



사용자가 근로자의 월차 휴가시기를 변경할 수 없다

연차 유급휴가는 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는
사용자가 그 시기를 변경할 수 있다.

사건번호 대법 2000두7315

판결요지

근로기준법 제57조, 제59조의 규정에 의하여 연·월차 유급휴가의 발생요건은 서로 다르고, 연차 유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어어야 하되, 다만 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 그 시기를 변경할 수 있지만, 월차 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있는 것으로서 연차 유급휴가와 달리 사용자에 그 시기를 변경할 수 있는 권한이 없다.

〈참조조문〉 근로기준법 제57조, 제59조

주문

상고를 기각 한다.

상고비용을 피고보조참고인의 부담으로 한다.

이유

1 채증법칙 위배로 인한 사실오인의 주장에 관하여

제1심 판결을 인용한 원심은 그의 채용 증거들을 종합하여, 이 사건 사실관계를 인정하였는바, 기록 중의 증거들과 대조하여 보니, 원심의 그 사실인정은 정당하고 그 인정에 증거법칙에 위반한 위법사유는 없다. 상고이유중 일부주장을 받아들이지 아니한다.

2 법리오해의 주장에 관하여

취업규칙 등의 징계해고사유에 해당된다고 하여 이루어진 해고처분이 당연히 정당한 것으로 되는 것이 아니라 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있는 경우

에 행하여져야 정당성이 인정되는 것이고(대법원 1998. 11. 10 선고 97누18189 판결 참조) 한편 유인물로 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 다른 사람의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장·왜곡된 점이 있다고 하더라도 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자의 정당한 활동범위에 속하며(대법원 1997. 12. 23 선고 96누11778 판결 참조) 또한 근로기준법 제57조1), 제59조2)의 규정에 의하여 연·월차 유급휴가의 발생요건은 서로 다르고, 연차 유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하되 다만 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 그 시기를 변경할 수 있지만, 월차 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년만에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있는 것으로서 연차 유급휴가와 달리 사용자에게 그 시기를 변경할 수 있는 권한이 없다 할 것이다.(대법원 1991. 1. 29 선고 90다2852 판결4 참조)

원심은 그의 인정사실에 터잡아 원고가 유인물을 배포한 행위는 기본적으로 노조위원장의 노동조합 운영을 개선하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 사회적·경제적 지위향상을 도모하기 위한 것으로 보여질 뿐이므로 이는 노동조합의 업무를 위한 정당한 활동범위에 속한다고 봄이 상당하고, 이 사건 사실관계에서는 피고보조참가인(아래에서는 ‘참가인’이라고만 한다) 회사가 원고의 휴가를 승인하지 않았다 하더라도 이를 거부하고 원고가 휴가를 실시한 행위를 가리켜 무단결근이라거나 참

가인 회사의 업무를 방해한 것이라고 볼 수 없으며, 원고의 행위가 허위사실의 유포, 무단결근 또는 회사의 업무방해에 해당하지 아니하는 이상 인사위원회의 이에 관한 경위서 제출요구는 정당한 지시명령에 속한다고 보기 어려우므로 원고가 경위서 제출을 거부한 것이 상사의 지시에 복종하지 아니한 것이라고 할 수도 없고, 원고가 정당한 휴가실시를 무단결근으로 처리한 것에 대하여 항의하다가 상사에게 폭언을 한 행위나 부당한 징계심의를 견제하기 위하여 미리 인사위원회의 위원들에게 녹음할 것을 고지하고 심의 내용을 녹음한 행위는 근로관계를 계속할 수 없는 중대한 비위행위에 해당하지 않으므로, 참가인 회사 내세우는 해고사유들은 어느 것이나 그 사유가 인정되지 않거나 해고사유로 삼기 부족한 것들이어서 이 사건 해고처분은 정당한 이유 없이 이루어진 것이라는 요지로 판단하였는바, 원심의 판단은 위와 같은 법리에 따른 것으로 정당하고, 거기에 해고의 정당성에 관한 법리오해의 위법이 없다.

상고이유 중이 부분주장 역시 받아들이지 아니한다.

3 결론

그러므로 참가인의 상고를 기각하고, 상고비용은 참가인의 부담으로 하기로 관여 대법관들의 의견이 일치되어 주문에 쓴 바와 같이 판결한다. 