

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2019다279283 퇴직금등청구의소

원고, 피상고인 겸 상고인

원고

소송대리인 법무법인(유한) 우송(담당변호사 강태순 외 1인)

피고, 상고인 겸 피상고인

주식회사 아이스트로

소송대리인 법무법인(유한) 현(담당변호사 오빛나라)

원 심 판 결 인천지방법원 2019. 9. 26. 선고 2018나66800 판결

판 결 선 고 2020. 2. 27.

주 문

원심판결 중 연차휴가수당에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 인천지방법원 합의부에 환송한다.

원고의 나머지 상고와 피고의 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

## 1. 원고의 상고이유에 대하여

### 가. 퇴직금 중간정산 관련 상고이유

원심은 판시와 같은 이유로 원고와 피고 사이에 퇴직금 중간정산의 합의가 유효하게 이루어졌다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 수긍이 가고, 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 채증법칙 위반 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

### 나. 휴일근로수당 관련 상고이유

원심은 판시와 같은 이유로 매달 첫째, 셋째, 다섯째 토요일에 4시간 30분씩 휴일근로를 하였다는 원고의 주장을 배척하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 수긍이 가고, 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 채증법칙 위반 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

### 다. 연차휴가수당 관련 상고이유

1) 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제61조에서 정한 '연차휴가 사용촉진 제도'를 도입한 경우 사용자는 연차휴가를 사용할 수 있게 된 날부터 1년의 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 한다(같은 조 제1호). 이러한 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여

사용자에게 통보하지 아니하면 사용자는 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 그 근로자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 한다. 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가 중 일부의 사용 시기만을 정하여 사용자에게 통보한 경우에는 사용자는 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 나머지 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 한다(같은 조 제2호).

사용자가 위와 같은 조치를 하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다(구 근로기준법 제61조). 다만, 위와 같은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없어 사용자는 근로자가 이러한 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 여전히 보상할 의무를 부담한다.

2) 원심은, 피고가 연차휴가 사용을 독려하여 2016. 7. 8. 원고로 하여금 연차휴가사용 계획을 제출하게 한 이상 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 이행하였다고 봄이 상당하므로, 피고는 원고에게 연차휴가수당을 지급할 의무가 없다고 판단하였다.

3) 그러나 원심의 위와 같은 판단은 이를 그대로 수긍하기 어렵다.

가) 원심판결 이유와 기록에 의하면 다음의 사실을 알 수 있다.

(1) 피고는, 원고의 2016년도 연차휴가 사용 기간의 말일인 2016. 12. 31.부터 6개월

전을 기준으로 10일 이내인 2016. 7. 6., 원고에게 사용하지 아니한 연차휴가 일수가 21일임을 알려주면서 휴가 사용 시기를 정하여 통보해 줄 것을 서면으로 촉구하였다.

(2) 원고는 2016. 7. 8. 피고에게 ㉠ 2016. 8. 4. ㉡ 2016. 8. 24. ㉢ 2016. 9. 21. ㉣ 2016. 9. 28. ㉤ 2016. 10. 12. ㉥ 2016. 10. 26. ㉦ 2016. 11. 22. ㉧ 2016. 11. 29. ㉨ 2016. 12. 14. ㉩ 2016. 12. 29. ㉪ 2016. 12. 30.에 연차휴가를 사용하겠다는 내용이 기재된 서면을 제출하였다.

(3) 원고는 2016. 11. 24. 다시 피고에게 ① 2016. 11. 25. ② 2016. 11. 28. ③ 2016. 11. 29. ④ 2016. 11. 30. ⑤ 2016. 12. 1. ⑥ 2016. 12. 2. ⑦ 2016. 12. 5. ⑧ 2016. 12. 6. ⑨ 2016. 12. 7. ⑩ 2016. 12. 8. ⑪ 2016. 12. 9. ⑫ 2016. 12. 12. ⑬ 2016. 12. 13. ⑭ 2016. 12. 14. ⑮ 2016. 12. 15. ⑯ 2016. 12. 16. ⑰ 2016. 12. 19. ⑱ 2016. 12. 20. ㉑ 2016. 12. 21. ㉒ 2016. 12. 22.에 연차휴가를 사용하겠다는 내용이 기재된 연차휴가 사용(변경)계획서를 피고에게 제출하였고, 피고 측은 이를 결재하였다.

