

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2025다202901 임금
원고, 상고인 원고 1 외 7인
원고들 소송대리인 변호사 정상규 외 2인
피고, 피상고인 주식회사 ○○택시 외 7인
피고 3의 소송대리인 법무법인 소망
담당변호사 오승원 외 3인
피고 1, 2, 4 내지 8의 소송대리인 법무법인(유한) 국제
담당변호사 황진효 외 1인
원 심 판 결 부산고등법원 2024. 12. 11. 선고 (울산)2023나11053 판결
판 결 선 고 2026. 5. 14.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 피고들은 일반택시운송사업을 영위하는 주식회사이고, 원고 1은 피고 주식회사 ○○택시(이하 '피고 1 회사'라 하고, 피고들을 지칭할 때 '주식회사' 기재는 생략한다), 원고 2는 피고 △△△택시(이하 '피고 2 회사'라 한다), 원고 3은 피고 □□택시(이하 '피고 3 회사'라 한다)와 피고 ◇◇택시(이하 '피고 4 회사'라 한다), 원고 4, 원고 8은 피고 ☆☆교통(이하 '피고 5 회사'라 한다), 원고 5는 피고 4 회사, 원고 6은 피고 ▽▽운수(이하 '피고 6 회사'라 한다)와 피고 ◎◎택시(이하 '피고 8 회사'라 한다), 원고 7은 피고 ◁◁운수(이하 '피고 7 회사'라 한다)에서 각 택시운전근로자로 근무하다가 퇴직하였다.

나. 원고들은 운송수입금 중 일정액(이하 '사납금'이라 한다)만을 피고들에 납입하고 나머지 운송수입금을 자신들이 보유하며, 피고들로부터 일정한 고정금을 지급받는 방식인 이른바 정액사납금제 형태로 임금을 지급받았고, 1인 1차제 형태로 근무하였다.

다. 2008. 3. 21. 법률 제8964호로 개정된 최저임금법 제6조 제5항(이하 '이 사건 특례조항'이라 한다)이 2009. 7. 1.부터 피고들이 소재한 울산광역시 지역에 시행되어 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'이 제외되었다.

라. 피고들은 그 소속 근로자들로 구성된 노동조합 등과 격일제 근무 형태(피고 1 회사) 또는 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간 등에 관하여 각 다음과 같이 합의하였다(이하 피고 5 회사를 제외한 나머지 피고들이 소정근로시간을 단축한 합의와 피고 5 회사가 소정근로시간을 유지한 합의를 통틀어 '이 사건 각 소정근로시간 합의'

라 한다).

1) 피고 1 회사는 격일제 근무 형태(만근일 13일)의 1일 소정근로시간을 2007년 임금협정을 통하여 7시간 20분으로 합의하였다가, 2009. 7. 20. 체결한 2009년 임금협정을 통하여 5시간으로 단축하였고, 그 후에도 2011년부터 2018년까지 각 임금협정에서 계속 단축하여 2018년 임금협정상의 1일 소정근로시간을 2시간 51분으로 정하였다. 한편 피고 1 회사는 2007년경 1인 1차제 근무 형태에 관하여 "월 23일 근무를 만근으로 한다. 23일 근무 시 격일제 13일 만근으로 정하고 임금은 2007년 임금협정서에 준한다."라는 내용으로 추가 합의를 하였고, 2009년 임금협정부터 제9조 제2항에 "근무 형태와 상관없이 월 임금은 격일제 근무 형태에 준한 임금을 지급한다."라는 내용을 두었다.

2) 피고 2 회사는 2004년, 2009년 각 임금협정에서 4시간으로 정하였다가 2013년, 2015년, 2018년 각 임금협정을 통하여 3시간 30분, 3시간, 2시간 30분으로 단축하였다.

3) 피고 3 회사는 2006년, 2009년 각 임금협정에서 4시간으로 정하였다가 2011년, 2014년, 2018년 각 임금협정을 통하여 3시간 30분, 3시간, 2시간 30분으로 단축하였다.

4) 피고 4 회사는 2009년 임금협정에서 4시간으로 정하였다가 2014년, 2017년 각 임금협정을 통하여 3시간 30분, 3시간으로 단축하였다.

5) 피고 5 회사는 2006년 임금협정에서 2시간으로 정한 후, 2009년 이후의 임금협정에서 위 2시간을 그대로 유지하였다.

6) 피고 6 회사는 2004년 임금협정에서 4시간으로 정하였다가 2013년 임금협정으로

3시간 30분으로 감축하였고, 2015년 임금협정을 통하여 3시간으로 단축한 후 2017년 임금협정에서 위 3시간을 그대로 유지하였다.

