자의 준수 사항) ① 대통령령으로 정하는 운송사업자는 제24조에 따른 운전업무 종사자격을 갖추고 여객자동차운송사업의 운전업무에 종사하고 있는 자(이하 "운수종사자"라 한다)가 이용자에게서 받은 운임이나 요금(이하 "운송수입금"이라 한다)의 전액을 그 운수종사자에게서 받아야 한다.

- (1) 노사는 소정근로시간 내 운행기록장치(타코메타기)에 의한 운송수입금의 전액을 납부 및 수납 관리하고 최저임금법에 기초하여 월 기준금이 있는 정액급여와 성과수당제를 병행하는 월급제를 실시한다.
- (2) 택시운송수입금전액관리제 시행요령 제4조 1항에 의거 1일 근무시간 동안 운송수입금 전액을 근무종료 당일 입금하여야 한다.
- (3) 월정(기준금)액은 1일 2교대 1인 2,750,000원으로 한다.
- (4) 운송수입금을 입금하지 않고 유용한 금액은 가불 처리 후 급여 및 퇴직금에서 공제하며, 월 급여에 미달할 경우에는 징계 및 형사 건으로 처벌한다.
- (5) 월간 운송수입금 기준액 미달 시에는 가불금 처리 후 임금 및 퇴직금 등 회사에서 지급하는 임금 및 금품에서 공제하며, 상벌위원회에 징계 회부한다.

피고는 위 임금협정에 따라 기준금액(2,750,000원)에 미달하는 운송수입금을 납부한 택시기사(원고)들에 대하여 그 미달분만큼 가불금 명목으로 정액급여에서 공제(이하 '이 사건 공제')하고 임금을 지급하였다. 이에 원고들은 ① 주위적으로는 이 사건 공제가 구 여객자동차법(2016. 1. 19. 법률 제13800호로 개정되기 전의 것) 제21조 제1항을 위반하는 등으로 무효라고 주장하며 가불금 명목으로 공제된 금액 전부의 지급을 구하고, ② 예비적으로는 이 사건 공제가 그로 인해 원고들에게 최저임금에 미치지 못하는 급여를 지급한 부분에 한하여 최저임금법에 위반되어 무효라고 주장하며 가불금 명목으로 공제된 금액 일부의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

먼저 '주위적 청구'에 대하여 대상판결은, 이 사건 공제는 구 여객자동차법 제21조 제1항에 위반되지 않는다고 판단했다. 대상판결은 “운송사업자가 운수종사자들로부터 근무 당일의 운송수입금 전액을 받는 이상 단체협약에서 실제 운송수입금 납부액이 기준 운송수입금액에 미치지 못하는 경우에는 월 정액급여에서 그 미달액을 공제하기로 정하는 것도 원칙적으로 가능하고, 그러한 공제 행위가 구 여객자동차법 제21조 제1항을 위반한 것이라고 볼 수도 없다(대법원 2006. 1. 26. 선고 2005도8221 판결, 대법원 2007. 3. 30. 선고 2004두7665 판결 등 참조)”는 기존 법리를 그대로 따랐다.

그러나 주의할 것이 있다. 대상판결은 2020. 1. 1. 이전 사안이란 점이다. 2020. 1. 1.부터 시행된 개정 여객자동차법은 기존의 전액관리제 규정에 몇 가지 준수사항을 더 추가하였다. 운송사업자에게는 “일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하지 않을 것”(제21조 제1항 제2호)을 준수사항으로 추가했고, 운수종사자(택시기사)에게는 “일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 납부하지 않을 것”(제26조 제2항 제2호)을 준수사항으로 추가하였다. 즉, 택시회사 노사

모두에게 기준금액을 설정하여 운송수입금을 납부하지 말라는 것을 명확히 했다.

2020. 1. 1. 시행된 여객자동차법의 관련 조항을 ‘강행규정’으로 해석하여, 기준금액 미달분을 공제하는 약정은 무효라는 최근 판결들이 잇따르고 있다.²⁾ 따라서 주위적 청구에 대한 대상판결의 판단은 2020. 1. 1. 이전 사안에만 적용된다고 보아야 한다. 같은 취지로 대상판결에 대한 대법원 보도자료도 “2020. 1. 1. 이후에 이 사건과 같이 기준 운송수입금을 정하여 공제하는 내용의 단체협약은 여객자동차법 제21조 제1항 제2호, 제26조 제2항 제2호 위반으로 무효”라고 한다.³⁾

다음으로 ‘예비적 청구’와 관련된 쟁점은, 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 ‘비교대상 임금’(최저임금법령에 따라 최저임금에 산입되는 임금)을 이 사건 공제 이전의 급여로 할지 아니면 공제 이후의 급여로 할지 여부이다. 예컨대, 2015년 3월 甲의 월 정액급여는 120만 원인데(2015년 최저임금은 월 1,166,220원) 기준금액 미달을 이유로 그 미달분을 공제한 후 60만 원을 지급한 경우, 비교대상임금이 120만 원인지 아니면 60만 원인지 문제가 된다.

