



포괄임금으로 급여액에 연장·야간근로수당이 포함되어 있더라도 최저임금 위반 여부 판단 시에는 연장·야간근로 수당을 제외한 급여액과 최저임금액을 비교해야 한다고 판단한 사례

(대법원 2023. 9. 21. 선고 2021다273264 판결)

피고는 호텔을 운영하는 자이며, 원고는 피고가 운영하는 호텔에서 근무한 자입니다. 피고는 원고가 실제 연장근로한 시간과 관계없이 연장근로수당과 야간근로수당을 정액으로 정하여 지급해왔으며, 원고는 피고와 체결한 근로계약에서 정한 기본급이 최저임금법을 위반한 것이라고 주장하며 최저임금법이 정한 최저임금과 원고가 받은 임금과의 차액을 청구하였습니다.

원심은 피고의 최저임금법 위반 여부는 피고가 근로계약에 따라 기본급으로 지급한 급여 뿐 아니라 각종수당 명목으로 지급한 급여를 포함하여 계산하여야 한다고 보아 피고가 포괄하여 지급한 연장·야간근로수당을 포함한 급여액이 최저임금법에 위반되지 않는다고 판단하여 원고의 청구를 기각하였습니다.

대법원은 근로자에게 지급된 임금이 최저임금에 미달하는지의 여부는 지급된 임금 중 최저임금법 및 동법 시행규칙에서 최저임금에 산입하지 아니하는 임금을 제외한 임금액과 최저임금액을 비교하여야 한다는 법리(대법원 2014.12.24. 선고 2014도12265 판결, 대법원 2018.6.19. 선고 2014다44673 판결 등 참조)에 근거하여, “연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금”은 최저임금법 제6조 제1호, 동법 시행규칙 제2조 제1항 제1호에서 규정하는 최저임금 산입에 제외되는 임금이므로 원고가 받은 급여액에서 최저임금 산입 제외 임금인 연장·야간근로수당에 해당하는 부분을 제외하고 남은 금액을 기준으로 산정한 임금과 최저임금액을 비교하여야 한다고 판단하였습니다. 따라서 피고가 지급한 임금이 최저임금에 미달하는지 여부를 피고가 원고에게 지급한 급여액 전부를 기준으로 판단한 원심 판결에 비교대상 임금 산정 방법에 대한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 판단하여 원심 판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석
변호사

박성기
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491
hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721
johkim@shinkim.com

02-316-4280
skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696
wysong@shinkim.com