



광복절과 개천절이 일요일에 해당하여 형식적으로는 유급 휴일이 중복되는 경우에 해당하더라도 대체휴일이 실시되었다면 휴일중복수당을 지급할 의무가 없다고 판단한 사례(창원지방법원 2023. 2. 15. 선고 2022나55566 판결)

이 사건은 단체협약에서 ‘휴일이 중복되었을 때에 휴일은 1일로 간주하되 임금은 유급휴일 수당의 250%를 지급한다’는 휴일중복수당을 규정하고 있는 회사에서 주휴일인 일요일과 법정공휴일이 중복되어 대체휴일이 실시된 경우에 회사에서 휴일중복수당을 지급해야 하는지가 문제되었습니다.

관공서의 공휴일에 관한 규정이 개정됨에 따라 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날이 토요일 또는 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 하게 되었으며, 이에 따라 광복절과 개천절이 일요일과 겹치게 되어 그 다음날이 대체공휴일로 지정되었습니다. 회사는 대체휴일이 지정됨에 따라 유급휴일이 부여되었으므로 휴일중복수당을 지급하지 않았고, 이에 대해 근로자들은 설령 대체휴일이 지정되었더라도 회사의 단체협약에서 규정한 “휴일이 중복되었을 때”에 해당하므로 휴일중복수당을 지급받아야 한다고 주장하였습니다.

이에 대해 법원은 ① 대체공휴일이 지정되는 경우에도 휴일중복수당을 지급할 의무가 있다고 규정한 법령은 찾아볼 수 없는 점, ② 회사에서 대체휴일을 부여하면서 휴일중복수당을 이중으로 지급한 전례가 없는 점, ③ 대체휴일이 시행되는 경우에는 휴일중복수당을 지급하지 않는 것이 단체협약 체결 당시 실무자의 의사에 부합하다고 판단되는 점, ④ 대체휴일을 실시하는 이유는 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 것이고, 휴일중복수당지급제도는 휴일이 중복되어 휴식권이 보장되지 않는 경우 이를 금전적으로 보상하기 위한 취지에서 마련된 제도이므로 대체휴일이 지정되어 결과적으로 휴일이 감소되지 않게 되었다면 휴일중복수당을 별도로 지급하지 않더라도 근로자들에게 불리하다고 보기 어려운 점을 고려하여 대체휴일이 지정된 경우에는 휴일중복수당을 지급할 의무가 없다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com