최신 판례

최저임금 미달을 회피하려 고정급 증액 대신 소정근로시간만 단축한 취업규칙 조항이 유효할까? [대법원 2016다2451]

▣ 사안의 내용

- 원고들은 피고에게 고용된 택시운전근로자들로서, 정액사납금제 형태의 임금을 지급받고 있었음
  - 운송수입금 중 일정액만 사납금으로 피고에게 납부하고, 이를 제외한 나머지 운송수입금(=초과운송수입금)을 자신이 차지하며, 피고로부터 일정한 고정급을 지급받는 방식의 임금 형태임
- 피고는 '최저임금에 산입되는 임금'의 범위에서 '생산고에 따른 임금'을 제외하는 내용의 최저임금법 제6조 제5항(이하 '이 사건 특례조항')이 시행되자, 실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없음에도 소정근로시간만을 단축하는 내용으로 취업규칙 조항을 변경함
- 원고들은 이와 같이 변경된 취업규칙 조항이

이 사건 특례조항 등 최저임금법을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 주장하며, 종전 취업규칙상 소정근로시간을 기준으로 산정한 최저임금액에 미달한 임금의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기함

• 원심은 원고들의 이러한 주장을 받아들였고, 피고는 이에 불복하여 상고를 제기함

▣ 대법원의 판단

◉ 사건의 쟁점

• 이 사건 특례조항이 시행되면서 정액사납금제 하에서 더 이상 생산고에 따른 임금인 초과운송수입금을 '최저임금에 산입되는 임금'에 포함시킬 수 없게 됨에 따라 사용자로서는 고정급만으로 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하게 되었고, 고정급 액수 자체가 중요한 의미를 가지게 됨

• 그런데 한편 사용자로서는 고정급을 증액하는 대신 소정근로시간을 줄임으로써 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급을 높이는 방식으로 고시된 시간급 최저임금액에 미달하는 것을 회피할 수 있었음

• 사건의 주된 쟁점은, 이 사건 특례조항 시행에 따라 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 근로자 측의 동의를 얻어 실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없음에도 소정근로시간만 단축하는 내용으로 변경한 취업규칙 조항이 유효한지 여부임

◉ 관련 규정

• 헌법 제32조 제1항

– 국가는 … 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

• 구 최저임금법(2018. 6. 12. 법률 제15666호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 최저임금법')

– 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다(제6조 제1항).

– 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다. (제6조 제3항)

– 제4항에도 불구하고 여객자동차 운수사업법 제3조 및 같은 법 시행령 제3조 제2호 다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다 (제6조 제5항) ☞ 이 사건 특례조항

◉ 다수의견(9명) : 이와 같이 변경된 취업규칙상 소정근로시간 단축 조항은 탈법행위로 무효임 → 상고기각

(1) 헌법 및 최저임금법 관련 규정 내용과 체계, 이 사건 특례조항의 입법 취지와 입법 경과, 여객자동차 운수사업법의 규정 취지 및 일반택시운송사업의 공공성, 소정근로시간을 단축하는 합의 관련 전후 사정 등을 종합적으로 고려하면, 변경된 취업규칙상 소정근로시간 단축 조항은 탈법행위에 해당하여 무효임

(가) 이 사건 특례조항 등 최저임금법 규정은 헌법상 국가의 의무로 규정된 최저임금제를 구체화하여 택시운전근로자의 안정된 생활을 적극적으로 보장하기 위해 마련된 강행법규임. 이러한 입법 취지를 회피하기 위해 이루어진 소정근로시간 단축 조항은 탈법행위로서 무효라고 봄이 타당함

- 이 사건 특례조항을 둔 취지는, 택시운전근로자가 받는 임금 중 고정급의 비율을 높여 운송수입금이 적은 경우에도 최저임금액 이상의 임금을 받을 수 있도록 보장함으로써 보다 안정된 생활을 영위할 수 있도록 하려는 것임
- 이 사건 특례조항은 종래 근로의무를 부담하기로 합의된 소정근로시간에 대응하여 지급되는 통상적이고 기본적인 고정급을 최저임금 수준 이상으로 높이는 것을 당연히 예정한 것임
- 이와 달리 실제 근무형태나 운행시간은 전혀 변함이 없음에도 형식적으로만 소정근로시간을 단축함으로써 시간당 고정급이 고시된 시간급 최저임금 수준을 충족하도록 하는 편법을 예정한 것이 아님

