

근로자들이 분담식 공휴일 근무에 동의했다라도 단체협약상의 적법한 휴일 대체로 볼 수 없다면 휴일수당 50%를 추가로 지급받아야 한다

2004가단273036

[주 문]

1. 피고는 원고들에게 별지 2 계산표 ‘통상임금의 50% 해당금원’란 기재의 각 금원과 이에 대하여 2004. 1. 1.부터 2005. 12. 28.까지는 연 5%의, 그 다음날부터 완제일까지는 연 20%의 각 비용에 의한 금원을 지급하라.
2. 원고들의 나머지 청구를 기각한다.

[재판요지]

공휴일로 정해진 날 근로하는 대신 다른 날을 정해 신 것은 ‘대휴’라고 봐야 할 것이고 단체협약상 공휴일에 근로한 것에 대해 휴일근로수당으로서 통상임금의 150% 지급할 의무가 있지만 공휴일에 대신하여 대휴로서 통상의 근로일에 휴무하였으므로 통상임금의 100%에 해당하는 금원은 공제한 50%를 지급할 의무가 있다.

[원심의 사실인정과 판단의 요지]

가. 원고들은 피고 산하 ○○회관의 근로자들이고, 1990. 5. 4. 개관된 이후 주로 레스토랑 운영,

연회개최, 예식사업 등을 행하고 있고, 그 소속 근로자들이 맡고 있는 업무를 중심으로 ‘객실팀, 지원팀, 식음팀, 조리팀’으로, 별도의 지원업무를 수행하는 ‘관측파트, 시설파트’ 등으로 구별되어 있으며, 각 팀 내의 직위체계는 ‘팀장(계장)-주임-일반직원’으로 구성되어 있다.

나. ○○회관의 근로자 약 100여 명 중 86명은 1995. 11.경 ○○회관 노동조합을 설립하였고, 위 노동조합은 1998. 9. 8. ○○회관과 사이에 최초의 단체협약을 체결하여, 위 단체협약은 2000. 10. 11., 2002. 12. 23. 두 차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다.

다. 2000. 10. 11. 개정된 단체협약에서 휴일근로수당은 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하고, ‘정부에서 정한 휴일, 노동절(5월 1일), ○○개교기념일’을 유급휴일로 하며, 운영상 필요할 경우 본인의 동의를 얻어 휴일 근로를 명할 수 있으며, 그에 따른 대휴일을 지정할 수 있다고 각 규정하고 있다.

라. 위와 같은 유급휴일 규정에도 불구하고, ○○회관은 연중무휴로 운영되고, 더욱이接客서비스업을 주로 하고 있기 때문에 통상 평일보다 일요일이나 공휴일에接客행사가 많이 이루어지고 있어, 불가피하게 공휴일에 근로해야 하는 일정수의 근로자가 필요하였다.

마. 위와 같은 필요에 따라, ○○회관은 각 팀의 주임을 중심으로 매월 25일경 그 소속 팀원의 의사를 물어 다음달 공휴일에 근로할 일정수의 근로자가 확보될 수 있도록 스케줄표를 작성하게 하였는데, 조리팀을 제외한 나머지 팀에서는 공휴일에 근로하는 대신 쉬게 되는 날(원래는 근로해야 하는 날)까지 사전에 스케줄표상으로 정하도록 하였

고, 조리팀의 경우에는 근로하는 것으로 정해진 공휴일에 대신하여 쉬게 될 날에 관하여, 2003. 9. 정부서는 별도의 대휴원을 제출하는 방법으로 쉬게 될 날을 각 정하였다.

바. ○○회관은 그 소속 근로자들이 위와 같이 원래의 공휴일에 근로한 부분에 대하여 이를 근로해야 하는 날로 보는 전제에서 별도로 추가적인 임금을 계산하여 지급한 바가 없다.

[판 단]

그러므로, 원고들이 단체협약상 원래의 공휴일로 정해진 날에 근무하는 대신 다른 날을 정하여 쉰 것의 성격에 관하여 보건대, ○○회관 각 팀의 주임은 매월 25일경 그 소속 팀원의 의사를 물어 다음 달 공휴일에 근로할 자를 선정하여 스케줄표를 작성하였고, 각 소속 팀원은 공휴일에 근로하는 대신 쉬게 되는 날을 위 스케줄표 작성시 미리 정하거나, 위 스케줄표가 작성된 이후 별도로 자신이 원하는 날을 정하여 쉬었던 사실은 위에서 본 바와 같으나, 각 당사자 본인 신문결과에 변론 전체의 취지를 종합하면, 각 팀의 주임급 직원은 승진하면 곧 계장이 될 수 있는 위치에 있고, 팀원들에 대한 업무평가권한이 있으며, 1달에 한번 개최되는 ○○회관의 확대간부회의에도 참석하고 있는 등 일반사원과 ○○회관의 간부급 사원의 중간자적 지위에 있었던 사실, 각 팀의 주임급 사원은 스케줄표를 작성하는 과정에서 각 팀원의 의사를 묻되 공휴일에 근무하는 일정수의 근로자가 확보될 수 있도록 각 팀원의 의사를 조율하여 스케줄표를 작성하였던 사실, 위와 같이 작성된 스케줄표상 공휴일에 근무해야 하는 일정수의 근로자가 확보되지 아니하면, 팀장은 스케줄표에 결제를 하지 않고 이를 반려하였던 사실, 원고들이 소속되어 있는 ○○회관의 노동조합은 2001년경 위와

같은 방식에 의한 휴일근로와 관련하여 조합원들의 동의하에 이루어졌다고 볼 수 있는 지에 관하여 문제제기를 한 바가 있는 사실을 인정할 수 있는바, 비록 원고들이 공휴일 대신 쉬게 될 날에 대하여 사전에 스케줄표에 반영되도록, 또는 스케줄표가 작성된 이후 대휴원 등을 제출하는 방식으로 의사 표시를 하였다 하더라도, 이는 ○○회관의 업무특성상 누군가는 공휴일에 근로를 해야 한다는 사정을 인식한 상태에서 특별한 희생 내지 고통을 분담 내지 감수한다는 의도이지, 단체협약상 원래 공휴일로 정해져 있는 날을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체할 의사라고 볼 수는 없으므로, 원고들이 단체협약상 공휴일로 정해진 날에 근로하는 대신 다른 날을 정하여 쉰 것을 '적법한 휴일대체'에 의한 것이라 볼 수 없고, ○○회관의 사정에 따라 공휴일에 근로한 것에 대한 보상으로 원고들의 휴식과 자유시간의 확보를 위하여 원고들이 좋은 날을 정하여 쉴 수 있도록 부여된 휴일인 '대휴'라고 보아야 할 것이다.

[결 론]

따라서, 피고는 원고들에게 단체협약상 공휴일로 정해진 날에 근로한 것에 대하여 휴일근로수당으로서 '통상임금의 150% 해당금원'을 지급할 의무가 있다 할 것인데, 원고들로서도 위와 같은 공휴일에 대신하여 대휴로서 통상의 근로일에 휴무하였으므로 통상임금의 100%에 해당하는 금원만큼을 공제해야 할 것이므로, 결국 피고는 원고들에게 '통상임금의 50% 해당금원'란 기재의 각 금액과 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 판결선고일인까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음날부터 완제일까지는 소송촉진 등에 관한 특례법이 정한 연 20%의 각 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있다. 