

공휴일에 근무하고 대신 다른 근로일에 휴무한 것이 적법한 휴일대체에 해당하는지, 대휴에 불과한 것인지 여부

2006나2710

재/판/요/지

이 사건 원고들이 단체협약상 공휴일로 정해진 날에 근로하는 대신 다른 날을 정하여 쉰 것은 원고들이 A회관의 업무특성상 누군가는 공휴일에 근로를 해야 한다는 사정을 인식한 상태에서 특별한 희생 내지 고통을 분담 내지 감수한다는 의도가 있었을 뿐, 원래 공휴일로 정해져 있는 날을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 교체하는 의사가 있었다고 보기는 어려우므로 ‘적법한 휴일대체’에 의한 것이라 볼 수 없고, 공휴일에 근로한 것에 대한 원고들의 휴식과 자유시간의 확보를 위하여 원고들이 좋은 날을 정하여 쉴 수 있도록 부여된 휴일인 ‘대휴’라고 보아야 할 것이다.

주/문

1. 피고의 원고들에 대한 항소를 모두 기각한다.
2. 항소비용은 피고가 부담한다.

이/유

1. 제1심 판결문의 인용

이 법원이 설시할 이유는 다음에서 추가하거나 고쳐쓰는 부분을 제외하고는 제1심 판결문의 이유 기재와 같으므로 민사소송법 제420조에 의하여 이를 그대로 인용한다.

2. 본안 전 항변 등에 관한 판단

가. 피고의 주장

피고는 당심에 이르러, 원고들이 소속된 노동조합과 피고 산하 A회관은 2004. 1. 30일 휴일근로수당 지급문제에 대하여 노동부 및 노동위원회 공동 질의 결과에 따라 이행하기로 합의하였고, 그에 따라 같은 달 31일 노동부 및 서울지방노동위원회



에 이 사건 단체협약 제45, 46조의 해석 등에 관한 견해의 제시를 요청하여 같은 해 노동부로부터 “이 사건 스케줄 작성행위에 개별 근로자가 참여하였다면 개별 근로자의 명시적 의사표시가 없었다 하더라도 휴일대체에 대한 동의가 있었다고 볼 수 있을 것이다”라는 의견을 제시받았고, 같은 해 서울지방노동위원회로부터 “비록 휴일근로 및 휴일대체에 대하여 근로자의 서명이나 동의서 제출과 같은 명시적인 동의의 의사표시가 없었다고 하더라도 근로자의 묵시적인 동의 또는 추인이 있었던 것으로 봄이 상당하다”라는 견해를 제시받았는데, ① 위 2004. 1. 30자 노사 합의는 이 사건 분쟁을 노동부 및 노동위원회의 질의 결과에 따르기로 하고 이에 대하여 더 이상 재판상 다투지 않기로 하는 부제소 특약이라 할 것이므로, 이에 반하여 제기된 이 사건 소는 부적법하여 각하되어야 하며, ② 설령 위 합의를 부제소 특약으로 볼 수 없다 하더라도 서울지방노동위원회가 제시하는 견해에 따르기로 특별합의를 하였고, 서울지방노동위원회에서 이 사건 휴일근로에 원고들의 묵시적 동의나 추인이 있다고 인정하였으므로 이 사건 휴일근로는 원고들의 동의하에 이루어진 것이라고 볼 수 있을 뿐만 아니라, 규정상으로도 서울지방노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 노동조합 및 노동관계조정법 제34조 제3항에 의하여 중재재정과 동일한 효력이 있고, 확정된 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가지는데, 원고들이 이 사건 서울지방노동위원회가 제시한 견해에 대하여 재심신청이나 행정소송으로 다투지 아니한 이상, 이 사건 휴일근로는 위 노동위원회가 제시한 견해와 같이 원고들의 동의 하에 이루어진 것으로 보아야 할 것이므로, 원고들의 이 사건 청구에 응할 수 없다고 주장한다.