7) 피고 7 회사는 2004년, 2011년 각 임금협정에서 4시간으로 정하였다가 2013년, 2016년 각 임금협정을 통하여 3시간, 2시간 30분으로 단축하였으나, 2016년 추가 임금협정을 통하여 다시 3시간으로 정하였다.

8) 피고 8 회사는 2008년 임금협정에서 4시간 30분으로 정하였다가, 2009. 6. 30. 체결한 2009년 임금협정에서 4시간으로 단축하였고, 2014년부터 2018년까지 각 임금협정을 통하여 매년 단축하여 최종적으로 2018년 임금협정상 1일 소정근로시간을 2.36시간으로 정하였다.

2. 관련 법리

가. 근로자는 합의한 소정근로시간 동안 근로의무를 부담하고, 사용자는 그 근로의무 이행에 대하여 임금을 지급하게 되는데, 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 관하여 합의할 수 있다. 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력을 부정하여야 한다.

헌법 제32조 제1항 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, 정액사납금 제하에서 생산고에 따른 임금을 제외한 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 사용자가 소정근로시간을 기준으로 산정되는 시간당 고정급의 외형상 액수를 증

가시킴을 위해 택시운전근로자 노동조합과 사이에 실제 근무 형태나 운행 시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축하기로 합의한 경우, 이러한 합의는 강행법규인 최저임금법상 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 보아야 한다(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참조).

나. 정액사납금제하에서 이루어진 소정근로시간 단축 합의가 탈법행위로서 무효인지 여부는, 합의를 체결한 근로관계 당사자들의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하려는 것이었는지와 아울러 단축된 소정근로시간과 택시운전근로자의 실제 근로시간을 비교하여 양자 사이에 상당한 불일치가 있는지를 중심으로 규범적인 관점에서 판단하여야 한다.

소정근로시간 단축의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하려는 것이었는지는 소정근로시간 단축 합의의 구체적인 경위와 시기, 단축 전후의 소정근로시간을 적용할 경우 산정되는 시간급 비교대상 임금과 법정 최저임금의 객관적 차이 및 변동 추이를 고려하여 판단하여야 한다.

택시운전근로자의 실제 근로시간은 택시에 승객을 태우고 이동하는 영업시간(실차시간)뿐만 아니라 택시의 입·출고 및 정리 등에 소요되는 준비시간, 승객을 찾거나 기다리는 데 소요되는 대기시간(공차시간, 다만 식사·휴게 시간은 제외)과 같이 택시운전근로자가 실제로 근로를 제공하는 시간을 포괄하는 개념으로, 택시운전근로자의 실제 근무환경과 근무형태를 고려하여 추산하여야 한다. 그리고 이러한 택시운전근로자의 실제 근로시간이 일부 감소하였다고 볼 수 있는 경우 그와 같이 감소된 실제 근로시간과 단축된 소정근로시간 사이에 상당한 불일치가 있는지를 판단할 때는 소정근로시간 단축의 비율, 빈도, 급격성 등을 고려하여야 한다.

또한 소정근로시간 단축에 관한 근로관계 당사자들의 자발적인 합의가 있었다고 하여 이 사건 특례조항의 강행법규로서의 취지와 규범력이 약화되는 것은 아니므로, 이들이 자유로운 의사로 정한 소정근로시간이라고 하더라도 이 사건 특례조항의 적용을 잠탈할 의도로 단지 형식적으로 정해졌다고 평가할 수 있는 경우에는 그 합의의 효력을 인정하기 어렵다(대법원 2024. 5. 30. 선고 2023다279402, 280563 판결 등 참조).

다. 정액사납금제로 운영되는 택시회사가 기존의 소정근로시간을 단축한 경우뿐 아니라, 이 사건 특례조항이 시행된 이후 기존의 소정근로시간을 그대로 유지한 경우에도, 기존의 소정근로시간의 정함이 실제 근로시간과 현저히 괴리되어 비현실적인 시간으로 정해지는 등 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 기존의 소정근로시간을 그대로 유지한 근로관계 당사자들의 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피하는 것이었고, 택시운전근로자의 실제 근로시간과 소정근로시간 사이에 상당한 불일치가 있어 탈법행위라고 볼 수 있는 경우에는, 그러한 소정근로시간의 정함은 무효라고 보아야 한다.

