

## 법무매거진

# 대체공휴일 증가에 노사 간 휴일수당 분쟁도 ↑ ... 교대근무자는 유급휴일 배제대상?



- ‘회사 분할 전 ‘관행적 유급휴일’ 분할 후 회사도 적용해야’



10월 달엔 개천절과 한글날이 주말과 겹쳐 대체공휴일이 새롭게 적용돼 연휴가 늘어난 가운데, 근로자와 사측 간 임금 등과 관련한 분쟁도 함께 많아졌습니다.

민간기업 차원의 공휴일과 대체공휴일에 관한 규정이 유급휴일로 의무화되는 시기는 기업 규모별로 다릅니다. 상시근로자 수 300인 이상의 사업장은 2020년 1월 1일부터, 30인 이상 300인 미만 사업장은 2021년 1월 1일부터, 5인 이상 30인 미만 사업장은 2022년 1월

1일부터 단계적으로 적용될 예정입니다.

그런데 만약 분할 전 회사에서 관행적으로 이뤄졌던 대체 공휴일의 유급휴일 적용을 회사가 분할된 후 배제했다면, 근로자들은 휴일 근무수당을 회사 지침에 따라 받지 못하게 되는 것일까요.

앞서 김씨를 비롯한 근로자들은 포항제철소의 하청업체인 C사에 고용돼 운수하역 업무를 해왔습니다. C사의 전신인 B사는 상주 및 교대 근무자 모두에게 대체공휴일을 유급휴

일로 인정했지만, B사의 전신인 A사는 상주 근무자에게만 유급휴일로 인정했습니다.

2018년 7월만 해도 근로자 김씨 등은 B사에서 C사로 분할된 이후에도 대체공휴일인 그해 추석에 유급휴일을 인정받았습니다. 그러나 회사 측이 노동조합과 단체협상을 벌여 취업규칙과 단체협약을 개정한 후 김씨와 같이 하역작업을 담당하는 교대 근무자에게는 대체공휴일을 유급휴가로 인정하지 않았고, 사무실에서 근무하는 상주 근무자에게만 인정을 하게 됐습니다.

이에 김씨 등은 근로기준법 위반으로 검찰에 고소했으나 검찰은 불기소 처분했습니다. “C사에서 교대근무자에게 대체공휴일을 유급휴가로 인정한 것이 한차례에 불과해 관행으로 보기 어렵고, 취업규칙 및 단체협약에 명문 규정이 없다.”는 게 검찰의 불기소 처분 이유였습니다.

김씨 등은 이와 별도로 대한법률구조공단의 도움을 받아 회사 측을 상대로 임금지급 소송도 제기했습니다.

이 과정에서 공단은 “김씨 등은 C사가 분할되기 이전인 B사 근무시절부터 대체공휴일에 대한 유급휴가를 인정받아왔다.”며 “C씨가 분할돼 떠난 이후에도 B사는 여전히 이 관행을 유지하고 있다.”고 주장했습니다.

이어 “개정된 취업규칙과 단체협약서에 관련 사항이 명문화되지 않았다는 이유로 대체공휴일에 대한 유급휴일 인정 관행이 부정돼서는 안된다.”며 ‘취업규칙 개정 당시 사측이

근로자나 노동조합에게 기존 교대 근무자에게 인정해왔던 대체공휴일에 대한 유급휴일을 더 이상 인정하지 않을 것이라는 점을 공고하거나 설명하지 않은 것도 문제’라고 지적했습니다.

이에 대해 사측은 검찰이 근로기준법 위반 혐의에 대해 불기소 처분을 내렸다는 점을 근거로 김씨 등의 청구가 이유 없다고 맞섰습니다.

법원은 “회사 측은 김씨 등에게 휴일근무수당 등 860만원을 지급하라.”며 원고 전부승소 판결을 내리고 근로자 측의 손을 들어줬습니다.

대구지법 포항지원 이은희 판사는 △B사로부터 C사가 분할된 이후 두 회사가 비슷한 취업규칙 규정을 갖고 있던 점, △분할된 B사가 여전히 관행에 따라 교대근무자에게도 대체공휴일을 유급휴일로 인정하는 점 △C사 취업규칙 개정 당시에 교대 근무자들로부터 대체공휴일과 관련해 동의를 받지 않은 점 등을 꼬집었습니다.

그러면서 이 판사는 “상주근무자와 달리 교대근무자에게 대체공휴일을 유급휴일로 인정하지 아니할 합리적 이유가 없어 보인다.”고 판시했습니다.

(출처/법률방송뉴스)