(나) 국회가 이 사건 특례조항 도입에 따른 긍정적·부정적 효과를 인식한 상태에서 택시운전근로자의 안정된 생활 보장 등의 입법효과를 고려하여 이 사건 특례조항을 입법한 경위를 고려하면, 소정근로시간 단축 조항이 유효하다고 보아 이 사건 특례조항의 실질적 규범력을 약화시키는 해석론을 전개하는 것은 타당하지 않음

(다) 소정근로시간 단축 조항은 여객자동차 운수사업법 및 이 사건 특례조항이 실질적으로 의도하고 있는 국민의 안전 및 교통편익 증진과 같은 입법 취지를 근로관계 당사자가 개별적 합의를 통해 잠탈하는 행위에 해당하므로, 탈법행위로 무효라고 보아야 함

(라) 소정근로시간 단축 조항의 효력을 유효하다고 해석하게 되면, 이 사건 특례조항을 회피하기 위한 행위를 계속 조장할 우려가 있고, 택시운전근로자들로서는 근로기준법 등의 적용에서 큰 불이익을 입을 수 있는 불안한 지위에 처하게 되는 불합리한 결과가 발생할 수도 있어 수긍하기 어려움

(2) 결국 변경된 취업규칙 중 소정근로시간 단축 조항을 무효라고 판단한 다음, 종전 취업규칙상 소정근로시간을 기준으로 최저임금 미달액을 계산한 원심 판단에 상고이유 주장과 같은 잘못이 없음

◉ 3개의 반대의견 → 파기환송 의견

· 반대의견1(대법관 이기택, 대법관 조희대)

- 이 사건 특례조항과 최저임금법상 다른 조항들은 그 입법 목적에서 본질적인 차이가 있고, 정액사납금제 하에서 택시운전근로자의 초과운송수입금과 고정급은 일정한 상호관계에 있다는 사정 등을 충분히 고려하여 이 사건 특례조항을 해석하여야 함
- 그런데도 기존 최저임금법에 관한 해석론을 그대로 적용한 다수의견은 타당하지 않음

· 반대의견2(대법관 김재형)

- 변경된 취업규칙상 소정근로시간 단축 조항이 무효가 되었으므로,

– 근로관계 당사자가 무효임을 알았더라면 의욕하였을 소정근로시간을 확정한 다음, 이를 기준으로 최저임금 미달액이 있는지 여부를 판단하여야 함

• 반대의견3(대법관 이동원)

– 설령 사용자에게 이 사건 특례조항 시행과 관련하여 최저임금법 위반을 회피하기 위한 의도가 일부 있었다고 하더라도,

– 소정근로시간 단축이 근로관계 당사자들 사이의 자발적 합의에 의한 것으로, 소정근로시간 단축 후 택시운전근로자의 총수입이 최저임금법상 임금액에 미달하게 되는 특별한 경우가 아닌 이상, 변경된 취업규칙상 소정근로시간 단축 조항이 무효라고 할 수는 없음

▣ 판결의 의의

• 정액사납금제 하에서 생산고에 따른 임금의 성격을 가지는 초과운송수입금은 택시운전근로자의 총수입 중 상당 부분을 차지하고 있음에도 사전에 확정이 어려운 가변적인 임금이어서 택시운전근로자의 총수입액이 불안정하게 되는 요인으로 작용하였음. 그리고 정액사납금제에서 운송수입금이 적은 경우 택시운전근로자가 기본적인 생활을 하기 위한 정도의 임금조차 확보하기 어려울 수 있는 문제점도 있었음

• 대법원은 변경된 취업규칙상 소정근로시간 단축 조항을 탈법행위에 해당하여 무효라고 선언함으로써, 위와 같은 정액사납금제의 폐해를 시정하기 위해 마련된 이 사건 특례조항의 입법 취지를 다시 한번 강조하고, 그 규범력을 존중하는 해석을 하였음

• 이를 통해 택시운전근로관계에서 적정한 임금 체계가 형성될 수 있는 기초를 제공함

우체국장과 우편집배 위탁계약을 채결한 재택위탁집배원은 근로기준법상 근로자성이 인정될까? [대법원 2016다277538]

