

■ 최신 판례 ■

만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 1. 16. 선고 2014다41520 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없다는 취지의 대법원 판결입니다.

원고들과 피고 회사 사이에 체결된 임금협정은 만근을 22일(2월은 20일)로 정하고, 휴일근로수당은 월간 근로일수가 22일을 초과할 경우에 임금산정표에 의하여 지급한다고 정하였습니다. 임금산정표에 따르면 월간 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 휴일수당을 지급하도록 되어 있었습니다. 피고 회사는 임금산정표에 따라 휴일수당 등을 지급하였는데, 원고들은 만근 초과 근로일 전부에 대하여 휴일근로수당의 지급을 청구하였습니다.

대상판결은 먼저 “구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 하는 휴일근로에는 같은 법 제55조 소정의 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로도 포함된다”는 점을 재확인하였습니다.

이어 만근 이후의 모든 근로일이 휴일근로수당을 지급하여야 하는 휴일에 해당한다고 할 수 없고, 피고 사업장에서는 만근 초과 근로일 중 월간 근로일수 26일(2월은 24일)을 초과한 날에 대해서만 휴일로 정하고 있다고 보아 원고들의 청구를 배척한 원심이 결론적으로 정당하다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 1. 16. 선고 2014다41520 판결](#)