대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2014다232296 임금
2014다232302(병합) 임금

원고, 상고인 원고

피고, 피상고인 한국항공우주산업 주식회사
소송대리인 법무법인 지평
담당변호사 김성수 외 3인

원 심 판 결 부산고등법원 2014. 10. 30. 선고 (창원)2013나21461, (창원)2014
나20274(병합) 판결

판 결 선 고 2017. 5. 17.

주 문

원심판결 중 연차휴가수당청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 준비서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 연차휴가수당청구 부분에 관한 상고이유에 대하여

가. 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여된다. 이 경우 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였는지 여부는, 1년간의 총 역일(曆日)에서 법령·단체협약·취업규칙 등에 의하여 근로의무가 없는 것으로 정해진 날을 뺀 일수(이하 '소정근로일수'라고 한다) 중 근로자가 현실적으로 근로를 제공한 출근일수의 비율, 즉 출근율을 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결 등 참조).

한편 근로기준법 제60조 제6항 제1호(이하 '이 사건 조항'이라고 한다)는 위와 같이 출근율을 계산할 때 근로자가 업무상의 부상 또는 질병(이하 '업무상 재해'라고 한다)으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 간주하도록 규정하고 있다. 이는 근로자가 업무상 재해 때문에 근로를 제공할 수 없었음에도 업무상 재해가 없었을 경우보다 적은 연차휴가를 부여받는 불이익을 방지하려는 데에 그 취지가 있다. 그러므로 근로자가 업무상 재해로 휴업한 기간은 장단(長短)을 불문하고 소정근로일수와 출근일수에 모두 포함시켜 출근율을 계산하여야 한다. 설령 그 기간이 1년 전체에 걸치거나 소정근로일수 전부를 차지한다고 하더라도, 이와 달리 볼 아무런 근거나 이유가 없다.

나아가 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다(대법원 2000. 12. 22. 선고 99다10806 판결, 대법원 2005. 5.

27. 선고 2003다48549, 48556 판결 등 참조). 한편 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다(대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다86246 판결, 대법원 2014. 3. 13. 선고 2011다95519 판결 등 참조).

따라서 근로자가 업무상 재해 등의 사정으로 말미암아 연차휴가를 사용할 해당연도에 전혀 출근하지 못한 경우라 하더라도, 이미 부여받은 연차휴가를 사용하지 않은 데 따른 연차휴가수당은 청구할 수 있다. 이러한 연차휴가수당의 청구를 제한하는 내용의 단체협약이나 취업규칙은 근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 것으로서, 효력이 없다고 보아야 한다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결 등 참조).

나. 원심이 인용한 제1심판결 이유에 의하면, 피고 소속 근로자인 원고가 2000년 12월경부터 2012년 7월경까지 업무상 재해로 전혀 출근하지 못한 사실, 단체협약이나 취업규칙에서는 '근로자가 1년 전체 기간을 출근하지 않을 경우 연차휴가를 부여하지 않거나 연차휴가수당을 지급하지 않는다'는 내용의 규정을 두고 있는 사실을 알 수 있다.

원고는 이 부분 청구원인으로, 이 사건 조항에 따라 위와 같이 출근하지 못한 기간이 모두 출근일로 간주됨으로써 연차휴가를 사용할 권리를 취득하였으나 그 연차휴가를 실제로 사용하지 않았으니, 피고는 원고가 구하는 2009년부터 2011년까지의 기간 중 연차휴가일수에 상응하는 연차휴가수당을 지급할 의무가 있다고 주장하였다.

이에 대하여 원심은 제1심판결 이유를 인용하여, 근로자가 연차휴가를 사용할 해

당연도에 전혀 출근하지 않은 경우 연차휴가수당을 지급하지 않기로 정한 위 단체협약이나 취업규칙의 내용은 유효하다는 취지로 판단하여, 원고의 이 부분 주장을 배척하였다.

다. 그러나 앞에서 본 법리에 의하면, ① 원고가 업무상 재해로 휴업한 기간이 1년 전체일지라도 이 사건 조항을 적용하여 출근율을 계산하여야 하는데, 그 경우 2008년부터 2010년까지의 기간 동안 매년 출근율을 충족하게 됨은 명백하고, ② 이에 따라 연차휴가를 사용할 수 있게 된 2009년부터 2011년까지의 기간 중에 원고가 전혀 출근하지 않았다고 하여 연차휴가수당을 청구할 수 없게 되는 것도 아니므로, 그와 달리 정한 단체협약이나 취업규칙의 내용은 효력이 없다고 보아야 한다.

그러므로 위와 같은 원심의 판단에는 연차휴가 내지 연차휴가수당에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

2. 휴업급여청구 부분에 관한 상고이유에 대하여

노사 간의 합의에 따라 근로기준법에 규정되지 않은 급여를 추가 지급하기로 한 경우 그 산정기준은 노사 합의에서 정한 바에 의하면 되고, 반드시 근로기준법에 규정된 법정수당 등의 산정기준인 통상임금을 기준으로 하여야 하는 것은 아니다. 따라서 근로기준법상의 통상임금에 포함되는 임금 항목 중 일부만을 위 추가 지급하기로 한 급여의 산정기준으로 정하였다고 하더라도 그러한 합의는 유효하다(대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결 등 참조).

원심은 제1심판결 이유를 인용하여, 휴업급여 중 일부로 지급되는 '통상임금'의 30%는 근로기준법이 아무런 기준을 정한 바 없는 급여에 해당하므로, 근로기준법상 통

상임금에 포함되어야 하는 수당 등을 위 급여 산정을 위한 '통상임금'에서 제외하기로 정한 단체협약도 유효하다고 판단한 다음, 그와 다른 전제에서 피고가 근로기준법상 통상임금을 기준으로 산정한 휴업급여 차액을 지급할 의무가 있다는 원고의 이 부분 주장을 배척하였다.

앞에서 본 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 연차휴가수당청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 나머지 상고는 기각한다. 이 판결에는 관여 대법관의 의견이 일치되었다.

재판장	대법관	권순일
주 심	대법관	박병대
	대법관	박보영
	대법관	김재형