

■ 최신 판례 ■

고정급을 전혀 받지 않는 도급제 방식의 근로계약을 체결한 택시운전 근로자도 최저임금을 받아야 하며, 도급제 근로계약을 근로자가 선택 했더라도 최저임금 청구가 신의칙 위반이 아니라는 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 11. 선고 2016다9261(본소), 2016다9278(반소) 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

2010년 7월 1일부터 최저임금법 시행령 개정에 따라 택시운전근로자들은 생산고에 따른 임금(그날 번 돈에서 회사에 지급하는 사납금을 뺀 금액)을 제외한 고정급만으로 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

그런데 이 법의 시행을 앞두고 K운수는 회사의 부담이 커진다고 사납금을 인상해야 한다는 입장을 밝혔고, 다수의 소속 택시운전근로자들이 이를 반대했습니다. 결국 K운수 노사 합의를 통해 '월급제' 방식의 근로계약과 택시운행으로 번 수입금 중 사납금을 회사에 납입하고, 남은 초과운송수입금만 가져가는 '도급제' 방식의 근로계약 중 택시운전근로자들이 개별적으로 선택할 수 있도록 정했고, 대다수 택시운전근로자들은 종전 도급제 방식을 선택했습니다.

하지만 이후 택시운전근로자들은 고정급에 따른 최저임금을 지급하지 않았다는 이유로 회사를 상대로 최저임금 이상의 임금을 지급하라며 소송을 제기했습니다.

대상판결은 도급제 방식의 근로계약을 통해 근로자들이 가져간 초과운송수입금은 최저임금법 특례 조항에서 정한 '생산고에 따른 임금'으로 보아야 하므로, 회사는 근로자들에게 이를 제외한 최저임금액 이상의 고정급을 임금으로 지급할 의무가 있다고 판시했습니다.

또한 대상판결은 택시운전근로자의 임금 중 고정급 비율을 높여 안정된 생활을 영위하게 하고자 한 최저임금법 특례 조항의 입법취지, 도급제 방식의 근로계약이 체결된 경위 등 제반 사정에 비추어 살펴보면, 근로자들이 최저임금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배되는 것이 아니라고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 7. 11. 선고 2016다9261\(본소\), 2016다9278\(반소\) 판결](#)