대상판결의 원심⁴⁾은 임금협약에 따라 정해진 공제 이전의 정액급여(예컨대, 120만 원)가 비교대상임금이므로 최저임금법 위반이 아니라고 판단했다. 반면 대상판결은 공제 이후 실제로 받은 급여(예컨대, 60만 원)가 비교대상임금이므로 최저임금법 위반에 해당될 수 있다며 원심판결을 파기하였다.

대상판결은 “구 여객자동차법 하에서 택시운송사업자가 운송수입금 전액관리제를 시행하면서, 단체협약에서 실제 운송수입금 납부액이 기준 운송수입금액에 미치지 못하는 경우 택시운전근로자의 월 정액급여에서 그 미달액을 공제하기로 정하는 것 자체는 허용”되지만, “이러한 공제가 이루어진 경우에는, 택시운전근로자가 운송수입금의 전부 또는 일부를 택시운송사업자에게 납부하지 않음으로써 공제액이 발생하게 되었거나 공제액이 증가하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 …… 기준 운송수입금 미달액을 공제한 후의 급여를 토대로 비교대상 임금을 계산하여 최저임금법 위반 여부를 판단하여야 한다”고 하였다.

즉, ‘공제 이후의 급여’를 토대로 비교대상임금을 계산하여 최저임금법 위반 여부를 판단하라는 것이다. 이것은 택시기사가 운송수입금 전액을 회사에 납부한 경우에 적용되는 것이고, 기사가 운송수입금의 전부 또는 일부를 납부하지 않은 경우(전액 납부했으나 ‘기준금액 미달’인 경우와 구별)에는 그러하지 아니하다.

대상판결은 이 사건 공제와 같은 경우에는 ‘공제 이후의 급여’를 토대로 비교대상임금을 계

2) 방강수(2022), 「사납금제 근절을 위한 여객자동차법의 강행규정성」, 『노동리뷰』 10월호, 한국노동연구원, pp.104~107 참조.

3) 대법원 공보연구관실, 「대법원 2017다242928 미지급 임금 청구 사건 보도자료」, 2022. 10. 14., p.8.

4) 전주지방법원 2017. 6. 14. 선고 2016나6128 판결.

산하라는 법리를 명확히 했다.⁵⁾ 이와 달리 대상판결의 원심은 ‘공제 이전의 급여’를 비교대상임금으로 보았는데, 이러한 원심의 입장은 아마도 통상임금과 최저임금의 개념과 취지를 제대로 파악하지 못한 데서 기인한 것 같다. 공제 이전의 급여 전체가 통상임금에 해당함은 분명하나, 이것을 곧바로 최저임금으로 볼 수는 없다. 통상임금과 최저임금의 범위는 대부분이 겹치기는 하나, 분명 다른 개념이다.

대상판결을 통해 다음의 내용들이 분명해졌다. 첫째, 택시업계에서 기준금액 미달분을 공제하기로 하는 노사의 약정은 2020. 1. 1. 이전에만 유효하다. 그 이후의 공제 약정은 강행규정인 여객자동차법 위반으로 무효이다. 이 경우 근로기준법 제43조 제1항의 임금전액지급 원칙 위반이 된다. 둘째, 공제 이후의 급여가 최저임금액에 미달되는 경우에는 추가로 최저임금법 위반도 성립한다. 임금전액지급 원칙 위반과 최저임금법 위반에 대해서는 형사처벌까지 부과된다는 점도 염두해 두어야 할 것이다. **KL**

방강수(공인노무사, 법학박사)

5) 다만 2020. 1. 1. 이후 개정 여객자동차법이 시행되는 사안에서는 이러한 공제가 무효로 판단될 것이므로, 대상판결의 판단 법리가 적용될 여지는 없을 것이다. 이러한 법리는 공제 자체는 유효임을 전제로 하는 것이기 때문이다 (대법원 공보연구관실, 앞의 보도자료, p.9.).