나. 판단

살피건대, 을 제2호증, 을 제11, 13호증의 각 1 내지 3, 을 제12호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고들이 속한 노동조합이 2003. 12. 29경부터 피고 산하의 A회관 측에 노사 공동으로 노동부 및 노동위원회에 이 사건 휴일근로수당 지급 문제에 대하여 질의할 것을 요구하였고, 2004. 1. 30일 이 사건 휴일근로수당 지급문제에 대하여 노동부 및 노동위원회 공동 질의결과에 따라 이행하기로 상호 합의한 후 노동부와 서울지방노동위원회에 이 사건 단체협약의 해석 등에 관한 견해의 제시를 요청한 사실 및 이에 따라 노동부에서 2004. 2. 24일 위 질의에 대하여 ‘질의 내용의 사실관계가 일부 불명확하여 정확한 답변이 곤란하다’는 점을 전제로 한 다음, ‘근무스케줄 작성행위에 개별 근로자가 참여하였다면 개별 근로자의 명시적 의사표시가 없었다 하더라도 휴일대체에 대한 동의가 있었던 것으로 볼 수 있을 것’이라는 내용의 회신을 하였고, 서울지방노동위원회에서도 2004. 3. 2일

그의 견해를 제시하면서 그 주문에서 '사용자가 근로자에게 휴일근로를 시키고 대체휴일을 지정할 때에는 단체협약 제45조 및 제46조 제3호에 정한 바에 따라 근로자의 동의를 얻어야 한다는 사실에 대하여 당사자간 이견이 없으므로, 우리 위원회는 당사자는 향후 근로자의 동의의 내용과 방법에 대하여 구체적인 절차를 강구하여야 한다'라는 견해를 제시한다'고 한 다음, 그 이유에서 '주임급 사원이 조합원들의 의사를 반영하여 작성하고, 이 방식은 교수회관 개관 이래 관행적으로 시행되며 조합원들의 명시적인 이의가 없었다면, 묵시적인 동의 또는 추인이 있었던 것으로 봄이 상당하므로 단체협약 위반으로 볼 수는 없다 할 것이나, 단체협약 제45조 및 제46조 3호에서 사용자가 근로자에게 휴일근로를 명하고 대체휴일을 지정할 때에는 근로자의 동의를 얻어야 한다고 명시되어 있고, 이에 따라 사전에 근로자의 동의를 얻어야 한다는 사실에 대하여 당사자 간 이견이 없음에도 불구하고, 기존의 휴일근로 및 휴일대체 관행에 대하여 당사자가 단체협약 위반 여부 등에 다툼이 발생한 이상, 당사자는 향후 근로자의 동의의 내용 및 방법에 관하여 구체적인 절차를 강구하여야 한다'라고 한 사실을 인정할 수 있다. 그러나 위 인정사실만으로는 2004. 1. 30일 노사 합의를 휴일근로수당 지급 문제에 대하여 어떠한 경우에도 더 이상 법적으로 다투지 않기로 하는 부제소 특약이라고 보기는 어렵다. 나아가 부제소 특약이 있었다고 하더라도, 노동부의 위 질의회신 내용도 '질의 내용의 사실관계가 일부 불명확하여 정확한 답변이 곤란하다'는 점을 전제로 '근무스케줄 작성행위에 개별 근로자가 참여하였다면 휴일대체에 대한 동의가 있었던 것으로 볼 수 있다'라고 하여 일부사실관계가 불명확한 상태에서 가정적인 판단을 하고 있음에 불과하고, 서울지방노동위원회가 휴일근로수당 지급 문제에 대하여 제시한 견해는 향후 휴일근로를 시킴에 있어 대체휴일을 지정할 때 근로자의 동의의 내용과 방법에 대하여 구체적인 절차를 강구하여야 한다는 내용으로 향후 이행방법에 대한 견해 제시이지, 과거 휴일근로수당의 지급 여부에 대하여 구속력 있는 견해 제시가 있었다고 볼 수 없으므로, 이와 반대의 전제에 선 결국 피고의 위 주장들은 모두 이유 없다.

결/론

그렇다면, 원고들의 이 사건 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심 판결은 이와 결론을 같이 하여 정당하므로 피고의 항소는 이유 없어 이를 모두 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 