라. 근로관계 당사자 사이의 소정근로시간 단축 합의가 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당하여 무효인 경우, 그러한 무효 사유의 특수성, 단체협약 실효의 법리, 취업규칙의 법규범성 등에 비추어, 종전의 단체협약, 취업규칙 등에서 정한 유효한 소정근로시간 조항이 적용됨이 원칙이다. 다만 종전의 단체협약, 취업규칙 등에도 소정근로시간에 관한 유효한 정함이 없는 경우 법원은 최저임금 미달 여부 및 미달액 판단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하여 근로계약을 해석하는 방법으로 유효한 소정근로시간을 확정할 필요가 있다. 이때 보충되는 당사자의 의사는 당사자의 실제 의사 또는 주관적 의사가 아니라 계약의 목적, 거래관행, 적용법

규, 신의칙 등에 비추어 객관적으로 추인되는 정당한 이익조정 의사를 말한다(대법원 2024. 10. 25. 선고 2023다206138 판결 참조).

3. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 각 소정근로시간 합의(다만, 피고 6 회사의 2015년 임금협정은 제외)가 이 사건 특례조항을 잠탈하기 위한 탈법행위에 해당한다고 보기 부족하다고 보아 원고들의 최저임금 미달액 및 미지급 퇴직금 청구를 받아들이지 않았다.

가. 이 사건 각 소정근로시간 합의와 관련된 각 해당 임금협정에 따른 비교대상 임금에 그 직전의 각 임금협정에서 정한 소정근로시간(주휴시간 제외)을 적용하여 환산한 시간 단위 금액이 각 임금협정이 체결된 해의 시간 단위 최저임금보다 높으므로, 이 사건 각 소정근로시간 합의가 이 사건 특례조항을 잠탈하기 위한 목적에서 이루어진 것이라고 단정할 수 없다.

나. 피고 5 회사를 제외한 나머지 피고들은, 소정근로시간을 단축한 정도가 급격하다고 볼 수 없거나, 이 사건 특례조항이 시행된 때로부터 상당한 기간이 경과한 후 소정근로시간을 단축하였다.

다. 피고 5 회사는 2006년 임금협정에서 정한 소정근로시간 2시간을 그대로 유지하였을 뿐 단축하지 않았고, 2006년 임금협정의 소정근로시간 조항은 이 사건 특례조항이 개정되기 전에 정해진 것이므로 이 사건 특례조항의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 볼 수도 없다.

4. 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 피고 5 회사를 제외한 나머지 피고들에 관하여

1) 피고 1 회사는 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간을 명시적으로 정하지 않았다. 그러나 피고 1 회사는 2007년경 1인 1차제 형태로 23일 근무한 경우에도 격일제 형태로 13일 근무한 때에 준하여 임금을 지급하기로 추가로 합의하였는데, 그와 같은 임금 산정·지급 방식, 근무 형태 등에 비추어 보면, 격일제 근무 형태의 1일 소정근로시간의 23분의 13에 해당하는 시간을 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간으로 정한 것으로 볼 수 있다. 그렇다면 피고 1 회사는 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간을 2007년 추가합의로 4.14시간(= 7.33시간(7시간 20분) × 13 ÷ 23, 소수점 셋째 자리 이하 버림, 이하 같다)으로 정하였다가, 이 사건 특례조항 시행 직후인 2009년에 임금협정으로 2.82시간(= 5시간 × 13 ÷ 23)으로 단축하고, 그 후에도 2011년부터 2018년까지 매년 이를 지속적으로 단축하여 최종적으로 당초의 소정근로시간인 4.14시간의 약 39%에 불과한 1.61시간(= 2.85시간(2시간 51분) × 13 ÷ 23)으로까지 줄인 것이다. 위와 같은 최초 소정근로시간 단축 합의의 시기, 단축의 비율, 빈도, 급격성에 1일 2.82시간 이하의 시간을 1인 1차제 택시운전근로자의 통상적인 1일 근로시간으로 보기 어려운 점을 더하여 보면, 피고 1 회사는 2009년 이후의 임금협정을 통하여 이 사건 특례조항 등의 적용을 회피하는 것을 주된 목적으로 하여, 실제 근로시간과 상당한 불일치가 있는 시간을 소정근로시간으로 정하였다고 볼 소지가 크다.

2) 피고 2 회사, 피고 3 회사, 피고 4 회사, 피고 6 회사, 피고 7 회사는 2011년부터 2014년 사이에 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간을 각 3시간 30분(피고 7 회사는 3시간)으로 단축한 이래, 이를 추가로 단축하여 최종적으로 피고 2 회사, 피고 3 회사, 피고 7 회사는 각 2시간 30분으로(다만 피고 7 회사는 3시간으로 다시 늘렸다),

피고 4 회사, 피고 6 회사는 각 3시간으로 단축하였다.

