



# 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 법령 또는 단체협약 이 아닌 취업규칙·근로계약에 마련한 경우 무효라고 본 사례

(대법원 2022. 12. 1. 선고 2022다219540(본소), 2022다219557(반소) 판결)

이 사건은 택시기사인 원고들이 택시회사인 피고와 근로계약을 체결할 당시 기준운송수입금에 미달하는 수입금이 발생한 경우 그 차액을 기본급에서 공제하는 내용의 약정을 하였고, 이후 원고들이 소속된 노동조합과 피고가 기준운송수입금의 수액을 정하고 그 수액을 초과하는 수입금에 관하여 근로자들에게 60%를 상여금으로 지급하기로 하는 단체협약을 체결하였는데, 이후 피고가 원고들의 기본급에서 기준운송수입금 미달액을 공제하고 월급여를 지급하자 원고들이 피고를 상대로 위 미달액이 공제되지 않은 임금의 지급을 구한(본소) 사안으로, 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙·근로계약에 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 정한 것이 법적 효력이 있는지가 문제되었습니다.

원심은 임금의 일부를 공제할 수 있는 근거를 법령 또는 단체협약이 아닌 취업규칙·근로계약에 마련한 경우 효력이 없다고 판시하였습니다. 그 근거로 ① 근로기준법 제43조제1항에 의하면 임금은 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하므로, 사용자가 임의로 근로자에게 지급하여야 할 임금 중 일부를 공제하지 못하는 것이 원칙인 점, ② 사용자는 근로기준법 제43조제1항 단서에 따라 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 예외적으로 임금의 일부를 공제하여 지급할 수 있지만, 그 예외의 경우를 넓게 인정하게 되면 임금을 생계수단으로 하는 근로자의 생활안정을 저해할 우려가 있으므로 그에 해당하는지 여부는 엄격하게 판단하여야 하는 점 등을 들었습니다.

대법원은 피고의 공제 주장을 배척하고 원고들의 본소 청구를 인용한 원심판결을 수긍하여 원심의 결론이 정당하다고 판시하였습니다.

## 관련구성원

**기영석**

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

**박성기**

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.