

이슈판례 1

해고기간 동안 연차휴가수당, 정상근무시와 동일하게 주어야

대법원 2014. 3. 13. 판결 2011다95519 판결

대법원 민사3부(주심 이인복 대법관)는 3월 13일 양아무개씨 등 13명이 (주)부국개발을 상대로 낸 임금소송 상고심에서 근로자가 사용자의 부당해고로 출근하지 못한 기간도 연차유급휴가 수당을 지급해야 한다는 원심을 확정했다. 오씨 등은 경영상 이유로 2008년 2월~2009년 2월 사이에 해고됐다. 오씨 등은 부당해고 구제신청을 내 중앙노동위원회로부터 구제명령을 받았다. 회사 측은 중앙노동위원회 구제 결정을 취소해 달라며 소송을 냈지만 패소했다. 오씨 등은 회사에 복직한 뒤 해고일부터 복직일까지 받지 못한 연차 유급휴가수당 4500여만원을 지급하라고 요구했지만 부당해고 기간에 근무일수가 전혀 없어 연차휴가가 발생하지 않았다며 거부당하자 2010년 11월 소송을 냈다.

■ 요지

1. 사용자가 근로자를 해고하였으나 그 해고에 정당한 이유가 없어 무효인 경우에 근로자는 그 부당해고기간 동안에 정상적으로 일을 계속하였더라면 받을 수 있었던 임금을 모두 지급받을 수 있다. 해고 근로자가 해고기간 동안 근무를 하지는 않았다고 하더라도 해고가 무효인 이상 그동안 사용자와의 근로관계는 계속되고 있는 것이고, 근로자가 해고기간 동안 근무를 하지 못한 것은 근로자를 부당하게 해고한 사용자에게 책임 있는 사유로 인한 것이기 때문이다.
2. 근로자가 부당해고로 인하여 지급받지 못한 임금이 연차휴가수당인 경우에도 해당 근로자의 연간 소정근로일수와 출근일수를 고려하여 근로기준법 제60조 제1항의 요건을 충족하면 연차유급휴가가 부여되는 것을 전제로 연차휴가수당을 지급하여야 하고, 이를 산정하기 위한 연간 소정근로일수와 출근일수를 계산함에 있어서, 사용자의 부당해고로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간을 근로자에 대하여 불리하게 고려할 수는 없으므로 그 기간은 연간 소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입되는 것으로 보는 것이 타당하며, 설령 부당해고기간이 연간 총근로일수 전부를 차지하고 있는 경우에도 달리 볼 수는 없다.

- 시사점

그 동안 무효가 된 해고 기간에 대해 청구할 수 있는 임금은 정상적으로 근무하였더라면 받을 수 있는 임금 전부라는 판결(대법원 1981. 12. 22. 선고 81다626 판결)이 있었으나, 구체적으로 해고 기간 동안의 연차휴가수당 지급 여부를 대법원에서 다룬 판결은 이번이 처음입니다. 하급심에서는 오히려 연차휴가수당은 “연차휴가수만큼 휴가를 실시하지 아니하고 근로를 하였을 때 비로소 발생한다고 할 것이므로 실제로 근무하지 아니한 해고기간 중의 임금에서는 제외된다”는 입장을 취하는 판결들이 있었습니다(서울고법 1995. 2. 17. 선고, 93다50828 판결). 따라서, 해고가 무효가 된다 하더라도 그 해고 기간 동안에 대하여는 연차휴가수당을 지급받지 못하는 경우가 많았던 것이 사실입니다. 그러나, 이 판결에 따르면 해고 기간은 소정근로일수와 출근일수에 모두 산입할 수 있으므로 정상적으로 근무했던 근로자들에 비해 연차휴가수당에서 손해를 보지 않게 되었습니다. 한편, 기업에서는 고용노동부의 유권해석에 따라 해고 기간을 소정근로일수에서는 제외하되 사업장의 총 소정근로일수에 대한 비율만큼만 연차휴가일수를 부여하여 그에 대응하는 수당을 지급하기도 했는데, 그러한 계산방식도 변경되어야겠습니다.

이슈판례 2

단협으로 장기간 지급하던 특별상여금, 무협약상태에서도 지급했으면 노동관행

대구지법 2014. 2. 21. 선고 2013가합8360 판결

대구지법 제16민사부(부장판사 손봉기)는 21일 대구문화방송 직원 104명이 회사 측을 상대로 낸 밀린 임금 지불 소송에서 원고 승소 판결을 내렸다. 재판부는 “1999년부터 2009년까지 매년 노사임금협약을 체결하면서 특별상여금 300%를 주기로 합의한 뒤 정기적으로 지급했다” 면서 특히 협약을 맺지 않은 2010년부터 3년간에도 특별상여금을 지급했다고 밝히면서 “이는 결국 회사와 근로자들 사이에 지급이 당연히 여겨질 정도의 관례가 형성돼 노동관행에 의해 회사가 지급의무가 있다고 인정되는 임금에 해당된다고 볼 수 있다”고 설명했다. 대구MBC 직원들은 사측이 경영상태 악화 등을 이유로 2013년에 특별상여금 300% 중 하계체력단련비와 추석상여금 등 200%를 지급하지 않자 지연손해금을 포함한 밀린 임금을 지급하라는 소를 제기했다.

