

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2014다41520 임금  
원고, 상고인 원고 1 외 15인  
소송대리인 법무법인 오월  
담당변호사 강호민  
피고, 피상고인 동건운수 주식회사  
원 심 판 결 대전지방법원 2014. 6. 3. 선고 2013나19241 판결  
판 결 선 고 2020. 1. 16.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

1. 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5, 원고 6, 원고 7, 원고 8, 원고 9, 원고 11, 원고 12, 원고 13, 원고 15, 원고 16의 상고이유에 대한 판단

가. 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로

기준법'이라 한다) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 같은 법 제55조 소정의 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로도 포함된다(대법원 1991. 5. 14. 선고 90다14089 판결 참조). 그리고 휴일로 정하였는지 여부는 단체협약이나 취업규칙 등에 있는 휴일 관련 규정의 문언과 그러한 규정을 두게 된 경위, 해당 사업장과 동종 업계의 근로시간에 관한 규율 체계와 관행, 근로제공이 이루어진 경우 실제로 지급된 임금의 명목과 지급금액, 지급액의 산정 방식 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2019. 8. 14. 선고 2016다9704, 2016다9711 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 대전광역시지역버스노동조합과 피고를 대표한 대전광역시버스운송사업조합이 2011. 6. 30. 체결한 임금협정(이하 '이 사건 임금협정'이라고 한다) 제2조(근무형태 및 근로시간) 제4항은 "월 근로일수는 22일 만근(2월은 20일)으로 한다."라고 정하고 있고, 제6조(연장, 야간, 휴일근로수당) 제1항은 "제 수당은 임금협정서 제5조 통상임금을 적용하여 100분의 50을 가산 지급하고 오전 근로자가 오후까지 계속하여 전일근무를 할 경우 근로일수는 2일로 산정하며, 월간 근로일수가 22일을 초과할 경우에 임금산정표에 의하여 지급한다."라고 정하고 있다.

2) 이 사건 임금협정서에 첨부된 임금산정표(이하 '이 사건 임금산정표'라고 한다)에 따르면, 만근을 초과하여 일한 근로자들에게는 월간 근로일수가 23일 이상 26일 이하(2월은 21일 이상 24일 이하)인 경우에는 날마다 시급 기준 50%를 가산한 9시간분의 '연장수당' 등이 지급되는 반면, 월간 근로일수가 26일을 초과(2월은 24일을 초과)하는 경우에는 날마다 시급의 8시간분에 해당하는 '기본급', 시급 기준 50%를 가산한

1시간분의 '연장수당', 시급 기준 50%에 해당하는 8시간분의 '휴일수당' 등이 각 지급된다.

3) 원고들과 피고는 주 1일을 주휴일로 정하였고, 원고들은 위 주휴일에는 근로하지 않았다. 피고는 원고들에게 주휴수당과 별도로 이 사건 임금산정표에서 정한 바와 같이 만근 초과 근로일 중 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 1일 8시간분 기본급의 50%에 해당하는 '휴일수당'을 지급하였다.

다. 원심은 위와 같은 사실을 전제로 아래와 같은 사정 등을 들어 원고들의 휴일근로수당청구를 받아들일 수 없다고 판단하였다.

1) 이 사건 임금산정표는 당사자 간 합의에 의하여 이 사건 임금협정의 일부를 구성하게 되었으므로, 이 사건 임금협정의 일부로서 효력이 있다.

2) 만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다.

3) 따라서 2월을 제외한 나머지 달의 경우 26일, 2월의 경우 24일을 각 초과하여 근무한 경우에 한하여 휴일근로수당을 지급하기로 한 이 사건 임금산정표가 구 근로기준법 제56조에 위반한 것이라고 볼 수 없다.

라. 원심판결 이유를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 일부 잘못이 있으나, 피고 사업장에서는 만근 초과 근로일 중 월간 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 '휴일'로 정하고 있다고 봄이 타당하므로, 만근 초과 근로일 전부에 대한 휴일근로수당의 지급을 구하는 위 원고들의 청구를 배척한 원심의 결론은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 휴일근로수당에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 원고 1, 원고 10, 원고 14의 상고에 대하여

위 원고들은 상고장에 상고이유를 기재하지 아니하였고, 상고이유서 제출기간 내에 상고이유서를 제출하지도 않았다.

3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 패소자들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            조희대

                  대법관            김재형

주    심            대법관            민유숙

                  대법관            이동원