(4) 위와 같이 연차휴가사용(변경)계획서를 제출하였을 당시 원고는 2016. 11. 30.부터 미국 출장이 예정되어 있었고, 그 후 2016. 11. 30.부터 2016. 12. 5.까지 사이에 피고의 업무를 수행하기 위해 미국으로 출장을 다녀왔다.

(5) 원고는 ① 내지 ③ 및 ⑧ 내지 ㉒의 날짜에도 정상적으로 출근하여 피고에게 근로를 제공하였다.

나) 위와 같은 사실관계와 그로부터 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고는 미사용 연차휴가 중 10일에 대하여는 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 제대로 이행하였다고 볼 수 없고, 나머지 지정된 날짜에 대하여 휴가를 사용하지 않은 것이 원고의 자발적인 의사에 따른 것이었다고도 볼 수 없어 구 근로

기준법 제61조에서 정한 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제되기 위한 요건을 충족하였다고 인정하기 어렵다. 따라서 피고는 원고에게 연차휴가수당을 지급할 의무가 있다.

(1) 2016. 7. 6. 당시 원고는 연차휴가 21일을 사용하지 아니한 상태였고, 피고가 원고에게 휴가의 사용 시기를 정하여 통보할 것을 촉구하였으나, 원고는 그 중 11일에 대하여만 사용 시기를 정하여 통보하였을 뿐, 나머지 10일에 대하여는 사용 시기를 정하여 통보하지 않았다.

(2) 원고가 미사용 연차휴가 21일 중 10일의 사용 시기를 정하여 통보하지 않았음에도 피고가 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 휴가의 사용 시기를 정하여 원고에게 서면으로 통보하였다는 사정이 보이지 아니한다.

(3) 원고는 2016. 11. 24. 피고에게 ㉠ 내지 ㉡의 날짜에 합계 20일의 연차휴가를 사용하겠다는 내용이 기재된 연차휴가사용(변경)계획서를 제출하였고, 피고 측에서는 이를 결재하였는바, 이에 비추어 볼 때 원고는 ㉠ 내지 ㉡의 날짜 중 하루만을 연차휴가로 사용하였을 뿐 나머지 10일에는 정상적으로 출근하여 근로를 제공하였으며, 피고도 별다른 이의 없이 원고의 노무제공을 수령한 것으로 보인다.

(4) 원고가 위와 같이 연차휴가사용(변경)계획서를 제출하였고, 피고 측에서 이를 결재하기는 하였으나, 당시 원고는 2016. 11. 30.부터 미국 출장이 예정되어 있었고, 피고의 업무를 수행하기 위해 실제로 ㉣ 내지 ㉧의 날짜에 미국 출장을 다녀왔던 점, 원고는 ㉠ 내지 ㉢ 및 ㉨ 내지 ㉡의 날짜에도 정상적으로 출근하여 근로를 제공하였고, 피고도 별다른 이의 없이 원고의 노무제공을 수령한 것으로 보이는 점 등에 비추어 볼 때 위 연차휴가사용(변경)계획서는 연차휴가수당의 지급을 면하기 위해 형식적으로 작성된

것에 불과하다고 봄이 상당하다.

다) 그런데도 원심이 피고가 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 이행하였으므로, 원고에게 연차휴가수당을 지급할 의무가 없다고 판단한 데에는 구 근로기준법 제61조에서 정한 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제되기 위한 요건에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

## 2. 피고의 상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로 원고가 피고와의 합의하에 2014. 9. 25.부터 2016. 12. 31.까지 동안 평일에 매일 2시간 30분씩 연장근로를 하였고, 2017. 1. 1.부터 2017. 5. 31.까지 동안 187시간의 연장근로와 4시간 30분의 휴일근로를 하였으므로, 피고는 원고에게 49,653,103원 상당의 연장·휴일근로 수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 수증이 가고, 거기에 문서제출명령에 관한 법리, 연장근로 내지 휴일근로에 관한 법리를 오해하거나 채증법칙 위반, 심리미진, 판단누락 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 3. 결론

그러므로 원심판결 중 연차휴가수당에 관한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하며, 원고의 나머지 상고와 피고의 상고를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장

대법관

김선수

대법관 권순일

주 심 대법관 이기택

대법관 박정화