■ 요지

1. 근로기준법 소정의 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 그 명목 여하를 불문하고 임금에 해당된다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결 참조).
2. 원고들이 피고에게 경영상태에 따라 이 사건 특별상여금의 지급을 청구하지 않을 것에 대한 신의를 제공하였다고 인정할만한 아무런 증거가 없는 점, 피고는 2010.부터 2012.까지 임금협약을 체결하지 않은 상태에서 직원들에게 특별상여금을 지급하였고, 2013. 설 세찬비도 지급한 점, 2005. 및 2009. 임금협약에서 특별상여금 일부 삭감에 대하여 노사간 합의가 이루어졌고, 2008. 및 2009. 임금협약에서 생산성 향상 격려금 미지급에 대하여 노사간 합의가 이루어진바, 피고가 피고의 직원들에게 피고의 경영상태를 명확하게 설명하고 적극적으로 설득에 나선다면 특별상여금의 일부를 삭감하거나 지급을 유예하는 등의 합의안을 도출하여 경영상태의 악화를 방지할 가능성이 충분히 있음에도, 위와 같은 노력을 하지 않고 단순히 경영상태의 악화를 이유로 원고들의 정당한 근로의 대가 지급 요구를 거부하는 것은 올바른 노사관계 정립을 위한 바람직한 자세로 보기 어려운 점 등을 종합하면, 근로의 대가로서 임금에 해당하는 이 사건 특별상여금의 지급을 구하는 원고들의 이 사건 청구가 신의칙에 반한다고 보기 어렵다.

- 시사점

임금협약으로 매년 300% 지급하기로 했던 1999년부터 2009년까지의 특별상여금이 사용자에게 지급의무가 주어진 임금이라는 점에 대하여는 이론의 여지가 없습니다. 그러나, 그 지급의무에 대한 명시적인 단체협약이 없던 2010년부터의 기간에 대해 사용자가 특별상여금을 지급할 의무가 있는지에 대하여 분쟁이 생긴바, 법원은 과거 10년 이상을 단체협약에 근거해 특별상여금을 지급하고 이후 협약이 없는 때에도 특별상여금을 지급한 점을 들어 노동관행을 인정함으로써 2013년에도 예년과 동일한 지급의무가 있다고 판단하였습니다. 그러나, 장기간 지급의무를 정했던 것과 달리 특정 시점부터 임금협약이 없었다면 특별상여금 지급의무가 없음을 보여주는 것이고, 그 맥락에서 2010년과 2011년에 특별상여금을 지급한 것 역시 사용자의 임의적 처분에 불과하다고 해석될 가능성도 있습니다. 이 사건 사용자는 항소하였는데, 상급심에서의 판단에 귀추가 주목됩니다.

노동토픽

보상휴가 · 연차유급휴가 대체 · 휴일대체

탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제를 도입하거나 근로시간 등에 대한 적용 제외 허가를 받지 않은 경우에도 근로 시간이나 휴가, 휴일을 다소간 탄력적으로 운용할 수 있는 제도가 있습니다. 그 중 가장 많이 사용하고 있는 보상휴가와 연차유급휴가 대체제도, 그리고 근로기준법에서 정하고 있는 제도는 아니나 전통적으로 사업장에서 많이 활용하고 있는 휴일대체의 의의와 차이점을 알아보도록 하겠습니다.

	보상휴가	연차유급휴가 대체	휴일대체
근거	근로기준법 제57조 (보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로 · 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.	근로기준법 제62조 (유급휴가의 대체) 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.	취업규칙 또는 단체협약 제○○조 (휴일의 대체) 주휴일은 다른 날로 대체할 수 있다.
부여기준	연장, 야간, 휴일근로의 가산 임금을 고려하여 휴가(시간) 부여해야 함. 예)4시간 연장 → 6시간 휴가 부여	서면합의만 되면 근로자 전체 일률적으로/ 그룹별로/ 개인별로 부여하는 것 가능	소정근로일을 개근하면 부여하는 주유급휴일에 대한 대체이므로 주 중에 1일 부여하면 됨
도입시 유의사항	근로자대표와 서면합의시 ▼ 연장,야간,휴일근로 기본임금과 가산임금이 적용대상이라는 점과 ▼보상휴가를 1일 단위로 하는지, 시간단위(예컨대 반일)로 하는지 명시할 것	▼일률적인 경우 명절/하기 휴가 등 구체적인 날짜, ▼사업장정비나 청소일에 교대로 대체휴가 부여한다면 그 날짜, ▼개인에게 특정 교번 종료시 대체휴가 부여한다면 그 내용 명시할 것	▼단체협약에서 정하거나, 취업규칙으로 도입할 경우에는 불이익변경 절차 따라야 하고, ▼보상휴가제와 휴일대체제도가 병존하는 경우 어떤 제도를 우선할 것인지와 ▼휴일대체의 절차 명시할 것
효과	▼보상휴가로 소진한 부분은 연장시간등에 대한 임금지급 의무 소멸. ▼만일 보상휴가로 사용하지 않은 경우 임금 지급해야 함	▼휴가대체일에 휴가를 부여하지 못하였다면 그에 따른 임금 지급해야 함. ▼전체 연차휴가일수 중 대체휴가 외의 날짜는 자유롭게 사용할 수 있음	▼보상휴가제는 휴일근로에 대한 가산임금까지 휴가로 부여해야 하지만, 휴일대체는 기본임금에 대응하는 휴일만 부여하면 됨

March 2014

Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	최정아 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 노동팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로 1 교보생명빌딩 9, 16층
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.