

교대제 근로자들이 휴일대체의 무효를 주장하며 휴일근로수당 지급을 청구한 사건에서 적법한 휴일대체를 인정받은 사례

원고들은 I사의 교대제 근로자들이었습니다. 원고들은, 자신들이 대체공휴일에 근로자대표와의 명시적인 서면 합의 없이 근무하였으므로 해당 근무는 휴일근로에 해당하여 (법정)휴일근로수당을 지급받아야 하고, 또한 교대근로자들의 비번일이 대체공휴일과 중복된 경우에도 단체협약상 문언에 의해 별도의 (약정)유급휴일수당이 지급되어야 한다고 주장하며, I사를 상대로 휴일근로수당 및 유급휴일수당 지급을 구하는 소를 제기하였습니다.

법무법인(유) 세종은 I사를 대리하여, 연중무휴 운영되어야 하는 사업장의 특성, 근로기준법 제55조 제2항의 취지를 고려하여, (i) I사와 노동조합 사이에 관공서 공휴일 등을 근무형태에서 발생한 휴일로 대체하기로 하는 서면 합의가 존재하였고, (ii) 원고들은 사전에 작성된 교대근로표 등을 통해 공휴일 근무에 관한 예측가능성이 충분히 보장되었다는 점을 구체적으로 주장하였습니다. 또한 (iii) 특정 기간 동안 I사의 일반 사무직 근로자들과의 휴일 수를 비교하여, 원고들이 오히려 더 많은 휴일 수를 보장받았다는 점을 부각하며 원고들이 근로기준법 제55조 제2항의 입법취지에 맞게 휴일을 충분히 보장받고 있음을 강조하였습니다.

또한, 법무법인(유) 세종은 I사의 단체협약 제정 경위 및 문언의 취지, 그동안의 관행 등을 설명하며 교대근무를 한 원고들의 비번일과 대체공휴일이 중복되었다고 하더라도 별도의 유급휴일수당 청구권이 발생하지 않는다는 점을 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 받아들여, I사와 노동조합 사이 체결한 단체협약은 관공서 공휴일 등을 근무형태에서 발생한 휴일로 대체하기로 하는 서면 합의에 해당하여 적법한 휴일대체가 있었다고 보아, 원고들이 대체공휴일에 근무하였더라도 이는 통상근무에 해당하여 휴일근로수당 청구는 이유 없다고 판단하였습니다. 이어 법원은 단체협약 문언에 비추어 보았을 때, I사와 노동조합이 비번일과 대체공휴일이 중복된 경우까지 교대제 근로자에게 유급휴일수당 청구권을 부여하는 것으로 약정하였다고 볼 수 없다고 판단하고 원고들의 휴일근로수당 및 유급휴일수당 청구를 모두 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.