▣ 사안의 내용 및 소송 경과

· 사안의 내용

– 피고(대한민국)는 우편, 택배, 금융, 쇼핑 등 우정사업을 영위하기 위하여 미래창조과학부(현 과학기술정보통신부) 소관기관인 우정사업본부를 두고 있음. 우정사업본부는 산하에 지방우정청과 우체국을 두었음

– 원고들은 '국가공무원인 집배원의 일부 업무를 민간에 위탁'하는 위탁집배원제도에 따라 피고 산하 우체국장과 우편집배 재택위탁계약(이하 '이 사건 위탁계약')을 체결하고 재택위탁집배원으로 근무하였음

– 재택위탁집배원은 매일 이 사건 위탁계약에서 정해진 시간과 장소(주로 재택위탁집배원의 주거지 근처)에서 담당집배원(국가공무원인 집배원 또는 상시위탁집배원)한테서 배달할 우편물을 건네받아 이 사건 위탁계약에서 정해진 담당구역에서 배달업무를 처리하였음

· 소송 경과

– 제1심 : 원고들 승소
– 원 심 : 항소기각
– 피고 상고 제기

▣ 대법원의 판단

· 사건의 쟁점

– 원고들의 근로기준법상 근로자성 인정 여부

· 판결의 결과

– 상고기각

· 판단의 근거

– 다음과 같은 사정들(①~⑨)을 종합하면, 원고들은 종속적인 관계에서 피고 산하 우정사업본부의 지휘·감독 아래 노무를 제공하는 근로자로 인정됨

– ① 피고는 이 사건 위탁계약 등에 따라 재택위탁집배원의 업무 내용과 범위, 처리 방식, 매일 처리할 우편물의 종류와 양을 정하였음

– ② 피고는 우편업무편람, 각종 공문, 휴대전화 메시지를 통하여 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였는데, 이는 우편배달 업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘는 것이었음

– ③ 피고는 획일적인 업무수행을 위하여 재택위탁집배원에게 정해진 복장을 입고, 관련 법령 등에서 정해진 절차에 따라 배

달하도록 하였으며, 정기적 또는 비정기적으로 교육을 시행하였음

– ④ 피고는 현지점검 등을 통하여 재택위탁집배원의 업무처리 과정이나 결과를 지속적으로 관리·감독하였음

– ⑤ 피고는 원고들로 하여금 정해진 장소에서 우편배달업무를 처리하도록 하였고, 일정 기간 근무상황부, 인계인수부 등을 마련하여 재택위탁집배원의 근태를 관리하였으며, PDA에 입력되는 배달 정보를 통하여 재택위탁집배원의 업무 처리 상황을 확인할 수 있었음

– ⑥ 우편물 배달업무의 중요성과 업무수행에 따르는 책임, 피고가 재택위탁집배원들에게 근무복과 용품을 무상 대여 한 취지 등을 고려하면 재택위탁집배원이 제3자로 하여금 배달업무를 대신하게 하거나 다른 일을 겸업하는 것은 사실상 어려움

– ⑦ 이 사건 위탁계약서에는 우편물 배달업무 관련 각종 주의사항과 계약해지사유 등이 자세히 기재되어 있음

– ⑧ 원고들이 근무시간에 비례하여 받은 수수료는 피고를 위하여 제공하는 근로의 양과 질에 대한 대가에 해당함. 원고들이 일정 시점부터 사업소득세를 냈다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 됨

– ⑨ 원고들이 수행한 우편배달업무는 피고가 체계적 조직을 갖추어 전 국민에게 제공해 온 본연의 업무로, 관련 법령에서 취급자격과 업무처리 방식, 위반 시 민·형사상 제재에 관하여 엄격한 규율을 하고 있음. 원고들은 우편배달업무를 수행하는 피고의 다른 근로자인 상시위탁집배원·특수지위탁집배원과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리하였음

▣ 판결의 의의

• 이 판결은 재택위탁집배원의 근로자성에 관하여 상반되었던 하급심 판결례들 중 근로자성을 인정한 제1심과 원심의 일치된 판단을 수긍한 사안임

• 이 판결은 근로기준법상 근로자성에 관하여 계약의 형식이 무엇인지보다는 그 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다는 법리(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등, 아래 참조)를 재확인하고 이에 따라 원고들의 근로자성을 긍정한 사안임

– 근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 함

– 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를

지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 함

– 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 됨

(출처/법원사람들)