위 피고들은 1인 1차제 근무 형태의 소정근로시간을 1일 3시간 30분 이하로 단축하였는데, 이는 1인 1차제 택시운전근로자의 통상적인 1일 근로시간으로 보기 어려운 수준이다. 택시운전근로자의 실제 근로시간에는 영업시간 외에 준비시간, 대기시간까지 포함되는데, 위 피고들의 배차시간, 울산광역시 소재 택시운전근로자의 운행 실태, 원고 2, 원고 3, 원고 5, 원고 6, 원고 7의 근무 형태(1인 1차제), 고정급의 수준, 소비자 물가 상승률 등을 고려하면, 위 원고들의 실제 근로시간과 단축된 소정근로시간 사이에는 상당한 불일치가 있었을 것으로 추단된다. 설령 택시요금이 인상되는 등으로 위 피고들 소속 택시운전근로자들의 실제 근로시간이 일부 감소하였다고 하더라도, 최종 단축된 2시간 30분 또는 3시간은 물론 그 전의 3시간 30분도 1인 1차제 근무 형태의 택시운전근로자가 1일 사납금을 마련하기에도 부족한 시간으로 보인다. 위 피고들 소속 택시운전근로자들의 근로시간이나 근무 형태의 변경이 위와 같이 최종 단축된 소정근로시간 2시간 30분 또는 3시간에 부합할 만큼 충분한 것이었다고 볼 수 없다.

3) 피고 8 회사는 2008년 임금협정으로 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간을 4시간 30분으로 최초로 정하였다가 이 사건 특례조항이 시행되기 하루 전인 2009. 6. 30. 2009년 임금협정을 통하여 4시간으로 단축하고, 그 후 2014년부터 2018년까지 매년 단축하여 최종적으로 당초의 소정근로시간인 4시간 30분의 약 52%에 불과한 2.36시간으로까지 줄였다. 2008년 임금협정 체결 후 1년 사이에 근로자들의 실제 근무 형태나 운행 시간이 변경되었다고 볼 만한 사정이 확인되지 않음에도, 피고 8 회사는 이 사건 특례조항의 시행 직전 소정근로시간을 4시간으로 단축하였고, 2014년 이후 매년 소정근로시간을 계속하여 단축하였을 뿐 아니라, 최종적으로 단축된 1일 소정근로시간

인 2.36시간은 1인 1차제 택시운전근로자의 통상적인 근로시간으로 보기 어려운 수준이다. 위와 같은 사정을 고려하면, 피고 8 회사는 이 사건 특례조항 등의 적용을 회피하는 것을 주된 목적으로 하여 소정근로시간에 관한 단축 합의를 하였고, 단축된 소정근로시간과 실제 근로시간 사이에는 상당한 불일치가 있었다고 볼 소지가 크다.

나. 피고 5 회사에 관하여

1) 2009년 이후 임금협정의 효력에 관하여

가) 피고 5 회사는 이 사건 특례조항이 개정되기 전 체결한 2006년 임금협정에서 1인 1차제 근무 형태의 1일 소정근로시간을 2시간, 만근일을 25일로 정하였고, 이 사건 특례조항의 시행 이후 만근일을 24일로 변경하였을 뿐 1일 소정근로시간 2시간을 그대로 유지하였고 단축하지는 않았다.

나) 1일 소정근로시간 2시간은 1주 6일 근무를 기준으로 1주간 소정근로시간이 12시간에 불과하다. 근로기준법은 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(이하 '초단시간근로자'라 한다)에 대하여는 주휴일제도(제55조)와 연차유급휴가제도(제60조)의 적용을 배제하고 있고(제18조 제3항), 「근로자퇴직급여 보장법」은 초단시간근로자에 대해 사용자의 퇴직급여제도 설정의무를 면제하고 있다(제4조 제1항 단서). 그리고 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 고용보험 적용 제외 대상자이고(고용보험법 제10조 제2호, 같은 법 시행령 제3조 제1항), 건강보험의 직장가입자에서도 제외된다(국민건강보험법 제6조 제2항 제4호, 같은 법 시행령 제9조 제1호).

위 각 법률규정은, '근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이나 기여도가 낮고 임시적이고 일시적인 근로를 제공하는 일부 근로자'라는 이유로 초단시간근로자 등에

대하여 근로자 보호 규정 또는 사회보장제도에 대한 중대한 예외를 인정하고 있다(대법원 2024. 7. 11. 선고 2023다217312 판결, 헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42 전원재판부 결정 등 참조).

