

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2016다3386 임금

원고(선정당사자), 피상고인

원고(선정당사자)

피고, 상고인 부산교통 주식회사 외 1인

소송대리인 법무법인 국제

담당변호사 최진갑

원 심 판 결 창원지방법원 2015. 12. 8. 선고 2014나1731 판결

판 결 선 고 2020. 6. 25.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 창원지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 근로기준법'이라 한다) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산

하여 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 등 참조).

위 법리는 1일 근무하고 그 다음 날 쉬는 격일제 근무 형태에서 근무가 없는 날에 근로를 제공한 경우에도 마찬가지로, 앞서 본 사정들을 모두 고려하여 평가한 결과 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴일로 정하였다고 볼 수 없다면, 그날의 근로 제공에 대하여 구 근로기준법상 휴일근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니다.

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

가. 원고 및 선정자들(이하 '원고 등'이라 한다)은 시내버스 운전기사로 근무하였거나 현재 근무하고 있는 근로자들이다. 피고들은 운전기사로서 승무직에 해당하는 원고 등에 대하여 1일 근무하고 그 다음 날 쉬는 격일제 근무를 시행하고 있다.

나. 피고들은 취업규칙에 따라 원고 등에게 안전교육, 친절교육 등(이하 '이 사건 교육'이라 한다)을 실시하였다. 이 사건 교육은 격일제 근무 하에서 근무가 없는 날(짝수일 근무자의 경우 홀수일, 홀수일 근무자의 경우 짝수일, 이하 '이 사건 비번일'이라 한다)에 1일 2시간씩, 연 8시간 또는 10시간 이루어졌다.

다. 원고 등에게 적용되는 단체협약에서는 설날, 추석 등을 유급휴일로 정하고 있고, 피고들의 각 취업규칙에서는 "회사는 종업원에게 근로기준법에 따라 휴일을 준다.

"라고 정하고 있다(제37조).

라. 한편 원고 등에게 적용되는 임금협정상 월 소정근무일수(15일)를 초과하는 날의 근로에 대하여는 그 일수에 따라 시급 기준 50%를 가산하여 지급하도록 정하고 있다.

마. 피고는 위 교육시간에 통상임금액을 적용하여 수당을 지급하였고 원고들은 휴일근로수당의 할증된 계산에 따른 지급을 구하고 있다.

3. 이러한 사실과 이를 통해 알 수 있는 아래의 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 비번일은 근로제공 의무가 없는 날이지만 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴일로 정한 바 없는 날이므로, 이러한 날에 이루어진 이 사건 교육은 구 근로기준법 제56조에서 정한 휴일근로에 해당하지 않아 휴일근로수당이 지급되어야 하는 것은 아니다.

가. 이 사건 비번일은 격일제 근무의 특성상 근로시간의 배분이 이루어지지 않은 날에 불과하다.

나. 원고 등에게 적용되는 단체협약이나 취업규칙 등에서 이 사건 비번일을 휴일로 정한 바 없고, 이 사건 비번일의 근로에 대하여 가산수당을 지급한다는 명시적 규정을 두고 있지도 않으며, 이러한 규정들과 다른 노동관행을 인정할 자료도 확인되지 않는다.

다. 한편 원고 등에게 적용되는 임금협정에서 만근 초과일의 근로에 대하여 그 초과일수마다 휴일수당을 가산하여 지급하도록 정하고 있는 등의 사정으로 만근 초과일을 휴일로 하는 약정이 인정된다고 하더라도, 만근 초과일과 이 사건 비번일은 서로 개념을 달리 하므로 이 사건 비번일을 가산수당이 지급되어야 하는 휴일로 정하였다고 해석할 수는 없다.

4. 그런데도 이와 달리 원심은 판시와 같은 이유만을 들어 이 사건 교육은 단체협약 등으로 정해진 휴일에 이루어진 근로이어서 휴일근로에 해당하므로 피고들은 원고 등에게 이 사건 교육에 대하여 구 근로기준법 제56조에 따른 휴일근로수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

이러한 원심의 판단에는 근로기준법상 휴일근로수당의 대상이 되는 휴일에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

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

재판장            대법관            노태악

                  대법관            김재형

주    심            대법관            민유숙

                  대법관            이동원