



유통산업발전법상 의무휴업일이 근로의무가 면제되는 휴일에 해당하지 않는다고 판단한 사례

(서울고등법원 2024. 2. 2. 선고 2023나2035761 판결)

피고는 대형마트 등을 운영하는 회사이고, 원고들은 피고에 재직 중인 근로자거나 퇴사자들입니다. 피고는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 노사협의회를 두고 있고, 노사협의회에는 각 사업장 또는 조직 단위별로 선출한 근로자위원들이 있고, 이들이 호선으로 선출한 사업장 근로자대표 및 전국 사업장 근로자대표들이 직접비밀투표 투표를 통해 선출한 전사 근로자대표가 있었습니다.

한편 사용자가 휴일을 특정한 근로일로 대체하기 위하여는 근로자대표와 서면 합의를 해야 하는데(근로기준법 제55조 제2항 단서), 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 사람을 의미합니다(근로기준법 제24조).

이에 피고와 전사 근로자대표는 매년 법정 연차휴가와 취업규칙에 근거한 유급휴일을 유통산업발전법에 의거한 대형마트 점포별 의무휴업일(이하 '유통산업발전법상 의무휴업일')로 대체하기로 하는 합의(이하 '이 사건 합의')를 체결하였습니다.

이에 대해 원고들은 유통산업발전법상 의무휴업일은 본래 근로의무가 인정되지 않는 날이므로 그 날로 대체휴일을 지정한 휴일대체는 부적법하며, 노사협의회는 전사 근로자대표는 근로기준법 제55조 제2항 단서에서 정한 '근로자대표'에 해당하지 않으므로, 결국 이 사건 합의는 무효라며 휴일근로수당의 추가 지급을 청구하였습니다.

쟁점은 이 사건 합의의 적법성과 관련하여, 유통산업발전법상 의무휴업일이 근로의무가 없는 휴일에 해당하는지 여부 및 노사협의회 근로자대표가 근로기준법 제55조 제2항 단서의 근로자대표인지 여부가 되었습니다.

제1심은 유통발전법상 의무휴업일은 근로기준법에서 정하고 있는 법정휴일이 아니고, 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 약정휴일도 아니므로, 취업규칙근로계약에서 정한 근로일이지 휴일근로수당을 지급해야 하는 휴일에 해당하지 않으며, 피고가 노사협의회 근로자대표와 체결한 이 사건 합의가 적법하다고 판단하여 원고들의 청구를 기각하였습니다.

서울고등법원에서조차 유통산업발전법상 의무휴업일은 근로자의 근로 의무를 면제하는 휴일이 아니므로, 의무휴업일을 대체휴일로 정한 것은 적법하다고 판단하였는데, 그 근거로는 ① 휴일은 약정휴일과 법정휴일로 구분되는데 유통산업발전법상 의무휴업일은 법정휴일과 약정휴일에 모두 해당되지 않는 점, ② 유통산업발전법은 대형마트와 준대규모점포에 대해 의무휴업을 명하도록 규정하고 있으나 의무휴업일에 근로자의 근로의무를 면제한다고 정하고 있지 않는 점, ③ 유통산업발전법상 의무휴업일은 근로자의 건강권을 보장하는 목적 외에도 의무휴업으로 감소되는 대형마트 등의 매출을 지역 전통시장이나 중소유통업자들의 매출로 전환되도록 유도하여 중소유통업과의 상생도모하는 데 그 목적을 가지므로 근로의무가 없는 휴일로 보기 어려운 점이 제시되었습니다.

또한 서울고등법원은 이 사건 합의가 ‘사용자가 근로자대표와 서면으로 한 휴일대체 합의’로서 유효하다고 판단하였습니다. 그 근거로는 ① 피고의 근로자들은 사업장 또는 조직단위별 근로자들의 직접비밀무기명 투표를 통해 사업장 근로자위원을 선출하고, 사업장 근로자위원들은 호선하여 사업장 근로자대표를 선출하며, 전국의 사업장 근로자대표가 직접비밀무기명 투표를 통해 전사 근로자대표를 선출하므로, 전사 근로자대표가 민주적 정당성을 갖는 점, ② 사업장 근로자위원의 피선거권에 나이, 경력, 징계 내역 등의 제한이 있으나 이는 근로자들로부터 신망을 얻어 노사협의회에서 근로자의 이익을 충실히 대변할 수 있는 사람을 선출하기 위한 자격요건이므로 그 합리성이 인정되는 점, ③ 피고의 전사 근로자대표는 2012년 무렵부터 계속하여 피고와 휴일대체 합의를 진행하여 온 점, ④ 현재 피고 내에 전사 근로자대표 외에는 근로자 과반수를 대표할 기관이나 사람이 존재하지 않으므로 전사 근로자대표를 근로기준법상 근로자대표로 보지 않는다면 피고로서는 탄력적 근로시간제, 보상휴가제 등 근로기준법에서 정한 사항을 협의할 상대방이 없는 점을 들었습니다.

위 판결은 유통산업발전법상의 의무휴업일이 근로자의 근로의무가 면제되는 휴일과는 구분된다는 점을 분명히 하는 한편, 노사협의회 전사 근로자대표가 근로기준법에서 정한 근로자대표의 권한을 행사할 수 있음을 인정하였다는 점에서 의의가 있습니다.

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

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.