그런데 울산광역시 소재 택시회사들에 소속된 택시운전근로자의 운행 실태, 피고 5 회사의 고정급 및 사납금 수준 등을 고려하면, 피고 5 회사 소속 택시운전근로자들이 실제 근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이나 기여도가 낮고 임시적, 일시적인 근로를 제공하는 근로자에 불과하였다고 볼 수 없다. 오히려 피고 5 회사가 그 소속 택시운전근로자에게 퇴직금을 지급한 점 등에 비추어, 피고 5 회사 스스로도 택시운전근로자를 초단시간근로자로 인식하거나 대우하였다고 보이지 아니한다.

더욱이 앞서 본 바와 같이 택시운전근로자의 실제 근로시간에는 영업시간 외에 준비시간, 대기시간까지 포함되고, 1일 소정근로시간 2시간은 택시운전근로자의 근무형태에 관계없이 통상 1일 사납금을 마련하는 데에도 현저히 부족한 시간이다. 그리고 비단 택시운전근로자뿐 아니라 임시적, 일시적 근로를 제공하는 근로자가 아닌 통상 근로자가 관련법령상 중대한 예외가 인정되는 초단시간근로자로 인정되는 소정근로시간의 수준으로 소정근로시간을 정한다는 것은 상정하기 어렵고 현실적이지 않다.

결국 2009년 이후의 임금협정상의 1일 소정근로시간 2시간은 실제 근로시간과 현저히 괴리된 비현실적인 시간에 해당한다고 볼 수 있다.

다) 또한 2009년 임금협정상 비교대상임금은 월 300,000원이고, 이를 만근일인 25일 또는 24일로 나눈 금액은 12,000원 또는 12,500원에 불과한데, 2009년의 시간당 최저임금은 4,000원이었으므로, 피고 5 회사는 1일 3시간을 초과하여 소정근로시간을 정할 경우 최저임금법을 위반하게 되는 상황이었다. 그러한 상황에서 피고 5 회사가 2009년

임금협정 당시 1일 소정근로시간을 그 무렵 울산광역시 소재 다른 택시회사들의 소정근로시간과 비교하더라도 현저히 짧은 2시간으로 그대로 유지한 것은 그 주된 목적이 최저임금법의 적용을 회피함에 있었고, 실제 근로시간과 소정근로시간 사이에 상당한 불일치도 있었다고 볼 수 있다.

라) 위와 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고 5 회사가 2009년 이후의 임금협정에서 소정근로시간을 종전과 같이 2시간으로 유지한 것은 그 자체로 소정근로시간의 정함이 형식에 불과하거나, 이 사건 특례조항 등의 적용을 잠탈하기 위한 탈법행위로서 무효라고 볼 소지가 크다.

2) 2006년 임금협정의 소정근로시간 합의가 유효한지에 관하여

가) 피고 5 회사가 2006년 임금협정을 체결할 당시에 관련법령에서는 초단시간근로자 등에 대한 주휴일제도, 연차유급휴가제도, 퇴직급여 제도의 설정, 고용보험 및 국민건강보험의 각 적용 등에 관하여 2009년 임금협정 체결 당시와 동일, 유사하게 규정하고 있었다. 그와 같은 사정 및 피고 5 회사 소속의 택시운전근로자들의 2006년 임금협정 당시의 실제 근로시간이 2009년 임금협정 당시의 실제 근로시간보다 짧았다고 보이지 아니하는 점을 함께 고려하면, 2006년 임금협정에서 1일 소정근로시간을 2시간으로 정한 것 역시 2009년 임금협정의 소정근로시간과 마찬가지로 실제 근로시간과 현저히 괴리되어 비현실적으로 소정근로시간을 정한 것으로, 이 역시 형식에 불과하여 무효라고 볼 소지가 크다.

나) 따라서 종전의 2006년 임금협정상의 소정근로시간에 관한 정함 역시 효력이 없고, 그 밖에 달리 단체협약, 취업규칙 등에서 유효한 소정근로시간의 정함이 없으므로, 원심으로서 피고 5 회사 소속 1인 1차제 근로자의 최저임금 미달 여부 및 미달액 판

단 등을 위해 근로관계 당사자들의 의사를 보충하는 방법으로 1인 1차제의 유효한 소정근로시간을 확정하였어야 한다.

다. 소결론

이 사건 각 소정근로시간 합의는 무효라고 볼 소지가 크다. 그런데도 원심은 판시와 같은 사정만을 들어 이 사건 각 소정근로시간 합의(다만, 피고 6 회사의 2015년 임금협정은 제외)가 모두 유효하다고 판단하여 원고들의 청구를 모두 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 소정근로시간 합의의 효력에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

5. 결론

원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	박영재
	대법관	오경미
주 심	대법관	권영준
	대법관	엄상필